

Dans le cadre de la concertation «Développement des compétences et accompagnement des parcours», une réunion a eu lieu le 18 juillet 2016 sur le projet de mise en oeuvre dans les trois versants de la Fonction Publique du Compte Personnel de Formation inspiré du CPA issu de la loi El-Khomri.

Le Directeur Général de l'administration et de la Fonction Publique a qualifié ce sujet d'important et a insisté sur sa volonté d'avancer vite compte tenu du délai contraint imposé par la Ministre. Les arbitrages ministériels nous ont été annoncés pour l'automne.

Pour Solidaires Fonction Publique, le rythme imposé par la DGAFP est suspect.

Nous avons donc réaffirmé notre position évoquée devant la Ministre en avril dernier, à savoir la nécessité d'un véritable temps de concertation de qualité sur ce sujet particulièrement sensible.

Solidaires a par ailleurs remis en perspective le sujet de la formation avec la situation de l'emploi et des budgets de fonctionnement alloués au service public dans son ensemble.

Solidaires a ainsi rappelé la nécessité absolue d'en finir avec les suppressions d'emplois constants dans certains secteurs et a demandé des moyens renforcés pour le bon exercice des missions de service public et ce dans tous les secteurs.

Nous avons souligné une nouvelle fois combien les situations dans les services sont bien souvent un frein à la formation. Rappelons que d'après une enquête de l'AES datant de 2012, 38% des agents de la FPE, 33% des agents de la FPT et 43% des agents de la FPH faisaient état de refus de la part de leur employeur ou d'auto censure pour cause de charge de travail excessive notamment.

La DGAFP a précisé que le dispositif qu'elle envisage de mettre en place dans les 3 versants de la Fonction Publique ne pourra bien entendu pas être identique à ce qui se fait dans le secteur privé.

Elle souhaite définir des règles ouvertes concernant le CPF, qui, d'après elle, doit ouvrir des droits nouveaux pour les agents tout en les souhaitant plus précises que le DIF actuel (qui n'a pas vocation à disparaître du fait de la mise en place du CPF).

Precision importante par ailleurs, le CPF ne se cantonnera pas dans la Fonction Publique aux formations qualifiantes (comme cela est le cas de manière exclusive dans le secteur privé).

Le CPF sera mobilisé uniquement à l'initiative de l'agent mais le Directeur Général laisse toutefois sous entendre que les bénéfices du dispositif doivent également concerner l'administration. Sur ce point Solidaires FP est prudent. En effet, les formulations retenues par la DGAFP laissent sous entendre que la formation continue pourrait dès lors se différencier selon qu'elle intervient à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative de l'agent.

Pour notre part, toutes les formations liées notamment à l'adaptation au poste de travail (présent ou obtenu à la suite d'une mobilité choisie par exemple) doivent être financées par l'employeur et prises sur le temps de travail de l'agent et donc hors CPF.

De plus, Solidaires FP a été claire sur le fait que toutes les formations prévues au plan de formation de l'employeur doivent relever de la formation en cours de carrière.

Solidaires FP a également émis des réserves sur les dispositifs de recensement des besoins formation. En effet, trop de besoins et d'attentes en matière de formation ne sont pas correctement pris en compte par l'employeur.

Et ce n'est pas l'annonce d'un champs d'éligibilité large qui a été de nature à nous rassurer. En effet, pour la DGAFP, tout ce qui figure dans les plans ministériels mais également issu du secteur privé pourrait être éligible au CPF. Sur ce point, Solidaires FP a demandé s'il y aurait une réciprocité de l'offre entre le public et le privé. Nous n'avons pas obtenu de réponse.

Plus globalement, la DGAFP a souhaité insister sur le fait que le CPF aura une dimension d'«évolution professionnelle» à la demande de l'agent.

Le maigre volume de 150 heures dédié à ce dispositif nous laisse néanmoins sceptique.

En conclusion, Solidaires a fermement indiqué son opposition à ce que le CPF soit un dispositif d'accompagnement en matière de formation, calé sur une base minimale de droit permettant de former des agents victimes de réformes (qui touchent depuis plusieurs années de manière frontale toutes les administrations), de restructurations ou reconversions découlant de ces changements administratifs.

La mobilité choisie librement par l'agent doit demeurer la seule et unique règle et les formations qui doivent les accompagner doivent être prises sur le temps de travail. Toutes les formations d'adaptation à l'emploi c'est-à-dire indispensables à l'exercice des missions qui sont confiées à l'agent doivent demeurer de la responsabilité exclusive de l'employeur.

Les formations statutaires doivent être réaffirmées comme indispensables et adaptées aux spécificités prévues dans les statuts particuliers notamment. Les règles actuelles entourant les modalités d'organisation des concours externes et internes peuvent être modifiées au prétexte de la mise en place du CPF.

Si le CPF a réellement vocation à améliorer le parcours professionnel des agents, il faut alors revoir significativement et sans butoir le volume des droits qui y sont attachés.

En effet, 150 heures ne permettent pas d'envisager d'acquérir réellement de nouvelles compétences. Il sera nécessaire également de procéder à un recensement sérieux des besoins des agents en matière de formation dans un cadre différent de l'entretien de formation qui n'est pas satisfaisant. Le chef de service ne peut être l'interlocuteur exclusif et satisfaisant pour accompagner objectivement et équitablement les agents dans leur démarche d'expression des besoins et leur parcours de carrière.



Pour Solidaires, le CPF devra être, pour les agents, un dispositif de formation permettant l'acquisition de connaissances personnelles nécessaires à l'évolution de sa carrière et sans pour autant faire obstacle à des formations lui assurant un enrichissement personnel.