

Service public

MAGAZINE

SUPPLÉMENT AU SERVICE PUBLIC N°108 - AVRIL/MAI/JUIN 2018

fédération
des services
publics

la
cgt

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Formation professionnelle, des menaces et des ambitions

Élections professionnelles
Fonction publique territoriale

JE VOTE
CGT
6 DÉCEMBRE
2018

Sommaire

- 04 |** La formation professionnelle continue : c'est quoi ?
- 06 |** Les droits à la formation professionnelle
- 07 |** Les missions du CNFPT
- 09 |** Les formations statutaires
- 10 |** À propos du Compte personnel d'activité (CPA)
- 12 |** Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
- 14 |** Le CNFPT : un établissement national et décentralisé
- 16 |** Le point de vue de la CGT
- 24 |** Six raisons qui justifient de grandes ambitions revendicatives
- 26 |** Ce que revendique la CGT
- 28 |** La formation professionnelle: champ d'intervention syndicale
- 30 |** 5 raisons de se syndiquer à la CGT





La formation professionnelle, c'est notre affaire !

Pour la Fédération CGT des services publics, la formation professionnelle est un des éléments constitutifs du statut. Elle doit par conséquent être toujours plus et mieux assise sur la notion de service public et au service de la carrière des agents.

Elle constitue également un enjeu capital en tant que droit des agents permettant leur émancipation et outil développement du service public de qualité.

Enfin, l'enjeu de la formation professionnelle pour les agents et fonctionnaires territoriaux est d'articuler l'exigence de service public qu'ils doivent assurer aux usagers et la nécessité du respect des principes qui fondent le statut dans notre pays : égalité d'accès aux emplois publics, neutralité, principe de la carrière.

C'est pour cela que la Fédération CGT des services publics a décidé de faire de la question de la formation professionnelle un enjeu revendicatif de première importance. C'est dans ce cadre que nous prenons toute notre place au sein du CNFPT tant au niveau des Conseils régionaux d'orientation (CRO) qu'au sein des instances nationales de l'établissement (Conseil d'administration et Conseil national d'orientation). Nous ne le dirons jamais assez, c'est parce que le CNFPT est financé par une part de notre salaire socialisé qu'il nous appartient.

Depuis la loi 2007, la situation de la formation professionnelle s'est constamment dégradée. D'une formation envisagée sous

l'angle de la spécificité de la fonction publique et en faveur du développement des carrières des agents nous avons glissé vers une formation professionnelle plus proche des conditions du secteur privé, tant dans le domaine des droits que dans le contenu des formations proposées.

L'adaptation à l'emploi occupe désormais l'essentiel de l'offre de formation et l'évolution des carrières ne peut plus s'appuyer ni sur des droits conséquents ni sur des possibilités réelles d'acquisition de connaissances déliées des fonctions occupées.

Afin de mener à bien sa mission, le CNFPT a besoin de moyens financiers supplémentaires. Cela passe par le rétablissement immédiat du 1% de la cotisation, première étape pour atteindre le 3% que nous revendiquons.

Le gouvernement vient, au mépris des acteurs sociaux, de dévoiler son projet de casse de la formation professionnelle pour tous les salariés. C'est l'individualisation totale des travailleurs, désormais, seuls responsables de leur employabilité.

Face à ces mauvais coups, seule la mobilisation massive des agents de la fonction publique territoriale permettra de nous faire entendre.

Vous pouvez compter sur la CGT !

La CGT compte sur vous !

Christophe Couderc
Secrétaire de la Fédération CGT
des services publics
Vice-président du CNFPT

■ La formation professionnelle continue : c'est quoi ?

La formation professionnelle continue, telle qu'on la comprend aujourd'hui, a une histoire récente. Elle est née d'un accord national interprofessionnel de 1970, rendu opérationnel par la loi Delors de 1971. Pour la première fois, se généralisaient des droits à la formation pris en charge par l'employeur et sur le temps de travail. Cependant, cet accord ne satisfaisait pas pleinement les syndicats, et en particulier la CGT qui réclamait que cette formation soit placée sous le contrôle d'organismes publics tels que l'Éducation nationale. La mainmise des employeurs sur la formation et, en particulier leur autorisation préalable, a été l'objet d'oppositions, sur tout ce demi-siècle, entre syndicalistes et employeurs.

Particulièrement dans la fonction publique, un discours vise à faire de la formation professionnelle un objectif consensuel lié à la qualité du service public. C'est nier l'opposition qui s'exprime le plus souvent sur les objectifs de formation entre les employeurs et les employés.

Dans une société où les inégalités sont reproduites quasi mécaniquement par le système d'éducation nationale, où chacun se voit largement prédéterminer une position sociale en fonction de ses origines, où les bouleversements technologiques permanents remettent constamment en cause l'utilité sociale des fonctions occupées, la formation professionnelle continue – au sens qu'elle avait avant, parce qu'aujourd'hui même le sens des mots est per-

verti constamment, et la réforme actuelle en bannie même l'expression – est devenue un droit du travail, une conquête du mouvement ouvrier pour ouvrir de nouvelles libertés : liberté d'accès au savoir et à la connaissance, liberté de sortir de la condition assignée par le système scolaire, liberté d'acquérir de nouvelles qualifications permettant une meilleure reconnaissance et des possibilités d'ascension sociale.



Pourquoi développer la formation des salariés ?

Point de vue de l'employeur	Point de vue de l'employé
<ul style="list-style-type: none"> • Former les salariés est une obligation légale, • Tant qu'il existe une cotisation obligatoire, la formation constitue un retour sur investissement, • La formation permet d'adapter les salariés aux évolutions techniques ou organisationnelles, • La formation participe aux exigences de qualité, de sécurité, de respect des règles légales ou de la collectivité, • Pour augmenter la productivité, • Pour maintenir l'employabilité, • Pour mobiliser les affects et provoquer l'adhésion idéologique aux valeurs de l'employeur, • Pour déprécier ses salariés (« vous avez besoin de vous former parce que vous êtes trop nul »). 	<ul style="list-style-type: none"> • La formation permet l'ouverture à de nouveaux horizons, l'accès à la connaissance, elle peut susciter le plaisir d'apprendre, • Avoir davantage de maîtrise sur son travail, permettre de se responsabiliser, d'être plus autonome, • Accéder à un meilleur salaire, à de meilleures conditions de travail, • Accroître ses capacités de mobilité professionnelle, • Préparer son avenir (mobilité, retraite, loisirs, bénévolat, etc.)

De plus, selon la conception qu'il a du service public, l'employeur se comportera différemment : s'il croit au service public, il va vouloir en développer la qualité, s'il n'y croit pas, il va faire du management dans une perspective de privatisation.

■ Les droits à la formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, il ne faut pas confondre les droits régis par la loi, et redéfinis, en particulier par la loi de 2007, dite loi Hortefeux, et les dispositifs pour lesquels intervient le CNFPT et sa capacité à répondre aux besoins de formation dans le cadre légal précité.

La loi de 2007 affirme le principe de « la formation professionnelle tout au long de la vie » pour les agents publics.

Le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale en donne une définition : « La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service.

- Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale.
- Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois.

Elle regroupe les cinq types de formations mentionnés à l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 :

- La formation d'intégration et de professionnalisation » pour les trois catégories d'agents et qui se substitue à la formation initiale jusqu'alors réservée aux agents de catégorie A et B.
- La formation de perfectionnement
- La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

L'article 2-1 complète ce dispositif par le Droit individuel à la formation (DIF), d'une durée de vingt heures par an, jusqu'à 120h. Le même article précise que les formations éligibles au DIF doivent être inscrites au plan de formation de la collectivité.

Le DIF a été remplacé par le Compte personnel de formation (CPF) par une ordonnance de 2017.

Nous donnerons plus loin (p. 16 et 17) le point de vue de la CGT sur cette loi.

■ Les missions du CNFPT

I. Formations obligatoires

Un premier niveau comprend l'ensemble des formations statutaires obligatoires prévues dans les statuts particuliers des cadres d'emplois des agents territoriaux;

Un second inclut les formations réglementaires qui sont obligatoires à l'exercice professionnel et à la conduite de certaines activités ou fonctions.

Les enjeux relatifs à chacun de ces champs sont clairement distincts. Alors que les formations statutaires sont une mission obligatoire du CNFPT, les formations réglementaires nécessaires à l'exercice professionnel et à la conduite de certaines activités ou fonctions relèvent de la seule obligation de l'agent et de son employeur. Dès lors, le CNFPT n'a pas obligation de proposer ces formations réglementaires dans son offre de service et leur organisation n'est pas de son ressort exclusif.

La seule exception à ce principe concerne la filière police municipale, pour laquelle le CNFPT a une compétence exclusive pour organiser les formations réglementaires professionnelles suivantes :

- formation des moniteurs de police municipale (180 heures),
- recyclage des moniteurs de police municipale (30 heures tous les 5 ans),
- formation préalable à l'armement (de 15 à 90 heures en fonction de la dotation en armement de chaque agent de police municipale),
- formation d'entraînement au maniement des armes (au moins 2 séances de 3 heures par an et par type d'arme).

II. Autres missions de formation

Il s'agit des formations telles que définies par la loi de 2007.

1° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent.

2° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

3° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent.

4° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

5° Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

■ Les formations statutaires

La loi du 19 février 2007 conserve une formation statutaire d'intégration et de professionnalisation, et l'élargit aux catégories C.

Sont concernés tous les fonctionnaires nommés après concours (hors filières police et pompiers) qui bénéficient d'un régime particulier.

AGENT DE CATÉGORIE A ET B LES FORMATIONS STATUTAIRES

FORMATION D'INTÉGRATION

(nomination dans le cadre d'emploi)
Pendant la 1^{ère} année suivant la nomination

10
JOURS

FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU 1^{ER} EMPLOI

Pendant les 2 années suivant la nomination

ENTRE
5 ET 10
JOURS

FORMATION DE PROFESSIONNALISATION

Dans une période de 5 ans
Tout au long de la carrière
de l'agent.e

ENTRE
2 ET 10
JOURS

Dans les 6 mois suivant
la nomination dans un poste
à responsabilités
(pour les agents accédant à un
poste à responsabilités)
À l'issue de la formation
«prise de poste à responsabilités»
démarrage d'une nouvelle
période de 5 ans

ENTRE
3 ET 10
JOURS

ENTRE
2 ET 10
JOURS

Dans une période de 5 ans

AGENT DE CATÉGORIE C LES FORMATIONS STATUTAIRES

FORMATION D'INTÉGRATION

(nomination dans le cadre d'emploi)
Pendant la 1^{ère} année suivant la nomination

5
JOURS

FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU 1^{ER} EMPLOI

Pendant les 2 années suivant la nomination

ENTRE
3 ET 10
JOURS

FORMATION DE PROFESSIONNALISATION

Dans une période de 5 ans
Tout au long de la carrière
de l'agent.e

ENTRE
2 ET 10
JOURS

Dans les 6 mois suivant
la nomination dans un poste
à responsabilités
(pour les agents accédant
à un poste à responsabilités)
À l'issue de la formation
«prise de poste à responsabilités»
démarrage d'une nouvelle
période de 5 ans

ENTRE
3 ET 10
JOURS

Dans une période de 5 ans

ENTRE
2 ET 10
JOURS

IMPORTANT

Pour être titularisé l'agent doit obligatoirement suivre la formation d'intégration.

IMPORTANT

Pour bénéficier de la promotion interne, l'agent doit obligatoirement répondre aux obligations de formation de professionnalisation auxquelles il est astreint.

■ Les Plans de formation

Le plan de formation est un document que les collectivités doivent obligatoirement établir et qui reflète leur politique en matière de formation professionnelle des agents qu'elles emploient. La durée de celui-ci n'est pas arrêtée sur un plan légal, mais en général il peut varier de un à trois ans. Il s'agit donc d'un document majeur pour la formation professionnelle, puisqu'il constitue la référence à laquelle les acteurs de la collectivité vont pouvoir avoir recours et qui permettra d'anticiper les besoins de formation et d'avoir une vision à moyen terme des besoins des agents, ainsi que de ceux de la collectivité.

Cependant, la consultation des agents et de leurs organisations syndicales est très disparate d'une collectivité à une autre.

Voici la démarche préconisée par la CGT pour l'établissement d'un plan de formation conciliant les besoins des agents et ceux de l'organisation du travail de la collectivité.

Le partage, lors des différentes étapes de l'élaboration du plan, des orientations avec les organisations syndicales, elles-mêmes porteuses des aspirations et des souhaits des agents, permet la construction d'un plan de formation se rapprochant au plus près de l'intérêt collectif.

ÉTAPES D'ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION

1 DÉFINIR UNE POLITIQUE DE FORMATION (AXES STRATÉGIQUES)

ÉLABORER LA POLITIQUE GLOBALE EN MATIÈRE DE FORMATION. DÉFINIR LE BUDGET, CONSULTER LE CT.

NÉGOCIER CES AXES STRATÉGIQUES AVEC LES OS.

2 EFFECTUER LE RECUEIL DES BESOINS EN FORMATION

ÉLABORER LES OUTILS DE RECUEIL DES BESOINS.

TRANSMETTRE AUX OS LES DOCUMENTS SUR L'ORIENTATION DE LA FORMATION.

3 ÉLABORER LA BASE DU PF

TRANSMETTRE AUX OS LE PROJET DU PF ET LES INFORMATIONS SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROFESSIONNALISATION.

4 CONSTRUIRE LE PLAN DE FORMATION

GLOBALISER LES BESOINS RECUEILLIS, ANALYSER LES BESOINS ET RÉALISER LE CHIFFRAGE BUDGÉTAIRE, EFFECTUER L'ARBITRAGE, RÉDIGER LE DOCUMENT «PLAN DE FORMATION».

5 CONSULTER LE CT

PRÉSENTER LE PLAN DE FORMATION AU CT POUR AVIS.

6 METTRE EN ŒUVRE LE PF ET SUIVRE SA RÉALISATION

LANCER LES ACTIONS. ACHATS, COMMUNICATION, LOGISTIQUE, SUIVI DES FORMATIONS.

7 ÉVALUER LE PF

TRANSMETTRE AUX OS LE BILAN DES FORMATIONS RÉALISÉES EN VUE D'UNE ÉVALUATION PARTAGÉE

Collectivité

OS

■ À propos du Compte personnel d'activité

Par ordonnance, le gouvernement a ouvert aux agents publics le Compte personnel d'activité (CPA) qui s'articule autour du Compte personnel de formation (CPF) et du Compte d'engagement citoyen. Comment les agents acquièrent-ils des droits au titre de leur Compte personnel de formation (CPF) ?

Les droits acquis sont plafonnés à 150 heures. Un agent à temps complet acquiert 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition de 120 heures puis 12 heures par année de travail jusqu'à la limite de 150 heures.

Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée légale annuelle de travail. Le temps partiel est assimilé à du temps complet.

Lorsque l'agent occupe un emploi à temps non complet pour un ou plusieurs employeurs territoriaux, dans la limite de

115% du temps de travail légal, l'acquisition des droits au titre du compte personnel de formation est proratisée au regard de la quotité de travail. Pour les agents occupant plusieurs emplois à temps non complet et dont la durée totale dépasse la durée hebdomadaire légale (article 8 du Décret n° 91-298 du 20 mars 1991), il n'y a pas de dérogation aux plafonds des droits CPF.

Certains agents bénéficient de droits majorés : les agents qui ne possèdent pas de diplôme et les agents en inaptitude professionnelle.

Ce que pense la CGT du CPF.

Le CPF est un droit à 20 heures par an, cumulable sur six ans, soit un maximum de 120 heures, 150 heures seulement cumulables sur neuf ans. C'est-à-dire un droit ridiculement petit par rapport à ce qui se pratique dans le domaine de la formation. Ces 150 heures ne permettent nullement

Ce que dit le gouvernement d'Édouard Philippe du CPF.

Extraits du document d'orientation soumis aux négociations ouvertes sur la formation professionnelle.

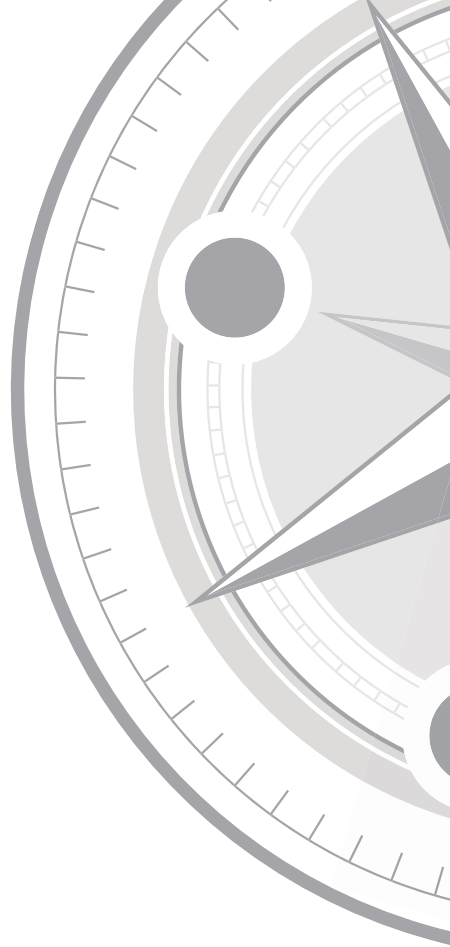
« La création du CPF n'a pas permis de sortir vraiment d'une logique de prescription de la formation. [...] L'encadrement de l'utilisation du CPF se fait aujourd'hui notamment à travers le système des listes de formation éligibles au compte. Pour autant, [...] le système d'éligibilité au CPF par des listes restreint les possibilités d'accès à la formation et rajoute un niveau de complexité supplémentaire à un ensemble déjà peu lisible. Il est également peu transparent et crée de l'iniquité entre les bénéficiaires potentiels d'une même certification. Il doit donc être mis fin à cette condition d'utilisation du CPF. »

l'acquisition de nouvelles qualifications reconnues ni un dispositif de réorientation professionnelle.

Au final il s'agira simplement d'un nouveau baptême pour le DIF qui n'a pas fonctionné. Le CPF a les mêmes défauts que le DIF : des droits tellement faibles qu'ils sont inutilisables, soumis de plus à l'autorisation de l'employeur qui, le plus souvent, n'a cure des souhaits individuels de l'agent. Le droit individuel est en réalité parfaitement encadré. Comme pour le DIF, ce sera, en définitive, l'employeur qui décidera d'imputer telle ou telle formation dans le CPF. Ce qui transparait, c'est la volonté de faire oublier une construction historique majeure du développement du salariat, à savoir que le travail sous contrat de subordination donne en contrepartie des droits individuels et collectifs qui peuvent être importants.

En individualisant ces droits, le gouvernement veut donner l'impression que ces droits sont minimaux alors que, mutualisés, ils permettent effectivement de répondre à certains besoins sociaux, tels que la retraite, la sécurité sociale, l'ascension sociale, etc.

Ces droits sont globalement garantis par le statut de la fonction publique. Le CPF vise à déconnecter les droits sociaux de la responsabilité des employeurs. Il est porteur d'une transformation en profondeur de notre modèle social.



■ Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, relevant de l'ensemble des communes, des départements, des régions et des établissements publics qui en dépendent. Il est unique dans sa catégorie d'établissement public.

L'article 11 de la loi du 12 juillet 1984 précise que : « En matière de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale est compétent pour :

- définir les orientations générales de la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale ;

- définir, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, les programmes des formations prévues [...].
- définir, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, les programmes des formations [...].
- définir et assurer la formation continue des fonctionnaires [...] relative aux polices municipales. »

Le Centre national de la fonction publique territoriale est également compétent pour définir et assurer, dans les conditions définies à l'article 23, des programmes de formation relatifs notamment à :

Un établissement paritaire

Qui dit cotisation, dit salaire socialisé ou mutualisé.

Il s'agit de cette partie de notre salaire que nous ne percevons pas directement, mais qui est versé dans un « pot commun ».

Comme c'est notre salaire, alors nous avons notre mot à dire sur son utilisation. C'est ce qui fonde notre revendication du paritarisme plein et entier.

Malheureusement, l'article 12 de la loi du 26 janvier 1984 précise que : « Lorsque'il délibère sur les questions mentionnées aux 2e à dernier alinéas (budget personnel gestion) seuls les représentants des collectivités territoriales participent au scrutin. » Il en est de même des délibérations portant sur le taux de cotisation et les prélèvements supplémentaires prévus à l'article 12-2 ainsi que sur le budget du CNFPT. Il s'agit donc d'un paritarisme tronqué !

- La préparation aux concours d'accès et examens professionnels de la fonction publique territoriale ;
- La formation continue dispensée en cours de carrière, soit en relation avec les fonctions exercées, soit en vue d'accéder à un nouveau corps, à un nouveau grade ou à un nouvel emploi ;
- La formation personnelle des agents de la fonction publique territoriale suivie à leur initiative.

Le CNFPT collecte une cotisation obligatoire assise sur une partie de la masse salariale des collectivités. Elle est :

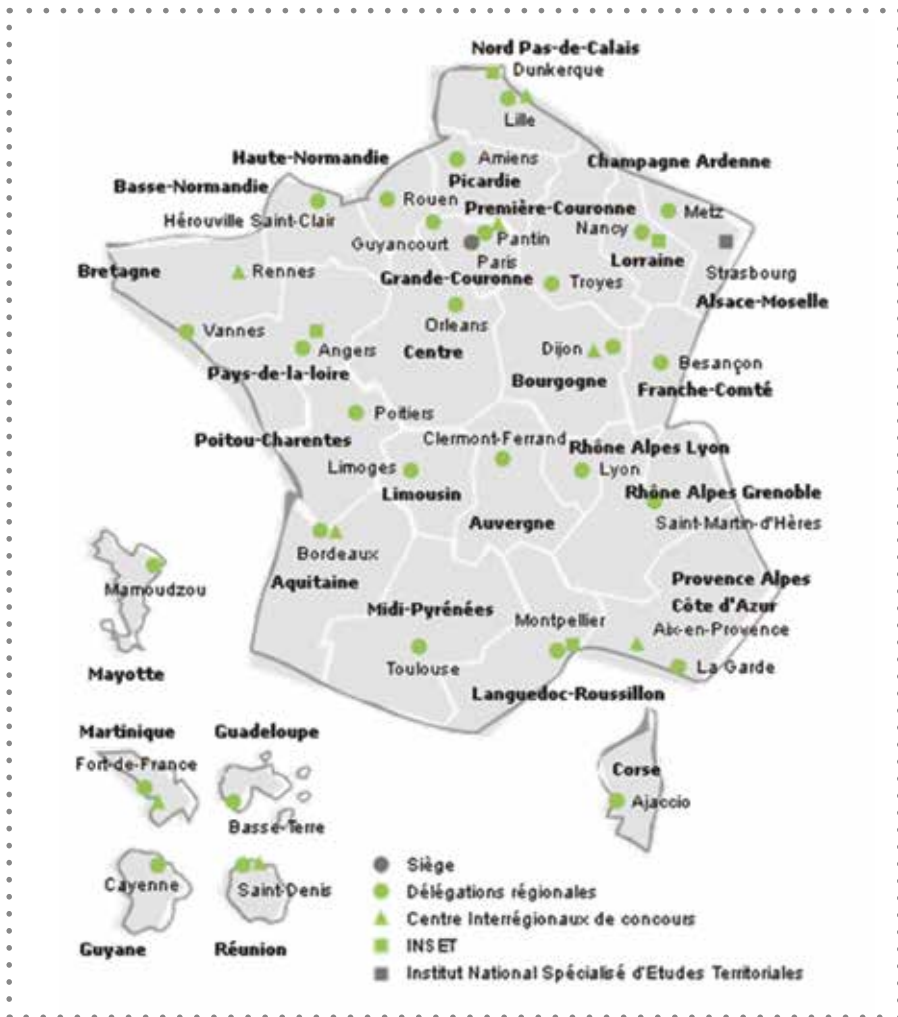
- mutualisée : elle permet de financer la formation de tout agent territorial, quel que soit son employeur ;
- obligatoire pour toutes les collectivités et leurs établissements publics dès lors qu'ils ont, au 1er janvier de l'année de recouvrement, un emploi à temps complet inscrit à leur budget ;

C'est le CA qui fixe le taux de cotisation versée par les collectivités, dans la limite d'un plafond fixé par la loi.

Ce plafond, traditionnellement fixé à 1% de la masse salariale des collectivités, a été abaissé à 0,9% depuis 2016. Ses recettes ont donc été amputées de 10%, ce qui a conduit en fait à faire baisser les crédits de formation de près de 30%.



■ Le CNFPT : un établissement national et décentralisé



Les instances politiques.

Le Conseil d'Administration.

Avec 34 administrateurs, c'est une instance décisionnelle.

17 sièges pour les élus politiques :

Communes : 12

Départements : 3

Régions : 2

17 sièges pour les représentants syndicaux :

CGT : 6 (dont la vice-présidence)

CFDT : 5

FO : 4 sièges

FAFPT : 1

UNSA : 1

(représentation issue des élections professionnelles de 2014).

Le Conseil national d'orientation.

Il est chargé d'assister le Conseil d'Administration pour la formation et la mise en place des plans de formation professionnelle.

Composition :

- 10 représentants politiques désignés par les membres du CA.
- 10 représentants syndicaux.
- 5 personnalités qualifiées désignées par le CA sur proposition du président.

Les Conseils régionaux d'orientation.

Ils ont pour rôle de donner un avis sur :

- Le rapport annuel d'activités de la délégation,
- La création d'antennes départementales,
- Les moyens financiers mis à disposition de la délégation par le siège.

Leurs seuls pouvoirs décisionnaires sont :

- de fixer leur règlement intérieur,
- d'élaborer, conformément aux décisions du conseil d'administration de l'établissement, le programme des formations assurées par la délégation.

Composition type :

- 3 représentants des communes affiliées
- 1 représentant des communes non affiliées
- 2 représentants des départements
- 1 représentant de la région
- 7 représentants des organisations syndicales
- 2 personnalités qualifiées

Le CNFPT, c'est :

- 2 392 agents
- 1 siège
- 29 délégations régionales ou interdépartementales
- 64 antennes
- 4 instituts nationaux spécialisés des études territoriales (INSET)
- 1 institut national des études territoriales (INET)
- Plus de 14 000 formateurs vacataires et 1 600 organismes de formation

I. Notre attachement au CNFPT

Né en même temps que le statut pour les fonctionnaires territoriaux, cet établissement assure un catalogue commun de formations pour tous les agents de toutes les collectivités, petites ou grandes, riches ou moins riches. Sa puissante ingénierie de formation assure, à tous, des formations initiales et professionnalisantes de qualité. Les valeurs éthiques et les priorités d'action dans le domaine de la formation restent celles du service public. Elles font encore l'objet de débats avec les organisations syndicales.

C'est encore trop pour ceux qui ne voient d'autre avenir aux collectivités territoriales que la concurrence acharnée des territoires, que la transformation des services en sources de profits, que le modèle de l'entreprise comme finalité démocratique. Il leur faut donc casser cet établissement qui développe des agents performants et conscients de leurs responsabilités sociales, des agents mobiles, qui transfèrent leur expérience d'une collectivité à l'autre, des agents porteurs d'une certaine universalité de leurs missions et de leurs pratiques d'un bout à l'autre du territoire national.

Pour résumer, le CNFPT est lié au statut de la fonction publique territoriale. Ce n'est pas seulement un outil à son service. C'est aussi ce qui lui donne corps, qui permet, malgré un principe de libre administration des collectivités territoriales utilisé à des fins de différenciation des territoires et au détriment de l'universalité républicaine des droits et des devoirs, de continuer une communauté de services publics de proxi-

mité qui demeure nationale. C'est par cet établissement que se forment les agents de toutes les catégories, mais c'est aussi par lui qu'ils se rencontrent, forment des réseaux, échangent les meilleures pratiques, construisent le sens de leur action.

II. L'offre de formation à la suite de la loi de 2007

La conception du fonctionnaire citoyen qui a irrigué la construction du statut de 1984 voudrait que les agents de la fonction publique territoriale disposent des mêmes droits et possibilités que l'ensemble des travailleurs. Or, il n'en est rien. La FPT est, de loin, le versant de la fonction publique le plus mal loti, laquelle fonction publique ne fait pourtant pas mieux en matière de formation professionnelle que les employeurs privés.

Certains ont voulu nous faire avaler, contre toute vérité avérée, que la loi Hortefeux de 2007 avait été un progrès social, et qu'il suffisait alors de suggérer quelques modifications, à la marge, pour en améliorer l'efficacité. Or, la réalité est là, toute crue : la formation personnelle des agents a pratiquement disparu et la formation de préparation aux concours et examens est aujourd'hui réduite à un quart de journée par an et par agent (chiffres de 2015, les choses sont encore pires aujourd'hui). Le droit à la formation est aujourd'hui totalement à la main de l'employeur qui peut refuser, pratiquement à sa guise, toutes les formations qui ne lui sont pas utiles directement.

En réalité, cette loi de 2007 a pratiquement réduit à néant la formation professionnelle

continue au bénéfice et à l'initiative des agents. Le nombre moyen de journées de formation dispensées en moyenne à chaque agent territorial est tombé à 1,45 (avant la baisse de la cotisation, les prochains chiffres seront encore pires) alors qu'il était, avant cette loi, supérieur à 3. Le CNFPT assure plus de la moitié de ces journées (47,1 % au titre de la cotisation obligatoire et 5,3 % au-delà de cette cotisation), le reste étant assuré par les collectivités elles-mêmes (formation interne) et par d'autres organismes de formation.

Or les besoins explosent. À court terme, les agents doivent se recycler, cassés par les conditions de travail et le recul des départs en retraite. Les jeunes qui rentrent dans la fonction publique doivent se préparer à exercer plusieurs emplois dans leur vie. À moyen terme, l'intelligence artificielle va révolutionner l'ensemble des conditions de production, reconfigurer la place du travail et ses conditions d'exercice. Il faudrait voir beaucoup plus grand.

III. La baisse de la cotisation obligatoire versée au CNFPT

2012 : coup de semonce : à l'occasion de la loi de finances, le gouvernement, suivi par les députés, vote une baisse de la cotisation maximale votée par le CNFPT sur une partie de la masse salariale des collectivités. De 1%, elle passe à 0,9%. La formation des agents sera fortement remise en cause à cette occasion, avec notamment l'instauration de formations payantes. En 2013, la cotisation sera rétablie à 1%.

2016 : nouvelle décision du gouvernement avec l'acquiescement de l'Assemblée nationale. La cotisation maximale revient à 0,9%. L'argument d'alors est que l'établissement de formation dispose d'une réserve de 30 millions. Cette baisse est censée être un geste en direction des collectivités territoriales à qui l'on a supprimé 11 milliards de DGF (dotation globale de fonctionnement : principale source de revenus des collectivités). L'établissement conserve ses prestations, mais absorbe ses réserves.

2017 : la cotisation est maintenue à 0,9%. Mais il n'y a plus de réserves et le CNFPT doit sabrer un grand nombre de ses formations. Au bout du compte, les collectivités auront globalement dépensé tout autant pour la formation, mais en achetant davantage de formations privées qu'elles paieront plus cher.

2018 : la question n'est même pas remise en débat. La décision de baisser les ressources du CNFPT est pérennisée. La conséquence, répétons-le, n'est pas une

baisse des dépenses de formation, mais des inégalités renforcées au niveau de l'accès à la formation :

- inégalités entre les grosses et les petites collectivités, car l'offre de formation du CNFPT va se redéployer en formations internalisées dans les collectivités,
- inégalités entre collectivités qui ont les moyens de s'adresser au secteur privé pour former leurs agents et celles qui ne les ont pas,
- inégalités entre ceux qui pourront se former grâce à Internet et ceux qui seront peu enclins à le faire.

Cette décision inique ne vise pas tant à faire des économies qu'à malmener le CNFPT afin d'offrir au secteur privé de nouvelles niches de profits. La baisse de la cotisation entraîne une nouvelle réduction de l'offre, et un glissement vers des formations internes ou à distance. Les collectivités s'en saisiront comme alibi pour s'autonomiser du CNFPT et mettre fin à la mutualisation.

Sans le CNFPT, la transformation des collectivités territoriales en unités économiques autonomes pourrait s'achever, et ce qui fonde la nécessité d'un statut commun apparaître plus facilement injustifié. L'implacable logique libérale du tout marchand n'aurait plus qu'à s'épanouir. Plus d'usagers... uniquement des clients.

IV. L'individualisation de la formation

Amenée avec l'accord national interprofessionnel de 2003, avec la création du DIF, la question des droits individuels a

été portée par les pouvoirs publics avec l'aval de certains syndicats. Censés être une réponse à un système de formation jugé inégalitaire, et laissant peu d'initiative et d'autonomie aux personnels, ces droits individualisés permettraient de rendre les salariés « acteurs » de leur formation. La pilule est d'autant mieux passée que ces droits individuels ont été présentés comme venant en complément du système existant.

Le DIF, transposé en 2007 dans la fonction publique, n'a pas fonctionné. Il n'avait pas, non plus, remporté un grand succès dans le secteur privé. Donc, en 2014, le Compte personnel de formation (CPF) remplace le DIF. C'est à peu près la même chose, à deux nuances près : la première est que les droits seront formalisés obligatoirement par l'ouverture d'un compte ; la deuxième est que l'ouverture de ces comptes sera fortement incitée comme condition pour faire valoir ses droits. Ainsi, les demandeurs d'emploi, pour toucher leurs indemnités, sont invités à développer des projets de formation comportant la mobilisation de leur CPF.

En réalité, ce dispositif s'inscrit dans une politique beaucoup plus globale visant à transformer tous les droits en comptes : Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), Compte personnel d'activité (CPA), Compte d'engagement citoyen (CEC), Compte personnel de retraite (CPR), Compte épargne-temps, etc. Il s'agit d'un changement complet de modèle social. D'une logique de salaire différé et mutualisé, on passerait à une logique de droits individuels marchands – la référence aux

comptes est celle des comptes bancaires, et d'ailleurs c'est une banque, la Caisse des Dépôts, qui gère le CPF – et à l'abandon de toute logique de mutualisation. Car, très clairement, cette logique de comptes est destinée à se substituer complètement à ce que nous connaissons aujourd'hui.

En matière de formation, il est très facile de voir ce qui se passera.

Actuellement	Avec le CPF généralisé
<p>Actuellement, le droit à la formation tel qu'il s'exerce, c'est 1,45 jour par agent, soit environ 10 heures et quelques.</p> <p>Partant du principe que tout le monde n'a pas les mêmes besoins de formation au même moment, selon que l'on soit jeune ou vieux, diplômé ou pas, que l'on soit bien dans son emploi ou que l'on souhaite évoluer, nous n'avons pas les mêmes besoins de formation, ce droit permet davantage à certains à un moment donné.</p> <p>C'est ainsi que ce système mutualisé a pu permettre à certains de suivre des formations longues conduisant à une progression significative, tant personnelle que professionnelle.</p>	<p>Le CPF nous promet 20 heures par an. C'est donc davantage.</p> <p>Vous avez vos vingt heures, mais vous ne savez pas trop quoi en faire, parce c'est une année où vous vous investissez trop professionnellement, parce que vous ne trouvez pas de formation attrayante sur des plages aussi courtes (même 150 heures cumulées sur neuf ans ne permettent pas de réelle formation qualifiante), parce que vous vous sentez bien dans votre travail tel que vous êtes, parce que vous êtes proche de la retraite, etc., ces droits seront perdus, non seulement pour vous, mais pour tous ceux avec qui, auparavant, vous mutualisiez.</p> <p>D'un droit individuel plus favorable, on arrivera à un droit, mesuré à l'échelle collective, bien moindre.</p>

Surtout, cette évolution signe la fin de la formation longue, synonyme d'émancipation et d'ascension sociale. C'est l'annonce du règne de la formation courte, adossée à une compétence particulière, c'est-à-dire à des besoins d'employabilité immédiate et ne conduisant que rarement à une évolution professionnelle.

V. La réforme 2018 de la formation professionnelle

À l'image du programme de Macron à l'élection présidentielle, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui devait être votée en juin (ce document a été rédigé avant l'adoption définitive de ce texte), se présente comme étant particulièrement machiavélique. On voit un horizon libéral se dessiner, mais on peine à concevoir concrètement l'architecture du nouveau système. Un journaliste des Échos notait ainsi qu'avec 107 décrets d'application pour 67 articles, il s'agit sans doute d'une sorte de record (ratio de 1,6).

Cette loi lie ensemble des mesures concernant la formation professionnelle, l'apprentissage et le chômage, car l'apprentissage devient une modalité de formation professionnelle, et non plus de formation initiale sous tutelle de l'Éducation nationale, et la formation professionnelle est elle-même pleinement adossée à la politique publique d'emploi.

Cette loi met fin aux deux principaux points positifs de la loi Delors de 1971 : le principe d'un droit à la formation sur le temps de

travail et la garantie de sa gratuité. En revanche, son aspect le plus problématique, la mainmise des employeurs sur le droit à la formation, va encore se trouver renforcé par les évolutions que cette nouvelle loi va initier.

On assiste à une nouvelle régression des aspects émancipateurs de la formation professionnelle : la référence à l'évolution personnelle est supprimée, l'action de formation se définit uniquement comme permettant l'atteinte d'un objectif professionnel. Les références à la promotion professionnelle et au perfectionnement des connaissances sont supprimées.

Les actions de formation ne seront plus considérées comme du temps de travail et ne seront plus rémunérées comme telles, sauf pour les formations obligatoires. Le temps de travail passé en formation sera indemnisé. À quel niveau ? La réponse est renvoyée aux décrets d'application. Si la formation se déroule totalement ou partiellement sur le temps de travail, le salarié devra demander l'accord de l'employeur. Les heures de formation en dehors du temps de travail ne sont plus payées ni indemnisées (elles disparaissent du Code du travail).

Le CPF sera désormais comptabilisé en euros. 500 euros par an cumulable sur 10 ans a déclaré le ministre. Mais rien n'est écrit dans le projet.

Contrairement à ce qui est souvent annoncé, les droits acquis par le CPF demeurent réservés au financement de formations « éligibles ». La liberté de formation se voit étroitement bornée par des impératifs d'employabilité.

Cette réforme ne devrait pas impacter immédiatement la fonction publique. Pourtant, depuis plus d'une décennie, l'objectif des pouvoirs publics est de mettre fin aux nombreuses dérogations au droit commun de l'emploi que constitue le statut de la fonction publique. Au regard de cet objectif, le maintien d'un CPF en heures dans la fonction publique va rapidement constituer une anomalie trop problématique pour un dispositif conçu comme attaché à la personne et portable d'un employeur à un autre. Le choix d'une loi d'adaptation a sans doute été retenu pour permettre de donner à une loi prochaine une portée beaucoup plus symbolique.

En attendant, l'impact de cette réforme se dévoilera pleinement au fil de la publication des décrets d'application. À moins que le rapport de forces ne parvienne à stopper cette dérive libérale et inverse radicalement le cours des choses.



VI. Un changement radical de modèle social

Le schéma ci-dessous montre l'ampleur du changement de modèle social à l'œuvre en matière de formation professionnelle.

Comparaison des modèles sociaux appliqués à la formation

Modèle issu de 1945

Droits individuels
Salaire différé

Mutualisation
Service public de formation
Gestion par les salariés eux-mêmes (à travers leurs représentants)

Offre de formation sur la base d'objectifs politiques.

Par exemple :

- ▶ Développement de la formation
- ▶ Accès à des connaissances / à des qualifications
- ▶ Reconnaissances de ces qualifications
- ▶ Développement des savoirs, de l'autonomie et ascension sociale.

Dynamique de développement de la connaissance
Progrès social

Modèle libéral

Droits individuels sur compte d'épargne
issus de l'impôt, de l'entreprise et de l'individu lui-même (théorie du co-investissement)

Droits monétarisés
Gestion par le marché (offre et demande)
Les droits non utilisés sont perdus, individuellement comme collectivement
Offre de formation sur la base de compétences employables plus ou moins valorisées

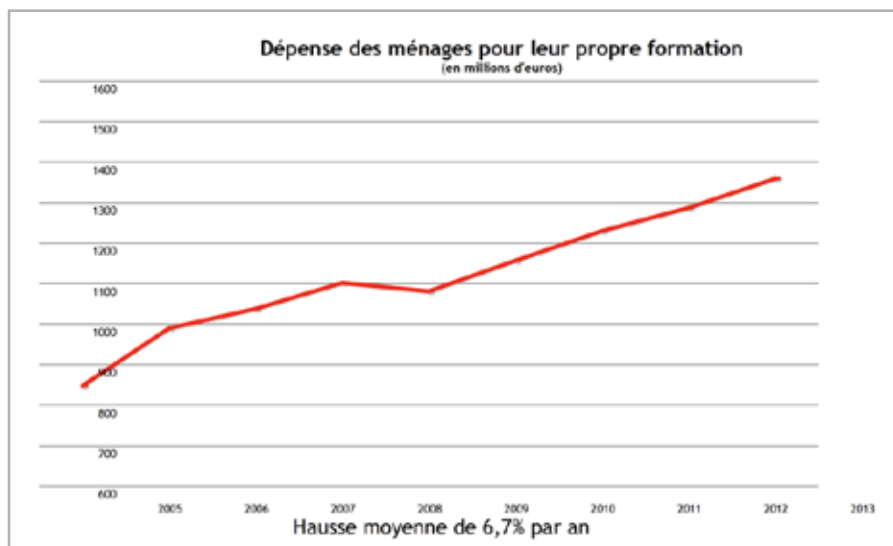
Compétition (seuls ceux qui pourront investir beaucoup de temps personnel et d'argent pourront s'adapter au progrès technique)
Stagnation sociale
Perspective individuelle limitée à l'employabilité (la chance d'avoir un travail)

Certes, ce ne sont que des modèles théoriques. La réalité est plus complexe. Le modèle issu de la Résistance a été attaqué dès les années soixante et les ordonnances de 1967 dépossédaient déjà le monde du travail de la gestion des caisses de sécurité sociale. Le paritarisme tronqué au CNFPT est l'une des conséquences de ces nombreuses offensives. Cependant, ce modèle social français issu du Conseil national de la Résistance a su rester dominant jusqu'à aujourd'hui, comme le prouve d'ailleurs l'existence même du CNFPT.

La nouveauté « macronienne » est de vouloir rompre radicalement avec l'Histoire pour placer les réformes sous l'influence du seul modèle libéral. Il est regrettable que toutes les centrales syndicales confédérales représentatives, hormis la CGT, cautionnent ces évolutions en signant un nouvel accord national interprofessionnel qui a conduit à une loi réduisant le droit à la formation profes-

sionnelle continue à des droits individuels marchands et qui laissera filer les principaux acquis de la loi de 1971 : des droits à la formation gratuits et pris sur le temps de travail. Comme le montre le graphique ci-dessous, les dépenses des ménages pour la formation des adultes ne cessent d'évoluer. Et depuis 2012, la tendance s'est encore accélérée.

Ce n'est donc pas le besoin qui recule, c'est uniquement son financement social.



■ Six raisons qui justifient de grandes ambitions revendicatives

1 Il n'y a aucune raison pour que nous restions prisonniers toute notre vie de notre scolarité.

La formation professionnelle continue doit permettre de corriger ou d'atténuer les inégalités et les échecs du système scolaire. L'objectif est bien de garder ouverte la possibilité, pour tous, d'un accès permanent et renouvelé à la connaissance. « Il faut que la porte du temple de la vérité soit ouverte à tous les âges », disait Condorcet.

2 Le statut devrait, en principe, garantir le droit à la carrière.

Le droit à la carrière devient, en réalité, fort limité. C'est l'accès et la réussite aux concours internes qui peut assurer un déroulement de carrière satisfaisant. D'où l'importance de la formation professionnelle et, en particulier, de la formation permettant d'accéder à des concours de niveau supérieur au sien. Pas seulement les prépas concours mais aussi des formations de longue durée permettant d'acquérir des connaissances d'un niveau supérieur.

3 Acquérir une plus grande autonomie dans son travail.

Les formations permettent de renforcer la maîtrise d'un métier ou d'une fonction en donnant aux agents une aisance et une maîtrise supérieure dans l'exécution des tâches.

Face aux dispositifs de mise au pas des professionnels qui se généralisent et qui tentent d'imposer le contrôle de leurs pratiques, pour pouvoir les rendre interchangeables aussi aisément que possible, la maîtrise professionnelle de tâches ou de missions reste la meilleure protection pour ne pas être mis en défaut. Le métier, la professionnalité, l'expérience sont des ressources irremplaçables pour les salariés qui leur permettent de marquer le travail de leur empreinte, de s'y retrouver, mais également d'installer une barrière protectrice entre les hommes et les femmes qu'ils sont et les professionnels que leurs employeurs mobilisent au travail.

4 L'importance grandissante de la mobilité.

Un actif, aujourd'hui, est certain d'être confronté à plusieurs carrières avant d'atteindre la retraite, il peut avoir à rattraper des lacunes de sa scolarité, il est confronté aux nécessités d'une adaptation technique de plus en plus évolutive, il peut aspirer à des responsabilités qu'il n'imaginait pas dans sa jeunesse. Certains métiers ou certaines fonctions ne seront pas compatibles avec le recul de l'âge et la difficulté à prendre sa retraite. Pour éviter les mobilités subies, il faut ouvrir au maximum les possibilités de mobilités choisies.

La formation professionnelle continue, conçue comme un droit réel et permanent

sur la formation professionnelle

à des formations qualifiantes et d'ouverture sur les différents savoirs, est le moyen de se construire un parcours professionnel mobile, promotionnel et adapté à ses aspirations et à ses possibilités.

5 S'adapter au progrès technologique.

Alors que les mutations technologiques s'accélèrent, que les métiers se transforment de plus en plus rapidement, il devient nécessaire de se préparer à exercer plusieurs métiers différents ou à rester performant dans des fonctions très évolutives. La formation initiale, même lorsqu'elle est de haut niveau, et à fortiori si elle ne l'est pas, ne suffit plus à rester performant durant des décennies. L'actualisation des connaissances, l'ouverture vers de nouvelles qualifications, la perception des changements sociaux provoqués par les technologies d'information et de communication sont aujourd'hui indispensables à la préservation d'une professionnalisation qui fonde la place de chacun au sein d'une structure de travail.

Par ailleurs, la vie contemporaine ne se limite plus au « labeur ». Le temps de travail, fort heureusement, laisse place à du temps libre qui peut être consacré à des loisirs ou à des activités civiques ou militantes. Le recul de la mortalité permet, beaucoup plus qu'autrefois, de profiter d'une retraite active qui peut être relativement longue. La formation

« tout au long de la vie » veut dire aussi cela. Il faut se former à des activités extra-professionnelles, pour profiter pleinement de son temps libre.

6 Les moyens existent largement pour cela.

La formation n'est pas un coût, mais un investissement. Mais même si on rentrait dans cette logique comptable, l'argumentation dominante ne tient pas. Le gouvernement justifie ses réformes par le fait que la cotisation obligatoire pèse pour 13 milliards d'euros sur les entreprises. Mais la nécessité de l'austérité n'a aucune crédibilité. L'explosion de la productivité, le développement considérable des grosses fortunes (seulement 25 gestionnaires de fonds d'investissement ont gagné, en 2013, 16 milliards d'euros), l'insolente santé des paradis fiscaux, l'étalement du luxe et des gaspillages suffisent à comprendre que ce ne sont pas les moyens qui manquent.

Ce que revendique la CGT

► **10%, au moins, des heures travaillées collectivement doivent être consacrées à la formation professionnelle des agents** sur leur temps de travail et cumulables tout au long de la carrière de l'agent. A minima, 5% de ces heures travaillées doivent être laissées libres, indépendamment de toute autorisation de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable, aux formations déterminées par l'agent pour favoriser sa mobilité choisie et son développement personnel.

► **Des moyens suffisants**, par une cotisation adaptée aux nécessités, pour permettre au CNFPT de répondre à toutes les demandes. Pour cela, la cotisation obligatoire pour la formation devra être multipliée plusieurs fois. Les formations devront être totalement gratuites, y compris pour les frais de déplacement, et rémunérées comme du temps de travail.

► **Une cotisation fléchée sur quatre types de droits.**

I. Une formation obligatoire définie par la loi, adaptée selon les grades et les fonctions.

Dès le recrutement et avant titularisation, le fonctionnaire stagiaire bénéficie d'une formation d'intégration à la fonction publique. Le contenu de cette formation doit être déterminé par le Conseil national d'orientation du CNFPT. Sa durée doit être évaluée en fonction du degré de responsabilité du fonctionnaire. Il doit bénéficier également d'une formation de professionnalisation lui permettant de maîtriser l'ensemble des métiers

et des fonctions liées à son cadre d'emploi. Des formations obligatoires sont attachées à des statuts particuliers pour des raisons de sécurité au travail, de déontologie, d'enjeux sociétaux ou de garanties pour la population, elles devront être prises en charge par le CNFPT.

L'ensemble de ces formations obligatoires doit relever de la responsabilité du législateur, après consultation des organisations syndicales.

II. Une formation élaborée pour l'efficacité de la collectivité et pour l'amélioration du service public définie dans le cadre des plans de formation.

Ces formations doivent faire l'objet de plans de formation élaborés, après concertation des organisations syndicales, sur la base des demandes formulées par les agents et par les services, dans toutes les collectivités. Ces plans de formation doivent être validés par les Comités techniques et soumis aux assemblées délibérantes des collectivités. Ils pourront être mutualisés pour les collectivités de moins de 50 agents.

Ces plans de formation devront obligatoirement comprendre un volet de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, un volet de sensibilisation à la Lutte contre les discriminations (LCD) et pour l'égalité républicaine, un volet relatif à la prise en compte du handicap en situations professionnelles, un volet relatif au développement du bien-être au travail et à la prévention de la pénibilité, un volet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

III. Une formation permettant de favoriser la mobilité choisie et la carrière, appuyée sur un droit opposable garanti par le statut.

Elles comprennent :

- le bilan de compétences auquel un agent devra automatiquement avoir droit tous les quinze ans ;
- les dispositifs de VAE lorsque l'expérience le permet ;
- les formations de préparation aux concours et aux examens dont l'accès ne doit pas être limité par des tests de présélection ;
- le financement d'études élémentaires ou supérieures visant à acquérir de nouvelles connaissances nécessaires pour l'acquisition de nouvelles qualifications.

IV. Un accès à une formation libre de développement personnel totalement détachée des contingences de l'emploi, également appuyée sur un droit opposable garanti par le statut.

Le droit à la formation est aussi le droit à se former à des loisirs, à des activités civiques et militantes ou à une activité envisagée pour la retraite. Elle doit rester libre aux choix des agents, leur permettre de suivre toute action de formation de leur choix, quelle que soit sa durée.

► Un CNFPT démocratisé

La formation délivrée par un établissement public paritaire et national (CNFPT) est le gage du maintien d'une fonction publique territoriale unique pour un service public de proximité garantissant à tous son accessibilité tant en matière de service que d'emploi. La CGT revendique, pour le CNFPT, un

paritarisme de plein exercice. En son sein, une commission, à parité salariés et employeurs, présidée par un représentant des salariés, statuera sur l'utilisation de la part de cotisation fléchée pour les mobilités choisies.

Un fonds spécial sera créé pour financer les formations personnelles. Il sera administré par un collège de représentants des salariés constitué proportionnellement sur la base des élections professionnelles dans la fonction publique territoriale.

■ La formation professionnelle : champ d'intervention syndicale

Individuellement ou collectivement, vous pouvez vous saisir de trois leviers d'action dans votre collectivité.

1. Multiplier les demandes de formation.

L'employeur pourra vous renvoyer vers l'entretien annuel d'évaluation. Mais rien ne vous oblige à attendre ces entretiens. Nous vous conseillons de formuler vos demandes par écrit à l'employeur, de les répéter tant que vous n'avez pas de réponse. En cas de réponse négative, renouvelez vos demandes chaque année.

L'article 7 du décret du Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précise que :

- « • les fonctionnaires peuvent être tenus, dans l'intérêt du service, de suivre des actions de formation continue prévues au 2° de l'article 1er.
- Ils peuvent également bénéficier de ces actions sur leur demande, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.
- Si une telle demande a déjà été refusée à un fonctionnaire, le rejet de sa seconde demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente.
- L'accès à l'une des formations relevant du présent chapitre est de droit pour le fonctionnaire n'ayant bénéficié au cours des trois années antérieures d'aucune action de formation de cette catégorie. Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités du fonctionnement du service après avis de l'instance paritaire compétente. »

2. Réclamer et négocier le plan de formation de la collectivité.

Ce plan de formation est obligatoire même si, comme le constatait le rapport du CSFPT du 22 février 2017, il n'est pas établi dans plus d'une collectivité sur deux.

Revendiquer que ce plan de formation soit négocié avec les organisations syndicales. La formation professionnelle est en effet l'un des thèmes susceptibles d'entrer dans le champ des négociations que les organisations syndicales de fonctionnaires peuvent avoir avec les autorités compétentes, dans le cadre de la loi du 5 juillet 2010.

3. Revendiquer, avec la CGT, une politique publique de formation professionnelle beaucoup plus ambitieuse et dans l'intérêt des agents.

Les revendications de la CGT ne pourront avoir un impact que si elles sont connues et partagées par l'ensemble des agents.

La formation professionnelle est bien au cœur de nombreux enjeux : accès au savoir gratuit et promu ou la culture comme simple état d'âme ; l'État social ou le seul marché ; la scolarité figeant les positions sociales ou des possibilités continues d'évolution individuelle ; des qualifications reconnues ou de simples compétences peu transférables ; la maîtrise professionnelle collective ou la concurrence acharnée entre tous.

Nos propositions visent simplement à permettre à tous de s'adapter au mieux à des évolutions technologiques qui modifient constamment nos rapports au travail, à la société et aux autres.



Se former
autrement sur
WWW.CNFPT.FR

DES FORMATIONS PLUS DYNAMIQUES
ET PLUS INTERACTIVES POUR MIEUX
RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOS AGENT.E.S :

- > UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES
- > AUTOFORMATION
- > ÉCHANGES ENTRE PAIRS
- > SÉMINAIRES EN LIGNE (MOOC)
- > TRAVAIL COLLABORATIF

OFFRE 2018 DE FORMATION



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

1 Transformer la société

La CGT agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement des peuples.

Les mutations du monde et des sociétés appellent de nouvelles conquêtes sociales garantissant les droits fondamentaux des personnes et le respect des peuples, assurant que les richesses, fruit du travail des hommes, financent le progrès social, le bien-être et qu'elles concourent, au travers d'un nouveau type de développement, à la sauvegarde de la planète.

Soumise à la logique du profit, la société actuelle est traversée par la lutte des classes et par de multiples contradictions

dont les conséquences conduisent à des inégalités et exclusions majeures, des affrontements d'intérêts, des tensions internationales, des menaces de guerre et des conflits armés. Les salariés ont besoin de se rassembler comme tels pour se défendre, conquérir leur émancipation individuelle et collective et participer à la transformation de la société et du monde.

2 Porter des idées de liberté, d'égalité, de justice, de fraternité et de solidarité

Ces valeurs sont inscrites dans les statuts de la CGT.

La CGT joue un rôle déterminant dans la sauvegarde et la conquête de garanties sociales.

3 Lutter

Les possesseurs et les dominants ne lâchent rien qu'ils ne soient obligés. Ce sont les rapports de forces, et uniquement eux, qui permettent de maintenir des équilibres dans la société et de conquérir une société plus juste.

syndiquer à la CGT

4 Faire converger les revendications du monde du travail

La CGT est le syndicat qui a la plus longue histoire. Elle a toujours promu un syndicalisme confédéré qui part du principe que les intérêts des uns ne se mettent pas en concurrence avec les intérêts des autres.

5 La CGT c'est la solidarité

Les combats des uns favorisent les combats des autres. C'est pourquoi la CGT vous informe de vos droits et des luttes multiples, vous défend si vous êtes menacée. La CGT vous forme à la lutte collective et démocratique.

J'ADHÈRE !

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. : Courriel : @

Collectivité (nom et département) :



Fédération CGT des Services publics

Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 88 20 - Email : fdsp@cgt.fr | Site Internet : www.cgtservicespublics.fr

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !



le 6 décembre

je vote CGT

**Le vote CGT marquera votre soutien
aux revendications que nous portons :**

- **Le développement de ce droit du travail**
c'est-à-dire des possibilités de formations sur le temps de travail et financées par une cotisation suffisante des employeurs
- **10% du temps de travail en formation**
- **Des formations librement choisies**
grâce à un droit opposable à l'employeur
- **L'accès à des formations longues, qualifiantes et diplômantes**
grâce à des droits cumulables dans le temps et gérés collectivement
- **L'accès à des formations personnelles**



FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS

263 rue de Paris - Case 547 93515 Montreuil cedex

Tél. 01 55 82 88 20 - Fax. 01 48 51 98 20 - Email : fdsp@cgt.fr