

MAIRE *info*

Fonction publique : les agents de catégorie C et en situation de handicap « prioritaires » à la formation

Une ordonnance prise hier par le gouvernement « facilite » l'accès de certains agents « aux dispositifs individuels de formation et d'accompagnement permettant l'évolution professionnelle en prévoyant la possibilité de leur donner accès à des droits à la formation supplémentaires, majorés ou étendus ».

« Renforcer la formation des agents (des trois versants de la fonction publique) les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle ». L'enjeu de l'ordonnance gouvernementale prise, hier en Conseil des ministres, en application de l'article 59 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, est de « compléter la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires », souligne le Conseil national d'évaluation des normes (Cnen).

Si l'article 22 de cette loi reconnaît bien à tous les agents « un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie », certaines catégories y ont moins recours que d'autres. « Les données relatives à la formation dans la fonction publique mettent en évidence le moindre accès à la formation des agents de catégorie C, relève, dans le rapport qui accompagne l'ordonnance, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques. Ainsi un écart de 25 % en moyenne est observé entre les agents de catégorie A et C quant à la durée moyenne de formation professionnelle. En moyenne, le nombre de jours de formation par agent de catégorie C est de 30 % inférieur à celui d'un agent de catégorie A (cf. Rapport sur l'état de la fonction publique, édition 2020). »

Projet d'évolution professionnelle

Pour rééquilibrer les choses, quatre articles ont ainsi été insérés après l'article 22. Le premier (article *quinquies*) dispose que « les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 ou d'une qualification reconnue comme équivalente » pourront bénéficier dans l'ordre « d'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi qu'à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle » ; « d'une majoration du niveau de traitement et de sa durée pour la mise en œuvre du congé de formation professionnelle » ; « de conditions d'accès et d'une durée adaptées, pour le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences » et « du congé de transition professionnelle permettant, lorsque la nécessité d'exercer un nouveau métier a été constaté, de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier ».

Outre les catégories C, sont concernés « *les agents les plus exposés compte tenu de leur situation professionnelle individuelle aux risques d'usure professionnelle* » mais aussi les travailleurs reconnus handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, les titulaires d'une pension d'invalidité, de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). « *Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables aux agents contractuels et aux ouvriers d'État* ».

« Une ambition limitée »

Concrètement, ce sont les employeurs publics, notamment territoriaux, qui « *devront organiser au bénéfice des agents concernés un accès prioritaire à des actions de formation et à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle en s'appuyant sur un bilan de parcours professionnel et sur un plan individuel de développement des compétences* ».

L'ambition de cette ordonnance est « *unanimentement* » partagée par les représentants des élus au Cnen.

Elle n'en reste, selon eux, pas moins « *limitée* ». Ce texte ne ferait, en effet, « *que reprendre les outils de formation existants, et ce sans octroyer de moyens supplémentaires aux employeurs publics (...) Il n'a ni pour objet, ni pour effet, de remettre en cause le droit en vigueur [et] n'induit aucune dépense supplémentaire obligatoire pour les collectivités territoriales, l'ensemble des dispositifs de formation concernés étant facultatifs car nécessitant l'accord préalable des employeurs publics pour leur mise en œuvre.* »

Et le collège des élus, qui s'est abstenu sur le projet de texte le 6 mai dernier, de conclure : « *Les procédés tels que le reclassement, la mise en place de formations adaptées et de mobilités positives nécessitent une ingénierie associant de nombreux acteurs tels que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ou encore la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).* » Des propositions visant à améliorer ces dispositions seront formulées le 30 juin prochain par la formation spécialisée numéro 2 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

