

Contraindre les collectivités à l'élaboration d'un plan de formation : une urgence pour le CSFPT

Publié le 01/03/2017 • Par [Claire Boulland](#) • dans : [A la une](#), [A la Une RH](#), [Actu Emploi](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#) • Club : [Club RH](#)



© kasto - Fotolia

10 ans après la promulgation de la loi relative à la fonction publique territoriale, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale fait le point sur la mise en œuvre de son volet consacré à la formation professionnelle. Il formule une dizaine de propositions parmi lesquelles contraindre les collectivités à élaborer le plan de formation et la création d'un fonds mutualisé spécifique pour la reconversion et la mobilité des agents.

CHIFFRES-CLÉS

- A ce jour, 30 000 DIF ont été utilisés, ce qui représente à peine 3% de l'ensemble des agents territoriaux
- 4 000 procédures de VAE ont été engagées en 2013

« Montrer l'importance de la formation qui ne saurait être une variable d'ajustement des budgets locaux ou nationaux. » **Tel est l'enjeu du rapport sur la formation professionnelle des agents, voté à l'unanimité du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) réuni ce mercredi 1er mars en séance plénière.**

C'est un bilan de la mise en œuvre de la [loi](#) du 19 février 2007 dont le premier chapitre est intégralement consacré à la formation professionnelle dans la FPT ⁽¹⁾. Le législateur « a incontestablement favorisé des avancées essentielles en développant les formations obligatoires pour les agents de catégorie C », observe Philippe Laurent, président du CSFPT.

Le plan de formation : un rôle central

Toutefois, le Conseil sup' constate que le plan de formation, pourtant obligatoire, n'est pas systématiquement établi par les collectivités. Or, selon le CSFPT, il a un rôle central : 'il concerne à la fois l'agent, sa collectivité, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et, parfois, le centre de gestion ». « Nous avons découvert, lors de nos auditions, que ce plan n'est pas, ou est incomplètement, mis en œuvre dans toutes les collectivités. Et il est parfois insuffisamment précis », explique Didier Pirot, rapporteur (FO) du document, interrogé par La Gazette.

« La concertation avec les agents est-elle réalisée ? Y-a-t-il un suivi partagé [de son application dans les communes qui se sont emparées de l'outil] ? », s'interroge le Conseil Sup'. **Il demande en conséquence une analyse des pratiques locales**, afin de disposer de données plus précises sur le nombre effectif de plans de formations existants, **ainsi qu' « un système de suivi fiable »**. « Ceci pourrait faire l'objet d'un travail en commun entre la Direction générale des collectivités locales (DGCL), le CNFPT et les centres de gestion, sous l'égide du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. » Lequel recommande en outre une réflexion au niveau national pour contraindre les collectivités à répondre à leur obligation de concevoir un plan de formation.

Le DIF : sous utilisé

D'autres outils doivent être développés pour que la formation soit à la hauteur des enjeux actuels, considère le CSFPT. Par exemple, le droit individuel à la formation (DIF) a été sous-utilisé : la part des agents ayant utilisé le DIF en 2012 n'était que de 11% dans la fonction publique (13% dans le secteur privé). C'est dans le versant territorial que la part était la plus élevée : 15% (vs 9% pour la Fonction publique d'Etat et 10% pour la Fonction publique hospitalière) ⁽²⁾.

Le CPF : à suivre...

Les collectivités consultées T expliquent ce faible recours **par la lourdeur de gestion de ce dispositif**, tant pour les agents que pour les employeurs publics. « Le Compte personnel de formation (CPF), qui se substitue au DIF, sera-t-il mieux utilisé et plus adapté ? », questionne alors le rapport. « En tout état de cause, il faudra suivre de près la façon dont le CPF se construit », selon Didier Pirot.

Un fonds mutualisé pour certaines formations

Alors même que le gouvernement envisageait d'assurer [le financement du CPF via la cotisation des collectivités au CNFPT](#), le CSFPT préconise la création d'un « financement spécifique mutualisé », type [Fongecif](#), afin de développer un « **droit individuel à la reconversion/reclassement/mobilité** » au travers d'autres outils, comme la validation d'acquis d'expérience, qui ne sont pas pris en charge par le CNFPT. A cet égard, le rapport insiste sur le fait qu'il est « normal, si l'on veut que le CNFPT puisse remplir toutes ses missions, que soit rétablie, de manière pérenne, l'intégralité de la cotisation qui lui est due ». Il réclame en d'autres termes le retour au 1%.

Le CSFPT souligne par ailleurs que certaines collectivités contribuent sur leur budget propre à l'investissement de formation, en sus de leur cotisation au CNFPT : « Le pourcentage supplémentaire n'est en rien uniforme [...]. Il a été relevé des taux de 0,5 %, 0,6 %, et même 1 %, voire plus de 2 %, en sus de la contribution versée au CNFPT. » Aussi, une évaluation financière différenciée, dans les collectivités locales et au CNFPT, pour toutes les formations obligatoires, permettrait une meilleure lisibilité.

Enfin, Didier Pirot juge « important d'examiner la prise en charge des frais de déplacement [des agents] pour toutes les catégories de formations »,