



**Coordination Syndicale Départementale
Des Services Publics du Val de Marne**

MAISON DES SYNDICATS - 11/13 RUE DES ARCHIVES
94000 Créteil

Tel : 06 42 41 12 36

Mail : csd94@outlook.fr

SERVICE PUBLIC territorial
EST UN bien PUBLIC

**FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE :
DES DROITS MAIS AUSSI...
DES OBLIGATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 et le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008, les fonctionnaires territoriaux sont astreints à des obligations de formation statutaire (FSO). Ces formations visent à garantir leur professionnalisation et leur adaptation à leur poste tout au long de leur carrière. Cependant, elles sont rapidement devenues un frein à la promotion interne, empêchant de nombreux agents d'accéder à un cadre d'emploi supérieur.

A l'époque, sous la Présidence de Sarkozy, l'argument du législateur était que les catégories C ne portaient pas assez en formation, et qu'il fallait les contraindre. Comme si ce n'était qu'une question de motivation et de punition en cas de non-respect...

Si « l'incitation » à se former est louable, le constat a été fait que cela n'a eu trop d'effets sur la formation des agents... Sauf à empêcher beaucoup de collègues de pouvoir prétendre à la promotion interne...

Jusqu'à récemment, pour être promu, un agent devait avoir suivi toutes ses formations statutaires obligatoires pour les périodes révolues, condition qui en a exclu un trop grand nombre des tableaux de promotion. Cette situation était particulièrement problématique pour ceux qui, bien que compétents et expérimentés, ne remplissaient pas cette exigence.

Le décret du 8 octobre 2024 : un changement attendu

Un décret du 8 octobre 2024 introduit un assouplissement majeur en permettant la validation a posteriori des formations manquées. Concrètement, les agents qui n'auraient pas suivi l'ensemble de leurs FSO peuvent désormais les rattraper ultérieurement et obtenir une dispense auprès du CNFPT. Une fois ces formations réalisées et validées, ils retrouvent leur éligibilité à la promotion interne.

Ce changement constitue une avancée importante, car il permet de corriger une situation injuste où des fonctionnaires se voyaient bloqués dans leur carrière uniquement pour des raisons administratives. Désormais, ils disposent d'un mécanisme de régularisation pour accéder à un cadre d'emploi supérieur.

Le rôle du CNFPT et les défis à relever

Le CNFPT, établissement public national, déconcentré, et administré de manière paritaire, reste l'acteur clé dans l'organisation et la validation des formations statutaires. Il est responsable de la délivrance des attestations et du traitement des demandes de reconnaissance des formations rattrapées. Cependant, pour que cette réforme soit pleinement efficace, il est essentiel de lui donner les moyens financiers et humains nécessaires.

Actuellement, le CNFPT est financé par une cotisation des collectivités locales à hauteur de 0,9 % de la masse salariale. Ce niveau est insuffisant ! A la CGT nous revendiquons le retour au 1%, 1ère étape pour atteindre 3 % de cotisation. Cette hausse permettrait d'améliorer l'accès aux formations et d'accompagner efficacement les agents dans leur évolution professionnelle.

La défense du droit à la formation professionnelle, comme outil d'épanouissement des agents, au service de leur carrière et leur permettant d'exercer toujours mieux les missions de service public constitue, en effet pour la CGT, une priorité.

La promotion, facteur de fidélisation et de motivation

Complémentaire au principe du recrutement par concours, la promotion interne est un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur, mais c'est également un facteur de fidélisation et de motivation.

Bien que ce décret constitue une avancée notable, les perspectives de promotion interne restent limitées. En effet, le nombre de promotions est directement lié aux recrutements statutaires. Or ceux-ci ont diminué ces dernières années, notamment depuis la loi de transformation de la FPT, au profit des agents contractuels. Cette tendance réduit mécaniquement les opportunités pour les fonctionnaires en poste, puisque les possibilités de nomination à la promotion interne sont calculées en fonction des recrutements d'agents titulaires ou de lauréats de concours.

Par ailleurs, l'information et l'accompagnement des agents sur leurs obligations de formation restent insuffisants dans nos collectivités. Beaucoup découvrent trop tard qu'ils ne remplissent pas les conditions pour une promotion interne. Il est donc essentiel de mieux communiquer sur ces exigences et de veiller à ce que chaque agent puisse suivre ses formations dans les délais impartis.

Une avancée réelle, mais des perspectives limitées

Qu'on se le dise, l'assouplissement des modalités de dispenses relatives aux FSO constitue une avancée significative pour les agents territoriaux freinés dans leur déroulement de carrière. En leur offrant la possibilité de régulariser leur situation, le décret du 8 octobre 2024 corrige une inégalité et favorise un meilleur accès à la promotion interne. Cependant, cette réforme ne règle pas tous les problèmes. Les faibles quotas de promotion, le manque de moyens du CNFPT et la montée du recrutement contractuel limitent encore les perspectives des agents.

Il est donc crucial de poursuivre la mobilisation pour garantir une formation accessible, un accompagnement renforcé et des perspectives de carrière équitables au sein de la fonction publique territoriale.

Exemple : **Adjoint technique recruté en qualité de stagiaire au 01/01/2009.**
 Encadrement d'une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents à compter du 01/04/2013

Formation Intégration	FP 1er Emploi	FPTLC	FPTLC	FPPR Affectation sur poste à responsabilité au 1er avril 2013 Période de 6 mois 01/04/2013-30/09/2013	FPTLC
Période d'1 an 01/01/2009- 31/12/2009	Période de 2 ans 01/01/2009- 31/12/2010	Période de 5 ans 01/01/2011- 31/12/2015	Période de 5 ans 01/01/2016- 31/12/2020		Nouvelle période de Sans 01/10/2013- 30/09/2018

FP : Formation de Professionnalisation au 1er Emploi

FPTLC : Formation de Professionnalisation Tout au Long de la Carrière

FPPR : Formation de professionnalisation Prise de Poste à Responsabilité