

La formation des agents territoriaux

[Les formations obligatoires](#)

[Les autres types de formation](#)

[Les outils utilisés dans le cadre du dispositif de formation](#)

[Le plan de formation](#)

[Le livret individuel de formation](#)

Compte tenu de leur impact sur le fonctionnement des collectivités locales, les règles relatives à la formation des personnels dans la fonction publique territoriale sont fixées par le législateur. L'objectif de ces dispositions est de garantir une formation adaptée aux besoins des agents et aux attentes des employeurs locaux.

Le statut général de la fonction publique territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires territoriaux.

La [loi n° 84-594 du 12 juillet 1984](#), modifiée en profondeur par la [loi du 19 février 2007](#), détermine les différents types de formation offerts aux agents territoriaux. Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.

Les formations obligatoires

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Les conditions de mise en œuvre de ces formations sont déclinées par un [décret du 29 mai 2008](#), qui a opéré un rééquilibrage des temps de formation, par la mise en place d'actions de courtes durées intervenant de manière cadencée tout au long de la carrière et en fonction des besoins de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

Ces actions de formation comprennent des :

- Formations d'intégration visant l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation ;
- Formations de professionnalisation visant l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences qui se composent :
 - Des formations de professionnalisation au premier emploi ;
 - Des formations de professionnalisation tout au long de la carrière ;
 - Des formations de professionnalisation suivies suite à une affectation sur un poste à responsabilité.

Les durées et les périodicités de ces différentes formations sont identiques pour tous les cadres d'emplois, à l'exception des personnels d'encadrement supérieur et des filières sapeur-pompier et police municipale.

Il est ainsi prévu :

- 5 jours de formation d'intégration, sauf formation en école et lauréats de la promotion interne ;
- Un minimum de 3 jours (en catégorie C) ou de 5 jours (A et B) et un maximum de 10 jours de formation de professionnalisation au 1er emploi, dans les 2 ans suivant la nomination (sauf pour les médecins territoriaux) ;
- 2 à 10 jours maximum de formation de professionnalisation tout au long de la carrière par périodicité de 5 ans ;
- 3 à 10 jours dans les 6 mois suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect des obligations de formation prévues dans le cadre d'emplois d'origine.

La mise en œuvre de ces formations est confiée, de manière exclusive au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), au titre de sa principale mission obligatoire. Elles sont financées à travers la cotisation du « 1% formation » versée par les collectivités territoriales au CNFPT ([article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#).)

Les autres types de formation

Relèvent de ces formations :

- Les préparations aux concours et aux examens professionnels ;
- Les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière ;
- Les formations personnelles ;
- Les actions de lutte contre l'illettrisme.

Leur application réglementaire a été fixée par un [décret du 26 décembre 2007](#).

Ces formations concernent les fonctionnaires territoriaux aussi bien que les agents non-titulaires.

Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service mais peuvent aussi être rendues obligatoires par l'employeur. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions qu'après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Lorsqu'elles ne sont pas mises en œuvre par le CNFPT dans le cadre de son programme annuel de formation, financé par la cotisation de 1%, ces formations complémentaires peuvent donner lieu à une procédure d'appel d'offre organisée par la collectivité et leur coût est supporté par le budget de la collectivité.

Par ailleurs, les agents territoriaux peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an cumulables pendant 6 ans, plafonné à 120 heures.

Ce DIF ne peut être utilisé qu'à la condition que les actions de formation suivies :

- Correspondent à des formations de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- Soient pré-inscrites dans le plan de formation de la collectivité.

Le choix de l'action de formation arrêtée dans le cadre du DIF fait l'objet d'une convention entre l'agent et l'employeur local. En cas de refus de l'employeur deux années de suite, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

Le DIF peut être mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail. Ce choix fait l'objet d'une discussion préalable dans le cadre du comité technique paritaire. Lorsqu'il est mis en œuvre en dehors du temps de travail, l'employeur territorial verse une allocation de formation d'un montant égal à 50% du traitement horaire.

Les outils utilisés dans le cadre du dispositif de formation

Le plan de formation

Le plan de formation qui détermine le programme des formations de la collectivité est obligatoirement établi par les employeurs territoriaux. Le programme des actions entrant dans ce cadre concerne les formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation, de perfectionnement et de préparation aux concours et examens professionnels.

Il est un élément essentiel de la politique de formation de la collectivité, qui constitue une rencontre entre l'offre et la demande de formation

Le livret individuel de formation

Il s'agit d'un document qui est la propriété de l'agent et qui retrace les formations et bilans de compétence suivis tout au long de sa carrière. Il peut être utilisé :

- Pour réduire la durée des formations obligatoires ;
- À l'occasion de l'examen de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle lors de l'avancement de grade ou de la promotion interne.

Il est remis à chaque agent, fonctionnaire ou non titulaire, occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale.

Dernière modification : 01/03/2018