

Ce document présente en 18 fiches les points clés de la loi n°2007-209 relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007.

Ces fiches sont regroupées en 4 rubriques identifiées chacune par une couleur.

- **1^{re} rubrique : Le contexte**

Fiche n°1 : La loi : les principes généraux de la loi

Fiche n°2 : Les nouvelles missions des institutions

- **2^e rubrique : La formation tout au long de la vie**

Fiche n°3 : Les formations obligatoires : formations d'intégration et de professionnalisation

Fiche n°4 : Les formations de perfectionnement

Fiche n°5 : Les préparations aux concours et aux examens professionnels

Fiche n°6 : La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française

Fiche n°7 : Le droit individuel à la formation professionnelle

Fiche n°8 : La période de professionnalisation

Fiche n°9 : Le livret individuel de formation

- **3^e rubrique : L'emploi et les concours**

Fiche n°10 : L'observation de l'emploi, des métiers et des compétences

Fiche n°11 : Le répertoire national des emplois de direction

Fiche n°12 : Les missions relatives aux agents de catégorie A relevant de l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 et aux ingénieurs en chef

Fiche n°13 : La répartition des concours

- **4^e rubrique : Les outils RH**

Fiche n°14 : La validation des acquis de l'expérience

Fiche n°15 : La reconnaissance de l'expérience professionnelle

Fiche n°16 : Le bilan de compétences

Fiche n°17 : Le plan de formation

Fiche n°18 : Les nouvelles dispositions statutaires

Des décrets d'application viendront préciser la loi du 19 février 2007.

Ils feront l'objet de fiches supplémentaires qui vous seront envoyées tout au long de l'année.

Dans l'espoir que ce document réponde à vos attentes, nous vous en souhaitons bonne lecture.

La loi : principes généraux

La **loi n°2007-209** relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 s'inscrit dans l'histoire de la décentralisation et de son développement.

La mise en œuvre de la décentralisation nécessite des ressources humaines adaptées, c'est pourquoi la loi du 26 janvier 1984 instituant la fonction publique territoriale complétait les dispositifs législatifs de 1982 et 1983.

Cette grande réforme de la fonction publique territoriale, après la loi Hoeffel du 27 décembre 1994, adapte l'organisation de la fonction publique territoriale aux évolutions de l' « Acte II » de la décentralisation (2003 - 2004) et aux mutations des collectivités qui se poursuivent, notamment avec l'intercommunalité.

Enfin, cette réforme permet aussi de transposer les innovations de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, à la fonction publique territoriale.

Il s'agit donc d'une évolution importante : 25 ans après le début de la décentralisation et 35 ans après les premières lois sur la formation professionnelle, les 57 000 collectivités locales et les 1 700 000 agents territoriaux vont pouvoir disposer d'un système de formation analogue à celui du secteur privé.

• Quels sont les principaux acquis de cette loi ?

Elle comporte 3 ensembles majeurs : la modernisation et la consolidation de la formation des agents territoriaux, la clarification du rôle des institutions de la fonction publique territoriale (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Centre national de la fonction publique territoriale, les centres de gestion), et diverses dispositions statutaires visant à assouplir les modalités de gestion.

Les modifications les plus importantes concernent la formation des agents territoriaux.

La principale innovation concerne **le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie**. La loi réorganise les diverses catégories de formation dont peuvent bénéficier les agents. Il ne s'agit pas de nouvelles étiquettes sur d'anciens produits mais d'une nouvelle conception de la formation professionnelle.

Il n'y a plus de formation initiale, de formation continue, il y a une formation professionnelle tout au long de la vie, ponctuée aussi bien par des dispositifs de formation : intégration, professionnalisation, perfectionnement... que par des outils de positionnement et de reconnaissance des acquis : bilan de compétences, REP*, VAE*. La loi met à la disposition des agents et des collectivités un panel d'outils qui sont utilisés en fonction de la situation et des acquis professionnels de l'agent, négociés dans le cadre du plan de formation de la collectivité.

Les diverses formations ne sont plus automatiquement et exclusivement articulées sur la vie statutaire. Les formations d'intégration ou de professionnalisation sont liées à la vie statutaire mais aussi à l'évolution de la situation professionnelle. La loi a clairement pris en compte les critiques des employeurs et des agents à l'égard des formations initiales. A chaque étape de sa vie professionnelle (recrutement, changement de poste, mobilité, emploi fonctionnel) un agent peut bénéficier d'une formation adaptée.

A ce sujet, il faut rappeler l'extension des formations obligatoires d'intégration aux agents de catégorie C qui ne bénéficiaient jusqu'alors d'aucun dispositif.

La loi institue un **droit individuel à la formation** (DIF) d'une durée de 20 heures par an. Ce nouveau droit personnel n'est pour le moment applicable qu'aux actions de perfectionnement ou de préparation au concours. Il s'agit donc d'actions demandées par l'agent et qui ne peuvent être confondues avec les actions d'intégration ou de professionnalisation.

Tous ces éléments sont retracés dans un **livret individuel de formation** dont l'agent est propriétaire. Ce livret intègre l'ensemble des données qui concourent à sa formation et au développement de ses compétences.

Enfin, la réaffirmation, dans la loi, de l'importance du **plan de formation**, ouvre la possibilité d'intégrer la stratégie de formation de la collectivité dans le dialogue social.

Tous ces éléments font apparaître une évolution majeure :

- **l'agent ou l'individu est l'acteur principal**, autonome et responsable de sa carrière et donc de sa formation,
- la vie professionnelle et la formation sont de plus en plus imbriquées, il est désormais reconnu que l'expérience forme,
- la formation ne peut plus être prescrite et prédéterminée, elle résulte d'une **négociation** qui articule la situation de l'agent, ses besoins et projets et ceux de l'employeur. La formation n'est plus administrée, elle est négociée.

Pour mettre en œuvre ces dispositifs, la loi confirme le CNFPT **dans son statut et son organisation** : établissement public national, paritaire et déconcentré.

Ses missions sont modifiées dans un souci de clarification du rôle de chaque institution.

Trois compétences sont attribuées au CNFPT :

- la formation professionnelle des agents,
- l'observation et la prospective,
- la gestion et notamment les concours, ... des agents de catégorie A+.

Les autres concours de catégorie A sont transférés aux centres de gestion.

Les nombreuses autres dispositions statutaires concernent la définition des compétences des centres de gestion et l'évolution de leur organisation.

* Cf. glossaire

Les nouvelles missions des institutions de la fonction publique territoriale

• Les textes de référence

Art. 8 à 24 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art 8 à 27-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Art. 8 à 10 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les articles 8,9 et 10-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il devient « l'instance représentative de la FPT* » et ses compétences sont élargies :

Le CSFPT*, constitué en « collège des employeurs publics », doit être consulté par le gouvernement sur la politique salariale et l'emploi public.

Il doit être saisi pour avis des projets d'ordonnances relatifs à la fonction publique territoriale (art. 9 de la loi du 19 février 2007 modifiant l'art. 9 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour les études et statistiques qu'il conduit, le CNFPT (tout comme les collectivités territoriales) est tenu de lui fournir les documents statistiques et les renseignements qu'il demande (Cf. fiche n° 10).

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Art. 11 et 12 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 12-1 et 12-2 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'activité de l'établissement demeure centrée sur sa mission d'organisation de la formation des agents territoriaux.

En lien avec sa mission de formation, il assure également :

- la mise en œuvre de procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP*) (Cf. fiche n° 15),
- le suivi des demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE*) dont il est saisi (Cf. fiche n° 14) ainsi que des demandes de bilans de compétences (Cf. fiche n° 16),
- la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences (Cf. fiche n° 10) ainsi que la gestion du répertoire national des emplois de direction énumérés par les art. 47 et 53 de la loi du 26 janvier 1984 (Cf. fiche n° 11),
- il assure la transmission au CSFPT* d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du DIF* (Cf. fiche 7).

En matière d'emploi, il conserve, pour les seuls cadres A bénéficiant d'un statut d'élèves (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques) et pour les ingénieurs en chef :

- l'organisation des concours et examens professionnels,
- la publicité des créations et vacances d'emplois,
- la gestion de la Bourse nationale des emplois,
- la prise en charge et la gestion des fonctionnaires privés d'emplois,
- le reclassement en cas d'inaptitude.

(Cf. fiche n° 12)

Les centres de gestion

Art. 14 à 24 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les articles 14, 15 et 22 à 26 et ajoutant les art. 26-1 à 27-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La loi confirme les CDG* dans leur rôle de gestion de l'emploi et des agents territoriaux au côté des employeurs, et notamment des collectivités comptant moins de 350 fonctionnaires.

Les missions obligatoires

Pour les cadres d'emplois de catégories A, B et C, à l'exception des cadres A relevant de l'art. 45 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques) et des ingénieurs en chef, les centres de gestion assurent l'organisation des concours, la publicité des créations et des vacances d'emplois, la prise en charge et la gestion de la carrière des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ils ont une mission générale d'information sur l'emploi public territorial en direction des collectivités et établissements territoriaux, agents territoriaux et candidats à un emploi public territorial.

Ils élaborent un bilan de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines de leur ressort, ainsi que des perspectives d'évolution à moyen terme des compétences et des besoins de recrutement. Ces informations doivent être communiquées aux comités techniques paritaires (CTP*) des collectivités territoriales.

Ils assurent la gestion des décharges d'activité des responsables des organisations syndicales.

Ils effectuent les opérations (calcul du contingent et versement des charges salariales) liées aux autorisations spéciales d'absence des représentants des syndicats pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents.

Leur rôle est renforcé en matière de retraite et d'invalidité (un décret en fixera les modalités et les conditions financières).

Les missions facultatives

Ils peuvent assurer le contrôle et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans les collectivités territoriales.

Ils peuvent assurer la gestion administrative des comptes épargne-temps des agents des collectivités territoriales et peuvent affecter des agents pour remplacer les personnels en congés à ce titre.

Ils peuvent assurer la gestion de l'action sociale et des services sociaux en faveur des agents dans les collectivités qui le demandent.

Ils peuvent souscrire des contrats d'assurance pour couvrir les risques encourus par les agents titulaires et non titulaires.

Ils peuvent créer et mettre à disposition des collectivités qui en font la demande, des services de médecine préventive ou de prévention de risques professionnels.

L'organisation

Les départements et les régions peuvent s'affilier « partiellement » à leur centre de gestion pour la gestion des agents transférés de l'Éducation nationale.

Les centres de gestion s'organisent au niveau régional ou interrégional pour l'exercice de leurs missions de gestion des cadres d'emplois de catégorie A.

Dans les 6 mois suivant la publication de la loi, une charte définira au niveau régional ou interrégional les modalités d'exercice en commun de ces missions et désignera le centre de gestion chargé d'assumer la coordination entre eux.

Des conventions peuvent être conclues dans tous les domaines, y compris ceux non couverts par la charte.

Les modalités de désignation des centres coordonnateurs des centres de gestion prévues ci-dessus ne sont pas applicables aux centres interdépartementaux de la couronne parisienne, aux centres de gestion de Seine-et-Marne, de Mayotte et d'outre-mer.

Une conférence réunissant les centres coordonnateurs des centres de gestion, les collectivités non affiliées, les délégations régionales du CNFPT et les représentants des organisations syndicales, se tiendra une fois par an.

Une conférence nationale réunira une fois par an les centres coordonnateurs des centres de gestion.

Les modalités de transfert de compétences entre le CNFPT et les centres de gestion

Des conventions seront signées entre le CNFPT et chaque centre de gestion coordonnateur pour régler les modalités de transfert des missions. Le transfert sera effectif :

- au plus tôt à la date de transmission au ministre des collectivités territoriales de la dernière convention signée entre le CNFPT et un des centres de gestion coordonnateurs,
- ou, au plus tard au 1^{er} janvier 2010.

Le transfert de la Bourse nationale des emplois des catégories A et B est immédiat.

Les formations obligatoires : formations d'intégration et de professionnalisation

• Les textes de référence

Art. 1, 2, 3 et 4 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 1, 2 et 3 de la loi du 12 juillet 1984 et lui ajoutant l'art. 2-2.

• Le calendrier

Décrets d'application à venir.

• Les principes

Les formations obligatoires comprennent désormais les actions d'intégration et les actions de professionnalisation et sont des éléments de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Elles se substituent à l'actuelle formation initiale (formation avant titularisation et formation d'adaptation à l'emploi).

Les actions d'intégration sont dispensées en début de carrière aux agents de toutes catégories (A, B et C).

Les actions de professionnalisation seront dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

Les parcours de formations d'intégration et de professionnalisation pourront être aménagés en tenant compte des formations professionnelles, des bilans de compétences, d'un titre ou diplôme, d'une expérience professionnelle reconnue (Cf. fiches n° 15 et 16).

Les programmes des formations d'intégration et de professionnalisation sont définis par le CNFPT en application des statuts particuliers.

Ces formations seront individualisées et étalées dans le temps dans l'esprit du nouveau modèle de formation professionnelle. Elles ne sont pas comptabilisées dans le droit individuel à la formation.

• Les publics concernés

Tous les agents de la fonction publique territoriale.

• Les modalités de mise en œuvre

La collectivité-employeur est appelée à inscrire ces actions de formation obligatoire dans son plan de formation.

Les fonctionnaires peuvent être dispensés, à leur demande, d'une partie de ces formations :

- par la reconnaissance de leur expérience professionnelle (Cf. fiche n° 15),
- par les bilans de compétences (Cf. fiche n° 16),
- lorsqu'ils suivent ou ont suivi une formation sanctionnée par un diplôme ou un titre reconnu par l'État,
- lorsqu'ils ont suivi des formations professionnelles.

L'agent pourra inscrire ces formations dans son livret de formation.

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT va rénover ses dispositifs de formation obligatoire pour intégrer cette nouvelle conception d'une formation tout au long de la vie professionnelle et favoriser une individualisation des parcours.

Le CNFPT va développer, avec les collectivités territoriales, une nouvelle formation pour les agents de catégorie C.

Les formations de perfectionnement

• Les textes de référence

Art. 1-2, 2 et 7 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 1, 2 et 7 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 11 de la loi du 12 juillet 1984.

• Le calendrier

Ces dispositions sont d'application immédiate car la loi confirme des missions de formation continue déjà assurées par le CNFPT.

• Les principes

Les formations de perfectionnement sont dispensées en cours de carrière, à la demande de l'employeur ou de l'agent.

Les agents territoriaux peuvent en bénéficier sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale doit avoir l'avis de la CAP* pour opposer un second refus pour une même action de formation à un fonctionnaire.

Les formations de perfectionnement sont une des catégories de formation éligibles au DIF* (Cf. fiche n° 7)

Le CNFPT est compétent pour définir et assurer les programmes de ces formations.

• Les publics concernés

Tous les agents de la fonction publique territoriale.

• Les modalités de mise en œuvre

L'initiative de la formation de perfectionnement peut venir de l'agent ou de son employeur territorial.

L'initiative vient de l'employeur.

La mise en relation des objectifs de la collectivité avec les compétences des agents peut la conduire à inscrire la formation de perfectionnement dans son plan de formation.

L'initiative vient de l'agent.

Si l'agent obtient l'accord de son employeur pour une action déjà inscrite dans le plan de formation de la collectivité (ou pouvant s'y rajouter en précisant alors les procédures de révision du plan), il peut l'intégrer dans son DIF*.

S'il n'a pas l'accord de son employeur 2 années de suite, il peut s'adresser au CNFPT auprès duquel il bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes.

L'agent peut inscrire les formations de perfectionnement dans son livret de formation.

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Le protocole souligne que l'administration doit :

- assurer l'adaptation des agents à leur poste de travail,
- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi,
- proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Il rappelle les finalités de la formation en général :

- efficacité des agents dans leurs missions de service public,
- développement professionnel des agents, leur mobilité et la réalisation de leurs aspirations,
- égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, notamment pour les moins qualifiés.

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT va faire évoluer ses dispositifs de formation pour intégrer la nouvelle conception de la formation tout au long de la vie professionnelle, en proposant aux collectivités :

- la construction de parcours types de formations modulables, en lien avec les métiers occupés et les politiques publiques locales et nationales,
- une offre de formation standardisée dans certains domaines,
- un accompagnement des collectivités pour l'élaboration de leurs plans de formation et pour l'orientation de leurs agents,
- une collaboration étroite avec les réseaux professionnels.

* Cf. glossaire

Les préparations aux concours et aux examens professionnels

• Les textes de référence

Art. 1 (3°), 2, 3 et 7 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 1, 2, 2-1 et 7 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 5 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant le code du travail (art. L. 970-1 à 970-6).

Art. 11 de la loi du 12 juillet 1984.

• Le calendrier

Ces dispositions sont d'application immédiate car la loi confirme des missions déjà assurées par le CNFPT.

• Les principes

La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale est comprise dans la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le CNFPT est compétent pour définir et assurer les programmes de ces formations.

Ces programmes doivent être inscrits dans les plans de formation des collectivités (Cf. fiche n° 17), au même titre que les formations obligatoires (Cf. fiche n° 3) et les formations de perfectionnement (Cf. fiche n° 4).

Les demandes de préparation aux concours et examens professionnels qui émanent de l'agent peuvent, avec l'accord de l'employeur, relever du DIF* (Cf. fiche n° 7) et doivent dans ce cas être inscrites au plan de formation de la collectivité.

• Les publics concernés

Tous les agents de la fonction publique territoriale.

En vertu de la loi de modernisation de la fonction publique modifiant l'article L 970-6 du code du travail, peuvent également bénéficier des préparations aux concours et examens professionnels :

« Les personnes qui, sans avoir la qualité d'agent d'une collectivité publique, se préparent aux procédures de recrutement de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et des institutions ou organes de la Communauté européenne et de l'Union européenne. »

• Les modalités de mise en œuvre

L'initiative de la formation de préparation aux concours et examens professionnels peut venir de l'agent ou de son employeur.

L'initiative vient de l'employeur :

La mise en relation des objectifs de la collectivité avec les compétences des agents peut le conduire à inscrire la formation de préparation aux concours et examens professionnels dans son plan de formation.

L'initiative vient de l'agent :

Si l'agent obtient l'accord de son employeur pour une action déjà inscrite dans le plan de formation de la collectivité (ou pouvant s'y rajouter en précisant alors les procédures de révision du plan), il peut l'intégrer dans son DIF* (Cf. fiche n° 7).

Si l'agent n'a pas l'accord de son employeur 2 années de suite, il peut s'adresser au CNFPT auprès duquel il bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes.

L'agent peut inscrire ces formations dans son livret individuel de formation (Cf. fiche n° 9).

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Le protocole d'accord prévoit pour les actions organisées en vue de la préparation aux examens et concours administratifs les dispositions suivantes :

Lorsque les actions de formation s'effectuent pendant les heures de travail, les agents qui n'ont plus de crédit disponible au titre de leur DIF*, peuvent être déchargés d'une partie de leurs obligations de service pour suivre ces préparations.

Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées est inférieure ou égale à 5 journées de travail à temps complet pour une année donnée, l'octroi de ces décharges est de droit. Pour l'ensemble de la carrière d'un agent, les décharges obtenues ne peuvent être supérieures à 24 journées à temps complet.

Ce que propose le CNFPT

En amont de la préparation aux concours et examens sont organisés :

- une phase d'information à destination des collectivités afin de leur permettre de choisir les agents concernés,
- des tests de pré requis pour permettre au candidat de s'orienter vers la formation adaptée.

Les dispositifs de préparation aux concours et examens sont modulables pour favoriser une individualisation des parcours.

* Cf. glossaire

La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française

- **Les textes de référence**

Art. 1 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 1 de la loi du 12 juillet 1984.

- **Le calendrier**

Ces dispositions sont d'application immédiate.

- **Les principes**

La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française constituent désormais une nouvelle catégorie d'actions de formation tout au long de la vie.

Cette nouvelle catégorie se distingue et donc s'ajoute à la formation d'intégration et de professionnalisation, à la formation de perfectionnement, à la préparation aux concours et à la formation personnelle.

Elle ne figure pas pour autant dans les missions obligatoires nouvelles du CNFPT.

- **Les modalités de mise en œuvre**

Les agents concernés sont ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base : lire, écrire, calculer, comprendre et émettre un message oral simple, se repérer dans l'espace et dans le temps.

Tout agent peut en bénéficier pour se remettre à niveau, exercer ses activités et progresser personnellement et professionnellement.

La lutte contre l'illettrisme nécessite, plus que toute autre formation, un travail d'identification des besoins individuels en amont de la formation.

Ce que propose le CNFPT

Les nouvelles formations d'intégration, de professionnalisation, et de préparation aux concours et examens peuvent constituer un moment de diagnostic efficace des situations d'illettrisme.

Des partenariats entre le CNFPT et les collectivités permettent d'organiser une offre de formation spécifique pour ces publics.

L'offre du CNFPT inclut également des formations de professionnalisation des agents relais chargés de mettre en place des actions de lutte contre l'illettrisme.

La formation tout au long de la vie

Le droit individuel à la formation professionnelle

• Les textes de référence

Art. 2 et 51 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les articles 2 et 11 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 3 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 2-1 à la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984.

Art. 4 de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique modifiant l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983.

• Le calendrier

Le décret d'application à venir fixera la date de départ des comptes individuels et les modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation.

• Les principes

Tout agent bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. La mise en œuvre du DIF* relève de l'initiative de l'agent, en accord avec l'employeur.

Pour que l'agent puisse faire valoir ce droit, les actions de formation qu'il se propose de suivre doivent être inscrites au plan de formation et doivent concerner :

- les formations de perfectionnement, (Cf. fiche n°4)
- les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels (Cf. fiche n°5).

Après avis du CTP*, la collectivité employeur détermine si le DIF « peut s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail ».

En cas de désaccord entre l'agent et l'employeur pendant 2 années successives, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

Le CNFPT assure la transmission au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Cette nouvelle voie d'accès à la formation place l'agent en situation d'acteur de son parcours professionnel et offre une plus grande accessibilité à la formation pour celles et ceux qui en sont les plus éloignés.

• Les publics concernés

Le DIF* concerne tous les agents territoriaux titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent. Si l'agent est à temps partiel, le droit est calculé au prorata du temps de travail.

• Les modalités de mise en œuvre

Les modalités d'application du DIF* seront fixées par décret.

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Le protocole d'accord prévoit que chaque année, l'employeur informe l'agent des droits acquis, de préférence lors des entretiens individuels. Il indique également qu'en cas d'absence de plan de formation dans la collectivité, l'agent a le droit d'exercer son droit individuel à la formation.

Seules les actions réalisées à la demande de l'agent s'imputent sur le crédit d'heures.

Les périodes de professionnalisation, les actions engagées dans le cadre du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience seront très probablement éligibles au DIF*.

Les heures de formation réalisées par un agent dans le cadre de son droit individuel à la formation en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'administration d'une allocation de formation.

Pour l'application de la législation de la sécurité sociale, cette allocation de formation ne revêt pas le caractère d'une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit de l'agent et de l'administration. Lorsque l'agent prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, l'administration doit ouvrir une discussion avec l'agent et lui notifier sa réponse dans un délai de 2 mois. L'absence de réponse de l'administration au terme de ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Si l'agent est en CDI*, le droit est de 20 heures par an cumulables sur 6 ans (maximum 120 heures). S'il est en CDD*, le droit est ouvert s'il justifie de 4 mois de CDD* au cours des 12 derniers mois, et il est calculé au prorata du temps de travail.

Le montant de l'allocation de formation sera égal à 50 % du traitement net de l'agent concerné.

Le droit individuel à la formation serait transférable en cas de mutation de l'agent ou lorsque l'agent change d'administration ou d'employeur public. Sauf accord différent entre les employeurs, si l'agent demande à bénéficier chez son employeur d'accueil des droits acquis et non encore échus chez son employeur d'origine au titre de son droit individuel de formation, l'employeur d'accueil prend en charge le montant de l'allocation de formation mobilisée par l'agent et le coût de la formation suivie par l'agent dans cette hypothèse.

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT va adapter ses modes de production et ses dispositifs de formation pour intégrer cette nouvelle conception d'une formation tout au long de la vie professionnelle et pour favoriser une individualisation des parcours.

Par ailleurs, le livret de formation qui sera proposé par le CNFPT permettra d'inscrire les actions de formation exercées dans le cadre du DIF* (Cf. fiche n° 9).

* Cf. glossaire

La période de professionnalisation

• Les textes de référence

Art. 4 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 22 de la loi du 13 juillet 1983.

• Le calendrier

Décret d'application à venir.

• Les principes

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 concernant le secteur privé a créé la période de professionnalisation destinée à des salariés de plus de 45 ans pour acquérir une nouvelle qualification.

Ce dispositif est basé sur :

- une professionnalisation des parcours de formation,
- une alternance alliant séquences de formation et exercices d'activités professionnelles,
- un tuteur,
- une évaluation des compétences acquises.

La loi de modernisation de la fonction publique reprend et adapte ce dispositif aux 3 fonctions publiques. Les fonctionnaires peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance leur permettant, soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois.

La période de professionnalisation offre un nouveau dispositif de formation au cours de la carrière des fonctionnaires, pour leur reconversion, leur reclassement ou leur requalification.

Elle organise un système d'alternance reconnaissant qu'une personne peut se former en exerçant de façon encadrée une activité nouvelle correspondant à la fois à son projet professionnel et aux besoins de la collectivité employeur.

• Les publics concernés

La période de professionnalisation concerne les fonctionnaires souhaitant exercer de nouvelles fonctions impliquant une mobilité dans un autre corps ou cadre d'emplois.

• Les modalités de mise en œuvre

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Ce nouveau dispositif est conçu comme un outil utile pour contribuer au développement de secondes carrières et vise certains agents :

- dont la qualification doit s'adapter,
- ayant 20 ans de service effectif ou âgés de 45 ans,
- en reconversion, reclassement ou inaptitude physique,
- qui envisagent une création ou une reprise d'entreprise,
- après un congé de maternité ou parental.

La période de professionnalisation peut être accordée à l'initiative de l'administration ou sur demande de l'agent. Elle peut entrer dans le cadre du DIF*.

Le départ en formation donne lieu à une convention entre l'agent et l'administration qui précise les fonctions auxquelles l'agent est destiné.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

* Cf. glossaire

Le livret individuel de formation

• Les textes de référence

Art. 1 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 1 de la loi du 12 juillet 1984.

• Le calendrier

Décret d'application à venir.

• Les principes

Tout agent occupant un emploi permanent reçoit un livret individuel de formation qui retrace les formations et bilans de compétences dont il bénéficie.

Il est la propriété de l'agent qui en garde la responsabilité d'utilisation, tout au long de sa carrière.

• Les modalités de mise en œuvre

Ces modalités seront fixées par le décret d'application.

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Le protocole opte pour l'appellation « passeport - formation » issue de l'ANI* du 20 septembre 2003 :

Le passeport - formation permet à chaque agent d'identifier et de faire attester ses connaissances, ses qualifications et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles, afin de favoriser sa mobilité interne ou externe.

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT va proposer un livret de formation sur support numérique et papier. Ce livret comportera 3 parties que l'agent sera libre de renseigner :

- le recueil des actions de formations suivies,
- le récapitulatif de son parcours professionnel,
- la valorisation de ses compétences.

* Cf. glossaire

L'observation de l'emploi, des métiers et des compétences

• Les textes de référence

Art. 11-II de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 (I, 3°) de la loi du 26 janvier 1984.

• Le calendrier

Ces dispositions sont d'application immédiate car la loi confirme des missions déjà assurées par le CNFPT.

• Les principes

Dans un contexte territorial en mutation, les travaux d'observation statistique et de prospective permettent :

- au CNFPT d'anticiper les besoins de formation et de compétences des agents et des collectivités territoriales,
- aux collectivités territoriales de mieux se situer et de se comparer en matière d'effectifs, d'emplois et de compétences,
- au CSFPT* et aux acteurs de l'emploi territorial de nourrir le dialogue social relatif à la décentralisation et aux ressources humaines qui l'accompagnent.

Le CNFPT s'est doté dès 1991 d'un Observatoire de la fonction publique territoriale. Il est aujourd'hui officialisé par la loi du 19 février 2007.

L'observation statistique et prospective doit porter sur 3 champs :

- l'emploi territorial : les effectifs et les caractéristiques des différentes composantes par statuts (titulaires, non titulaires, emplois aidés), par catégories hiérarchiques, par filières et cadres d'emplois, par secteurs d'activités, par types d'employeurs, par régions...
- les métiers et les compétences des territoriaux : par secteurs d'activités, par familles professionnelles, par activités principales ou spécifiques, par types de compétences mobilisées, par niveaux de qualifications et d'aptitudes requis...
- les pratiques de formation : par budgets de formation des collectivités (cotisation, hors cotisation...), par publics concernés, par types de prestations sollicitées, par opérateurs mobilisés...

• Les modalités de mise en œuvre

Les instances paritaires du CNFPT (Conseil national d'orientation et Conseil d'administration) proposent les orientations et les directives en vue de l'élaboration du programme de travail annuel d'observation et de prospective. Ce programme est soumis pour validation au CSFPT* et au Conseil national de l'information statistique (CNIS).

Les programmes annuels d'observation investissent plusieurs directions d'études :

- veille sur l'évolution de l'emploi territorial : tendances de l'emploi territorial, synthèses des bilans sociaux, perspectives d'évolution démographique, baromètres des offres d'emploi, suivi de la parité, suivi des contrats aidés dans les collectivités,
- veille sur l'évolution des métiers territoriaux et des qualifications (répertoire des métiers),
- études régionales,
- études sectorielles : police municipale, santé, social...
- études institutionnelles : ressources humaines des EPCI* à fiscalité propre, des SDIS*...
- pratiques de gestion des ressources humaines : pratiques de formation, GPEEC*, action sociale en faveur des agents, pratiques de VAE* et REP*...

Ce que propose le CNFPT

Pour assurer cette mission d'observation et de prospective, le CNFPT propose et met à disposition des outils et des ressources. À ce titre, il publie périodiquement et assure la diffusion des travaux statistiques et prospectifs tels que :

- les tendances annuelles de l'emploi territorial (évolutions du recrutement et de la formation),
- le répertoire des métiers territoriaux ;
- la synthèse des « bilans sociaux » coéditée par le CNFPT et le ministère de l'Intérieur ;
- les baromètres des offres d'emplois de catégories A et B ;
- les livrets statistiques sur les cadres d'emplois relevant de la compétence du CNFPT pour les concours et la mobilité ;
- les études régionales, nationales ou sectorielles selon le programme annuel de travail.

Toutes ces publications sont disponibles et consultables sur le site du CNFPT, rubrique « Observatoire de la fonction publique territoriale ».

* Cf. glossaire

Le répertoire national des emplois de direction

• Les textes de référence

Art. 11-II de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 (I, 3°) de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

• Le calendrier

Le répertoire national des emplois de direction devrait être mis en place dans le courant de l'année 2007.

• Les principes

Le répertoire national des emplois de direction est un nouvel outil favorisant la connaissance des emplois de direction dans la fonction publique territoriale. Ce répertoire a vocation à améliorer la connaissance des emplois supérieurs de la fonction publique territoriale et à contribuer à une plus grande transparence lors des vacances d'emplois. La loi en confie la gestion au CNFPT.

Le CNFPT est chargé de la création et de la mise à jour du répertoire, qui sera consultable par tous les agents et toutes les collectivités. Ces dernières contribueront à sa mise à jour en tenant informé le CNFPT de toute création ou suppression de ces emplois.

• Les emplois concernés

Le répertoire recense tous les emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale :

- DGS* et DGA* des Départements et des Régions,
- DGS et DGA des communes de plus de 2 000 hab.,
- DGST* et DST* des communes de plus de 10 000 hab.,
- DG* et DGA des communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés d'agglomération nouvelle, SAN*, communautés de communes de plus de 10 000 hab.,
- DG et DGA des syndicats intercommunaux et syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales, assimilés à des communes de plus de 20 000 hab.,
- DG et DGA des CIG*,
- DG et DGA des CDG* de plus de 5 000 agents,
- DG et DGA des OPHLM* de plus de 5 000 logements,
- DG, DGA et directeurs du CNFPT,
- DG des caisses de crédit municipal-EPIC* ou habilitées à exercer les activités de crédit du décret n° 55-622,
- DG et DGA des caisses de crédit municipal ayant le statut d'établissement public administratif.

- **Les modalités de mise en œuvre**

Le répertoire sera consultable sur le site internet national du CNFPT et les sites des structures régionales. Les modalités de sa constitution et de sa mise à jour sont actuellement à l'étude.

Ce que propose le CNFPT

Le répertoire sera un outil interactif, afin que chaque collectivité puisse contribuer facilement à sa mise à jour régulière.

* Cf. glossaire

Les missions relatives aux agents de catégorie A relevant de l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 et aux ingénieurs en chef

• Les textes de référence

Art. 11-II de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 (II) de la loi du 26 janvier 1984.

• Le calendrier

Ces dispositions sont d'application immédiate car la loi confirme des missions déjà assurées par le CNFPT.

• Les principes

La loi vise à simplifier la règle de répartition de la gestion des cadres d'emplois entre les CDG* et le CNFPT concernant les missions liées à l'emploi. Le CNFPT reste exclusivement compétent pour les cadres A relevant de l'art. 45 et les ingénieurs en chef. Les CDG* exercent les mêmes missions à l'égard de tous les autres cadres d'emplois.

Pour ces cadres d'emplois, le CNFPT est chargé de :

- organiser les concours et les examens professionnels
- assurer la publicité des créations et vacances des emplois qui lui sont transmises par les centres de gestion,
- gérer la Bourse nationale des emplois,
- prendre en charge les fonctionnaires momentanément privés d'emploi et gérer leur carrière,
- aider au reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

• Les publics concernés

Les cadres A relevant de l'art. 45 sont les agents qui intègrent les cadres d'emplois prévoyant une scolarité à l'issue de la réussite au concours. Il s'agit des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs des bibliothèques.

Les ingénieurs en chef, qui constituent le grade le plus élevé du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, sont également concernés.

• Les modalités de mise en œuvre

S'agissant des missions déjà exercées à ce jour par le CNFPT, les modalités de mise en œuvre ne sont pas nouvelles :

- les concours sont organisés au niveau national et font l'objet d'une programmation sur 3 ans,
- la Bourse nationale des emplois est accessible sur le site internet (www.cnfpt.fr). En outre, une bourse de l'emploi commune avec plusieurs CDG* est d'ores et déjà proposée et offre une panoplie de services aux collectivités, aux demandeurs d'emploi et aux agents en recherche de mobilité (www.emploi-territorial.fr),
- les fonctionnaires momentanément privés d'emploi sont suivis de manière individualisée par les services du CNFPT dès leur placement en surnombre. Ils bénéficient de plans d'actions adaptés à leur profil.

Ce que propose le CNFPT

S'adressant à un public plus restreint, le CNFPT élaborera une offre de services diversifiée et individualisée.

* Cf. glossaire

La répartition des concours

• Les textes de référence

Art. 11-II de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'art.12-1 II §1 de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 17 de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'art. 23 II §1 et 2 et III de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 14 de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

• Les principes

La répartition de l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A, B et C est modifiée. Elle laisse au CNFPT l'organisation des concours des administrateurs, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de bibliothèques et des ingénieurs en chef.
(Cf. fiche n° 12)

Les autres concours organisés antérieurement par le CNFPT sont transférés aux centres de gestion qui, pour les concours de catégorie A, ont une obligation d'organisation régionale ou interrégionale.

Les autres concours (catégories B et C) peuvent être organisés au niveau départemental.

Les centres de gestion deviennent les principaux organisateurs des concours d'accès à la fonction publique territoriale, ce qui répond au souhait d'une meilleure visibilité de la répartition des concours par le grand public.

• Les publics concernés

Tous les candidats aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

• Les modalités de mise en œuvre

Concours relevant du CNFPT

Filière	Concours	Catégorie	Organisation	Date d'application
Administrative	Administrateur	A	Nationale	Immédiate
Technique	Ingénieur en chef	A	Nationale	Immédiate
Culturelle	Conservateur du patrimoine	A	Nationale	Immédiate
	Conservateur de bibliothèques	A	Nationale	Immédiate

Concours relevant des seuls centres de gestion

Filière	Concours	Catégorie	Organisation	Date d'application	
Administrative	Attaché	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Rédacteur	B	Départementale, régionale ou interrégionale	Immédiate	
Technique	Ingénieur	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Technicien supérieur	B	Départementale, régionale ou interrégionale	Immédiate	
	Contrôleur de travaux	B	Départementale, régionale ou interrégionale	Différée	
Sportive	Conseiller des activités physiques et sportives	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Educateur des activités physiques et sportives	B	Départementale, régionale ou interrégionale	Différée	
Culturelle	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Attaché de conservation du patrimoine	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Bibliothécaire	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Professeur d'enseignement artistique	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Assistant spécialisé d'enseignement artistique	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée	
	Assistant d'enseignement artistique	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée	
	Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée	
	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée	
	Police municipale	Directeur de police municipale	A	Régionale ou interrégionale	Différée
		Chef de service de police municipale	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée
Animation	Animateur	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Immédiate	

Concours relevant des centres de gestion ou des collectivités locales non affiliées

Filière	Concours	Catégorie	Date d'application	
Médico-sociale	Médecin	A	Immédiate	
	Biologiste, vétérinaire, pharmacien	A	Immédiate	
	Psychologue	A	Immédiate	
	Puéricultrice cadre de santé	A	Immédiate	
	Puéricultrice	A	Immédiate	
	Sage-femme	A	Immédiate	
	Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	A	Immédiate	
	Assistant socio-éducatif	B	Immédiate	
	Educateur de jeunes enfants	B	Immédiate	
	Infirmier	B	Immédiate	
	Moniteur éducateur	B	Immédiate	
	Conseiller socio-éducatif	A	Immédiate	
	Assistant médico-technique	B	Immédiate	
	Rééducateur	B	Immédiate	
	Auxiliaire de puériculture	C	Immédiate	
	Agent spécialisé des écoles maternelles	C	Immédiate	
	Agent social qualifié de 1 ^{re} classe	C	Immédiate	
	Auxiliaire de soins	C	Immédiate	
	Administrative	Adjoint administratif territorial	C	Immédiate
	Sportive	Opérateur des activités physiques et sportives	C	Immédiate
C			Immédiate	
Technique	Agent de maîtrise	C	Immédiate	
	Adjoint technique territorial	C	Immédiate	
	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement*	C	Immédiate	
Culturelle	Adjoint territorial du patrimoine	C	Immédiate	
Police municipale	Agent de police municipale	C	Immédiate	
	Garde champêtre	C	Immédiate	
Animation	Adjoint territorial d'animation	C	Immédiate	

* En attente de la publication des décrets

Concours relevant des SDIS

Filière	Concours	Catégorie	Organisation	Date d'application
Sapeur-pompier	Sapeur-pompier non officier	C	Décentralisée	Immédiate

Concours relevant de la direction de la sécurité civile relevant du ministère de l'Intérieur

Filière	Concours	Catégorie	Date d'application	
Sapeur-pompier	Capitaine, commandant, lieutenant colonel et colonel de sapeurs-pompiers	A	Immédiate	
	Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	A	Immédiate	
	Infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels	A	Immédiate	
	Major et lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	B	Immédiate	
	Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	B	Immédiate	

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT prépare les agents territoriaux à l'exhaustivité des concours de la fonction publique territoriale.

Il édite des ouvrages de préparation aux concours.

Pour les concours qu'il organise, les candidats bénéficient du service de pré inscription en ligne sur le site internet www.cnfpt.fr ainsi que les résultats des concours et les statistiques relatives au nombre de postes, d'inscrits, de présents, d'admissibles et d'admis.

La validation des acquis de l'expérience

• Les textes de référence

Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Art. 5 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 5 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 6 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 11 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 1 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 21 de la loi du 13 juillet 1983.

• Le calendrier

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit déjà existant dont l'accès va être facilité dans la fonction publique territoriale par la reconnaissance du congé VAE*. Les modalités de ce congé seront précisées par décret.

• Les principes

La VAE* est un droit individuel pour tout citoyen depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Elle permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP), sous condition que ceux-ci soient inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La demande de VAE* doit être adressée à l'autorité qui délivre le titre ou le diplôme dans les formes et délais que cette autorité a déterminés et rendus publics.

La seule condition réglementaire pour accéder à la VAE* est d'avoir exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou diplôme recherché pendant une durée d'au moins 3 ans, continue ou non.

Le candidat doit constituer un dossier comprenant des documents rendant compte des activités exercées. La demande est examinée par un jury constitué conformément au règlement du diplôme ou du titre.

Les 2 nouvelles lois relatives à la fonction publique viennent inscrire ce droit dans le statut de la fonction publique territoriale par le biais du droit au congé de VAE*.

La loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 indique également que le CNFPT assure le suivi des demandes de VAE* dont il est saisi.

Ce dispositif permet à l'agent d'acquérir une nouvelle qualification professionnelle, et notamment de faire valoir ses compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un accès à un concours.

Il constitue également pour les collectivités un outil de gestion des ressources humaines dans un environnement en pleine mutation.

• Les publics concernés

Tous les agents de la fonction publique territoriale.

• Les modalités de mise en œuvre

Que ce soit de sa propre initiative ou lors de l'entretien individuel annuel ou d'un bilan de compétences (Cf. fiche n° 16), l'agent peut décider de débiter une démarche de VAE*.

Il peut mener seul sa démarche ou saisir la DRH* de sa collectivité pour l'informer et solliciter son appui dans la conduite de son projet.

Il est nécessaire d'analyser le projet et de produire une demande de recevabilité avec une première série d'éléments justificatifs. Dans le cas d'une réponse positive à la demande, il convient de déposer un dossier descriptif complet de l'expérience professionnelle.

La décision du jury de validation peut déboucher sur 3 cas de figure : une absence totale de validation, une validation partielle ou une validation totale.

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Le protocole d'accord précise que les actions de VAE*, lorsqu'elles sont financées par l'administration dans le cadre du plan de formation, seraient réalisées en application d'une convention entre l'administration, l'agent et l'organisme (ou les organismes) intervenant en vue de la VAE*.

Il précise également que la durée du congé est fixée par an et par diplôme à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Ce que propose le CNFPT

L'objectif du CNFPT est de promouvoir la VAE* pour aider les collectivités territoriales à valoriser le potentiel humain de leur collectivité et à accompagner leurs agents dans l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Les délégations régionales pourront proposer une gamme de services :

- renseigner sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience,
- conseiller les collectivités en analysant leur demande et les problématiques susceptibles de trouver une réponse à travers le dispositif de VAE*,
- vérifier la pertinence des projets VAE* des agents,
- accompagner les collectivités pour la construction des cahiers des charges, l'aide aux choix des prestataires...
- offrir des formations en direction des acteurs des ressources humaines.

* Cf. glossaire

La reconnaissance de l'expérience professionnelle

• Les textes de référence

Art. 4 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 3 de la loi du 12 juillet 1984 pour la REP formation.

Art. 11 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 pour la REP formation.

Art. 36 - 4^e alinéa de la loi du 26 janvier 1984 pour la REP concours.
Décret du 13 février 2007.

Art. 31 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 36 de la loi du 26 janvier 1984 pour la REP concours.

Art. 33 et 43 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 39 et 79 de la loi du 26 janvier 1984 pour la REP promotion interne et avancement de grade.

Décret du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

La loi de modernisation de la fonction publique parle de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle associée à la simplification des modalités de recrutement ou de promotion interne, mais pas à des réductions de formations.

• Le calendrier

Décrets d'application à venir.

• Les principes

Le dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle a pour objectif de favoriser le recrutement, la promotion et la mobilité dans la fonction publique territoriale.

La loi du 3 janvier 2001 de résorption de l'emploi précaire prévoyait ainsi une prise en compte de l'expérience professionnelle, pour les seuls agents non titulaires, afin de les dispenser de la possession d'un diplôme pour présenter un concours réservé ou afin d'autoriser une intégration directe dans un cadre d'emplois.

La loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 étend le dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle à tous les agents territoriaux dans 4 cas :

- pour alléger des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation.
- pour être dispensé du diplôme nécessaire à un concours.
- pour adapter certaines épreuves de concours.
- pour favoriser les promotions internes et les avancements de grades.

La mise en œuvre des procédures de REP* relève du CNFPT :

- pour la réduction des formations obligatoires,
- pour l'appréciation de la dispense de diplôme préalable à un concours. Lors de l'inscription à un concours ouvert à la REP*, les candidats devront constituer un dossier permettant à la fois d'apprécier leur expérience professionnelle et de décider si elle équivaut ou non au diplôme normalement requis,
- pour les adaptations d'épreuves de concours A + dont il conserve l'organisation, sous réserve de futures dispositions réglementaires.

• Les publics concernés

La REP* s'applique aux fonctionnaires et aux candidats aux concours de la fonction publique territoriale.

Toutefois, tous les concours externes ne seront pas forcément ouverts à la reconnaissance de l'expérience professionnelle : chaque décret devra le préciser.

• Les modalités de mise en œuvre

Ces modalités seront précisées ultérieurement par la voie réglementaire (organisation, fonctionnement, procédure).

Pour la REP* relative à la dispense de diplôme préalable à un concours, le décret du 13 février 2007 précise qu'une commission placée auprès du président du CNFPT sera créée pour l'examen des demandes. Des commissions déconcentrées pourront être instituées auprès des délégations régionales.

Ce que propose le CNFPT

- Établir des référentiels permettant d'évaluer l'expérience pour les dispenses de concours et pour la réduction des formations.
- Construire des parcours de formation obligatoires modulaires permettant d'individualiser les parcours par la REP.*

* Cf. glossaire

Le bilan de compétences

• Les textes de référence

Art. 1 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 1 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 3 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 2-2 à la loi du 12 juillet 1984.

Art. 11 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 1 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 21 de la loi du 13 juillet 1983.

• Le calendrier

Décrets d'application à venir.

• Les principes

Le bilan de compétences est une notion héritée du droit du travail. Il a pour objectif de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il est transposé dans la fonction publique territoriale par la loi de modernisation de la fonction publique qui crée le congé pour bilan de compétences et la loi relative à la fonction publique territoriale qui établit un lien entre bilan de compétences et certaines formations.

Un décret précisera les types de formations susceptibles d'être précédées, à la demande de l'agent, d'un bilan de compétences. Le CNFPT assure le suivi des demandes de bilans précédant un parcours de formation.

Il peut être tenu compte des bilans de compétences pour réduire la durée des formations obligatoires ou pour accéder à des grades, corps ou cadres d'emplois par voie de promotion interne.

La réalisation d'un bilan de compétences sera inscrite sur le livret individuel de formation (Cf. fiche n° 9).

• Les publics concernés

Tous les agents de la fonction publique territoriale.

- **Les modalités de mise en œuvre**

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Le protocole d'accord prévoit pour le secteur public une modernisation du bilan de compétences.

Le bilan de compétences est accessible dans le cadre du DIF*.

Le congé du bilan de compétences est de 24 heures par an et par bilan.

Le plan de formation devrait, comme pour la VAE*, comporter des informations relatives au bilan de compétences.

Ce que propose le CNFPT

Dès la publication du décret d'application, le CNFPT définira les modalités de suivi des demandes de bilans de compétences précédant certaines formations. Des propositions pourront être faites par le CNFPT aux collectivités qui le souhaitent pour faciliter l'accès des agents territoriaux aux bilans de compétences.

* Cf. glossaire

Le plan de formation

• Les textes de référence

Art. 7 de la loi relative relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 7 de la loi du 12 juillet 1984.

• Le calendrier

Les dispositions relatives au plan de formation sont applicables dès promulgation de la loi du 19 février 2007.

Toutefois des décrets d'application viendront compléter certaines modalités de mise en œuvre, notamment sur le DIF* (Cf fiche n° 7).

• Les principes

Le plan de formation détermine le programme d'actions de formation à moyen terme des agents de la collectivité. Ce plan, annuel ou pluriannuel, regroupe a minima les catégories d'actions suivantes :

- les formations obligatoires : formations d'intégration et de professionnalisation,
- les formations de perfectionnement,
- les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels.

La principale nouveauté de la loi vient de l'obligation d'identifier dans le plan de formation les actions de formation demandées par les agents dans le cadre de leur DIF*.

Le plan de formation demeure obligatoire et transmis au CNFPT.

Il doit être soumis à l'avis du Comité technique paritaire (CTP*) de la collectivité ou du centre de gestion pour les collectivités de moins de 50 agents.

• Les modalités de mise en œuvre

Dans l'esprit de la réforme de la formation professionnelle, le plan de formation est conçu comme le document de mise en perspective et d'articulation des différents outils de professionnalisation des agents de la collectivité.

Il est donc utile d'y mentionner d'autres types d'actions auxquelles la collectivité choisit de recourir, par exemple :

- les actions de lutte contre l'illettrisme (Cf. fiche n° 6),
- les actions prévues pour la validation des acquis de l'expérience (Cf. fiche n° 14) et les bilans de compétences (Cf. fiche n° 16),
- les actions pour les périodes de professionnalisation (Cf. fiche n° 8) prévues par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007.

Le plan de formation rendra plus transparent les orientations de la politique locale d'emploi, de qualification, de formation, la programmation d'actions qui en découlent, les publics bénéficiaires et les modalités d'évaluation.

Le nouveau plan de formation contribuera à l'enrichissement du dialogue social, tant au niveau des agents et de leur encadrement direct qu'au niveau du CTP*.

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Le protocole souligne que l'administration :

- a l'obligation d'assurer l'adaptation des agents à leur poste de travail,
- doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi,
- doit proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le protocole tend à préciser les rôles et initiatives de chacun des acteurs de la formation :

- le plan de formation qui exprime les priorités de l'administration,
- le congé de formation qui relève de la seule initiative de l'agent,
- le DIF* qui relève de l'initiative de l'agent avec l'accord de son administration.

Souhaitant favoriser l'accès de tous à la formation, les agents n'ayant pas participé au cours des 3 années antérieures à des actions de formation, bénéficient d'un départ en formation de droit. Ce départ peut être différé en raison des nécessités du fonctionnement du service et selon des modalités définies après concertation avec les représentants du personnel.

Ce que propose le CNFPT

Le président du CNFPT précisait, lors du Conseil d'administration du 8 novembre 2006, que « les plans de formation sont le moyen d'aborder les relations du CNFPT avec les collectivités territoriales de manière plus stratégique et plus fine ».

Le CNFPT accompagnera ainsi les collectivités qui le souhaitent dans l'élaboration de leur plan de formation en proposant :

- un échange de bonnes pratiques,
- des centres de ressources en ligne pour les responsables de formation des collectivités,
- des guides méthodologiques adaptés à la diversité des environnements locaux.

Un accompagnement particulier des petites collectivités pourra être envisagé en partenariat avec les centres de gestion.

* Cf. glossaire

Les nouvelles dispositions statutaires

• Les instances paritaires

La loi prévoit la possibilité d'instaurer un CTP* commun entre un EPCI* et ses communes membres lorsque l'effectif global est au moins égal à 50 agents. (art. 29 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 32 de la loi du 26 janvier 1984).

• Les modalités de recrutement et de gestion des agents non titulaires

Dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes dont la moyenne arithmétique ne dépasse pas 1 000 habitants, il est désormais possible de recruter un contractuel pour occuper l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée de son temps de travail.

Dans les communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, la collectivité peut pourvoir à cet emploi par un agent non titulaire. (art. 53 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 3 de la loi du 26 janvier 1984).

La durée des contrats est de 3 ans maximum. Au bout de 6 ans, ils sont reconduits par décision expresse et pour une durée indéterminée. (art. 14-I de la loi du 26 juillet 2005 modifiant l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour tous les non titulaires, en cas de changement d'emploi au sein de la même collectivité, le bénéfice du contrat à durée indéterminée est maintenu, si les fonctions exercées sont de même nature. (art. 26 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 3 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour l'évolution des rémunérations des CDI*, un décret prévoira les conditions dans lesquelles les agents non titulaires pourront voir leur rémunération évoluer au sein de leur collectivité ou de leur établissement. (art. 27 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 136 de la loi du 26 janvier 1984).

• L'abaissement du seuil de création des emplois fonctionnels

- DG* et DGS* des communes : plus de 2 000 habitants au lieu de 3 500 hab.,
- DST* et DGST* des communes : plus de 10 000 habitants au lieu de 20 000 hab.,
- DG* et DGA* des EPCI à fiscalité propre : plus de 10 000 habitants au lieu de 20 000 hab.,
- DGST* des EPCI* à fiscalité propre : plus de 10 000 habitants au lieu de 80 000 hab. (art. 37-I de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 53 de la loi du 26 janvier 1984).

18 • Les concours

Les concours internes sur épreuves sont ouverts aux militaires et magistrats.
(art. 31 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 36 (2°) de la loi du 26 janvier 1984).

Il est précisé pour le 3° concours qu'il est organisé « sur épreuves ».

(art. 31 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 36 (3°) de la loi du 26 janvier 1984).

Il est ajouté que les épreuves des concours externes, internes et 3° voie peuvent tenir compte de « l'expérience professionnelle des candidats ».

(art. 31 de la loi relative à la fonction publique territoriale modifiant du 19 février 2007 l'art. 36 (dernier alinéa) de la loi du 26 janvier 1984).

Les agents handicapés, recrutés sans concours sur la base de l'art. 38 de la loi du 26 janvier 1984, dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité sont recrutés pour un contrat de 2 ans.

(art. 32 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 38 de la loi du 26 janvier 1984).

L'inscription des lauréats de concours sur la liste d'aptitude reste fixée à 3 ans, mais le décompte de cette période est désormais suspendu pendant la durée des congés suivants : maternité, parental, adoption, présence parentale, accompagnement d'une personne en fin de vie, longue durée et service national.

(art. 34 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 44 de la loi du 26 janvier 1984).

La loi prévoit la possibilité pour une autorité organisatrice de concours de nommer des examinateurs spécialisés, au plus tard la veille de l'épreuve pour laquelle ils sont désignés. Ils évaluent les candidats ou corrigent leurs copies et participent avec voix consultative aux délibérations du jury.

(art. 28 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 44 de la loi du 26 janvier 1984).

• La promotion interne et avancement de grade

Pour l'accès à un grade supérieur au titre de la promotion interne, il est précisé que les inscriptions au choix sur liste d'aptitude, après avis de la CAP*, tiennent compte de la « valeur professionnelle » et des « acquis de l'expérience professionnelle des agents ».

(art. 33 de la loi n° 2007-209 relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Pour l'accès à un grade supérieur au titre de l'avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement. Ce taux est désormais fixé par l'assemblée délibérante après avis du CTP*. Cette modalité ne s'applique pas aux agents de police municipale.

(art. 35 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 49 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour l'inscription au choix sur un tableau d'avancement, après avis de la CAP*, il est tenu compte des acquis de l'expérience professionnelle en plus de l'appréciation de la valeur professionnelle.

(art. 43 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 79 de la loi du 26 janvier 1984).

• L'exercice du droit syndical

En cas de mise à disposition due, mais non effective de fonctionnaires, l'organisation syndicale concernée reçoit une somme égale à la rémunération de ces fonctionnaires. Cette somme est prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement de la collectivité.

(art. 46 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical doivent figurer dans le bilan social élaboré au moins tous les 2 ans par les collectivités et présenté au CTP.

(art. 30 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

L'avancement du fonctionnaire bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois dont il relève.

(art. 42 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 77 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

- **La discipline**

La loi prévoit une modification de la durée maximale de l'exclusion temporaire de fonctions (sanction du 3^e groupe). Elle passe de 16 jours à 2 ans au lieu de 16 jours à 6 mois.

(art. 44 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

- **Les congés**

2 congés sont introduits dans la loi : le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences.

(art. 6 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 57 de la loi du 26 janvier 1984 et art. 1 de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique modifiant l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983).

- **Le temps partiel thérapeutique**

Après 6 mois consécutifs de congés maladie pour une même affection ou un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel, après avis du comité médical. Ce service à temps partiel peut être accordé pour une période de 3 mois renouvelable 3 fois au maximum. Il ne peut être inférieur au mi-temps. Il se substitue au mi-temps thérapeutique.

(art. 42-II de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 57 (4^e bis) de la loi du 26 janvier 1984).

- **Le temps partiel pour création d'entreprise**

L'accomplissement d'un service à temps partiel est accordé de plein droit à un fonctionnaire ou agent public qui crée ou reprend une entreprise, pour une durée maximale de 2 ans. Cette demande est soumise à la commission de déontologie.

(art. 21 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 60 bis de la loi du 26 janvier 1984).

- **Les autorisations spéciales d'absence**

Un décret précisera les autorisations spéciales d'absence qui font l'objet d'un contingent global calculé pour les autorisations accordées aux représentants syndicaux par les centres de gestion pour les collectivités affiliées qui emploient moins de 50 agents.

(art. 38 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 59 de la loi du 26 janvier 1984).

- **Les règles applicables en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine préventive**

3 nouveaux articles sont insérés dans la loi. Ils renvoient au code du travail en matière d'hygiène et de sécurité, avec toutefois une possibilité de dérogation par décret en Conseil d'État.

L'autorité territoriale désigne dans les services des collectivités et établissements territoriaux, les agents chargés d'assurer, sous sa responsabilité la mise en œuvre de ces règles (ACMO*).

Chaque collectivité doit disposer d'un service de médecine préventive ; soit par sa création, soit par adhésion à un service créé par son centre de gestion, soit par adhésion à un service commun à plusieurs collectivités, soit par adhésion aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés.

(art. 48-II de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 rajoutant les art. 108-1 à 108-3 à la loi du 26 janvier 1984).

- **La perte d'emploi**

Pour les fonctionnaires à temps non complet, une modification de leur temps de travail qui n'excède pas 10 % n'est plus assimilée à une suppression d'emploi. Cependant, si cette modification a pour effet de les faire travailler moins de 28 heures hebdomadaires (seuil d'affiliation à la CNRACL*), cette modification est assimilée à une suppression d'emploi.

(art. 45 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 97 de la loi du 26 janvier 1984).

- **La limite d'âge**

Les fonctionnaires et contractuels recrutés sur un emploi fonctionnel par la voie du recrutement direct (art. 47) qui ont atteint la limite d'âge (65 ans) peuvent, à leur demande et dans l'intérêt du service, être maintenus en fonctions jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant si la date de celui-ci intervient dans les 18 mois.

(art. 52 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 7-1 à la loi du 13 septembre 1984).

- **L'indemnité compensatoire des dépenses de formation**

En cas de mutation d'un fonctionnaire dans les 3 ans suivant sa titularisation, la collectivité d'accueil rembourse à la collectivité d'origine une part de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de la formation obligatoire d'intégration et de professionnalisation et, le cas échéant, le coût de toute formation complémentaire suivie au cours de ces 3 années.

Si l'indemnité ne fait pas l'objet d'un accord, c'est la totalité des dépenses engagées qui est prise en compte.

(art. 36 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 51 de la loi du 26 janvier 1984).

- **Le maintien à titre individuel des avantages acquis**

La loi rend possible le maintien des avantages individuellement acquis avant la parution de la loi du 26 janvier 1984 en matière de rémunération et de retraite lors d'un changement d'affectation d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, et inversement.

(art. 47 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 111-1 à la loi du 26 janvier 1984).

- **L'intégration automatique de titulaires d'emplois spécifiques de catégorie A**

Dès lors qu'ils possèdent un diplôme de niveau licence et 15 années de carrière dans un emploi spécifique de catégorie A, les agents peuvent demander leur intégration dans l'une des filières de la fonction publique territoriale.

Les modalités seront fixées par décret

(art. 54 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 139 ter à la loi du 26 janvier 1984).

- **La disposition en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes**

Une négociation au sein de la collectivité avec les organisations syndicales doit conduire à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité.

Un plan pluriannuel devra être élaboré à cet effet.

(art. 69 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 33 de la loi du 26 janvier 1984).

- **L'extension du rôle des CAP***

Les CAP* sont saisies lorsqu'un agent public souhaite exercer des activités privées (art 19-IV de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique du modifiant l'art. 30 la loi du 13 juillet 1983).

- **La mise à disposition**

La mise à disposition devient une modalité de mobilité des fonctionnaires entre les 3 fonctions publiques.

(art. 12 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983).

La mise à disposition d'un agent auprès d'une administration devient possible même si cette administration possède un emploi budgétaire vacant.

La loi énumère les administrations et organisations auprès desquelles un agent territorial peut être mis à disposition.

La mise à disposition donne lieu à remboursement de la rémunération, des charges sociales, frais professionnels et avantages en nature dont bénéficie l'agent. Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché, auprès du CSFPT*, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou auprès d'un Etat étranger.

(art. 14 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant les articles 61 à 63 de la loi du 26 janvier 1984).

Les agents non titulaires en CDI* auront la possibilité d'être mis à disposition entre collectivités, EPCI* et établissements publics rattachés

(art. 27 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 136 de la loi du 26 janvier 1984).

- **L'action sociale**

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles dans divers domaines, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Les bénéficiaires de l'action sociale contribuent à la dépense engagée en fonction de leur revenu et de leur situation familiale.

(art. 26 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 9 de la loi du 13 juillet 1983).

- **Le supplément familial de traitement**

La loi étend l'interdiction faite aux parents de cumuler le supplément familial de traitement pour un même enfant aux établissements publics à caractère industriel et commercial, aux entreprises publiques ou aux organismes financés à 50 % au moins par des ressources publiques.

(art. 23-II de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 20 de la loi du 13 juillet 1983).

- **La participation au financement des garanties de protection sociale complémentaire**

Les personnes publiques peuvent ainsi contribuer au financement des mutuelles auxquelles souscrivent leurs agents. Cette participation est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

(art. 39 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 ajoutant l'art. 22 bis à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

- **Les conditions d'exercice d'une activité privée par un fonctionnaire**

Le principe de l'interdiction de l'exercice d'une activité privée, lucrative ou non, est étendu, en plus des fonctionnaires, aux agents non titulaires de droit public.

Les dérogations à ce principe sont désormais précisées :

- Lorsqu'un fonctionnaire ou un agent non titulaire de droit public crée ou reprend une entreprise, après avis favorable de la commission de déontologie et pour une durée maximale de 2 ans.
- Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association est lauréat de concours ou recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public et qu'il déclare à son employeur continuer l'exercice de son activité privée. La durée de cette exception est limitée à 2 ans maximum et nécessite l'avis favorable de la commission de déontologie.

D'autres dérogations sont possibles si l'activité privée exercée est compatible avec les fonctions exercées par l'agent et n'affecte pas leur exercice. Un décret en précise les conditions.

- **Les activités privées suivantes sont interdites, qu'elles soient lucratives ou non :**

- Participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but social ou philanthropique assujetties à la TVA*.
- Consultations, expertises ou plaidoiries en justice dans les litiges intéressant une personne publique, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial. Ils peuvent détenir des parts sociales et en percevoir les bénéfices.

La production d'œuvres de l'esprit s'exerce librement, dans le respect du droit d'auteur.

Les personnels de l'enseignement peuvent exercer les activités libérales découlant de la nature de leurs fonctions.

Les agents à temps non complet, y compris les fonctionnaires, ou ceux dont le temps de travail est inférieur au mi-temps, peuvent exercer une activité privée lucrative à titre professionnel, dans des limites fixées réglementairement.

La violation de ces obligations donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement.

(art. 20-I de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 25 de la loi du 13 juillet 1983).

* Cf. glossaire