



Et si on parlait FORMATION !

Au moment où le DGS va partir « pour une promotion » à la Direction Générale du CNFPT, il nous semble utile de faire le point sur la Formation, les droits en la matière et l'état de celle-ci dans notre collectivité et dans l'EPCI et les établissements publics (CCAS et CDEP).

Il ne nous semble pas utile de s'interroger pour savoir si c'est une réelle promotion pour l'intéressé, mais surtout d'espérer qu'en l'espèce, il en fera un peu plus qu'il n'en a fait à Reims : il n'y a plus de service formation à la DRH et le DIF résultant de la loi de février 2007 est toujours ignoré, tout comme le plan de formation !

Ce qui nous semble important, c'est que chacune et chacun se saisissent de ses droits en matière de formation, d'une part, perçoive l'intérêt de se former (tant pour le service public qu'individuellement), perçoive l'adéquation qu'il y a entre le statut de la FPT (et les déroulements de carrières), d'autre part.

La mise en œuvre de nos droits est étroitement liée au fait que nous nous en saisissons et en exigeons le respect minimum.

Pour cela 2 exemples : le DIF (droit Individuel à la Formation) existe et constitue pour le fonctionnaire un droit inaliénable dont le compteur « tourne » depuis la publication de la loi du 19 février 2007 (voir plus loin) et l'obligation faite à l'employeur de former les agents à leur nouveau métier quand ils sont changés d'affectation.

C'est donc un grand chantier (à tous les sens du terme, d'ailleurs) qui est devant nous, pour peu que nous exerçons notre droit à la formation.

L'UFICT-CGT entend, une nouvelle fois, vous informer et faire en sorte que Reims rattrape son retard, et pourquoi pas devienne un vrai exemple pour nombre de collectivités territoriales.

Nous voulons donc, au travers de cette Lettre de l'UFICT, mettre chacun en situation de savoir ce qu'il y a derrière les termes et s'approprier la formation professionnelle.

La Formation Professionnelle dans la FPT.

Elle est organisée depuis la loi du 12 juillet 1984, qui a subi une profonde modification avec la loi du 19 février 2007 (voir les textes sur le site de l'UFICT en page « Statut »)

Elle est parfois un droit, parfois une obligation. Ce sont les articles 1 et 2 de la loi qui la décrivent dans ce qu'elle recouvre :

- 1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers,
- 2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- 3° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- 4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;
- 5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Au moment où le CNFPT s'engage sur la voie de l'abandon des préparations aux concours, se saisir de la formation professionnelle est capital. Ces préparations constituaient jusqu'à présent une garantie pour l'ascension sociale.

Le DIF

Chaque agent bénéficie d'un Droit Individuel à la Formation annuel de 20 heures, cumulables sur 6 ans sans pouvoir dépasser 120 heures.

Ce droit est mis en œuvre à l'initiative de l'agent et seules les actions demandées par l'agent y sont imputables, même si elles relèvent du 2° et 3° ci-dessus.

Le DIF s'exerce sur le temps de travail à priori, mais peut l'être en dehors après un avis du CTP. Dans ce cas, l'agent doit être indemnisé au moyen d'une allocation de formation car les frais de formation sont à la charge de l'autorité territoriale

Le billet d'humeur

Discriminations

De plus en plus de témoignages de discriminations nous remontent, le plus souvent parce que ces discriminations ont été constituées au cours de refus opposés aux agents d'exercer un droit ou tout simplement lors de réponses apportées à des questions légitimes.

Quelques exemples, parmi d'autres, qui nécessitent de la vigilance :

1/ le congé maternité, contrairement à des affirmations rapides, ne peut constituer un motif de prolongation de stage ; ledit congé est une position statutaire d'activité tout comme le sont les congés annuels. Cela relève simplement d'une démarche de culpabilisation des femmes d'être enceinte

2/ le même congé de maternité ne peut constituer un motif de sanction sur la notation ou sur le déroulement de carrière ; il ne peut être pris pour prétexte pour refuser d'appliquer la notation

3/ puisque nous sommes en période de notation, rappelons que le fait d'avoir changé d'affectation, de chef de service (ou de supérieur hiérarchique) ne peut non plus être un prétexte pour la changer, ou pour refuser de vous noter

4/ enfin, le fait que vous renonciez à une formation pour raison de santé ne peut non plus conduire à ce que des formations futures vous soient refusées.

Etc....

Nous ne pouvons accepter cela ! Rappelons que l'actuelle Municipalité a mis en place une « mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité femme-homme » et nous ne saurions tolérer que de telles discriminations perdurent.

Le LIF

Tout agent a droit à son **livret individuel de formation** (LIF) dont il est le maître exclusif. Ce livret est un outil destiné à retracer les formations, les compétences et les expériences acquises.

Il peut être un excellent soutien dans les entretiens individuels d'évaluation, mais aussi dans une démarche de VAE (valorisation des Acquis) ou de REP (reconnaissance de l'expérience professionnelle).

Chaque agent devrait donc en disposer. Il lui appartient de le demander et de l'alimenter comme il l'entend.

Ce livret est sur papier, ou électronique (au choix de l'agent). Dans ce dernier cas, c'est à chaque individu de l'ouvrir sur le site du CNFPT en se créant un compte dans l'espace pro. Un code d'autorisation collectivité vous sera demandé ; il est simplement destiné à vérifier

que vous êtes bien attaché à un employeur territorial. Ce code doit vous être délivré sur simple demande par votre employeur (ex pour la Ville de Reims : jpsch4).

Trop peu d'agents s'en sont saisis en pensant (souvent à tort) que la DRH a conservé toutes vos formations.

Quelques rappels de droit

► Les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées (article 17 du titre I du statut)

► L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier d'actions de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire (loi sur la formation).

Le Plan de Formation

Obligatoire dans toute collectivité, il est le moyen de recenser et d'exprimer sur une période annuelle ou pluriannuelle les besoins en formation. C'est un élément d'une politique de GRH (encore faut-il qu'il y en ait une, ou qu'elle ne se réduise pas à « réduire les effectifs » !)

Ce plan de formation doit être transmis après avis du CTP (on en est très loin à Reims) à la délégation régionale du CNFPT au vu duquel (et de ceux des différents employeurs territoriaux de la Région) le Conseil Régional d'Orientation (paritaire) propose le programme de formation.

Pour mémoire, la CGT a 2 représentants au CRO régional (dont Jean-Claude SOYER)

POUR LES DROITS DES FEMMES

Depuis de nombreuses années de graves inégalités sexistes perdurent sur notre territoire (rémunérations, précarité, conditions de travail et de vie,..) mais aussi d'insupportables violences, infligées aux femmes. Les femmes doivent palier l'insuffisance, mais aussi la régression organisée, des services publics. De plus, ancré dans un contexte de crise, un certain nombre d'acquis sociaux sont remis en cause.

MOBILISATION NATIONALE

le 17 octobre 2009, à 14h à PARIS, Bastille

[Téléchargez le tract sur le site de l'UFICT-CGT Reims](#)

DEVOIR de MEMOIRE

RAPPEL historique : ce 17 octobre, c'est aussi malheureusement la date anniversaire où le Préfet PAPON s'est illustré contre les français musulmans avec une brutalité inouïe.

C'était le 17 octobre 1961 !