

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DE L'ASSEMBLEE**

1^{ère} REUNION DE 2008

Séance du 21 février 2008

CG 08/1^{ère}/I-10

**PERSONNEL DEPARTEMENTAL
LA FORMATION DU PERSONNEL TERRITORIAL**

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 a réformé profondément la formation du personnel territorial :

- droit à la formation tout au long de la vie et au dialogue social,
- allègement de la formation initiale des cadres A et B et extension de celle-ci aux agents de catégorie C,
- lutte contre l'illétrisme et apprentissage de la langue française,
- reconnaissance de l'Expérience Professionnelle,
- congé spécifique pour la Validation des Acquis de l'Expérience,

25 ans après le début de la décentralisation, cette évolution était nécessaire.

En effet, la loi offre désormais un système de formation quasiment analogue à celui du secteur privé et permet de répondre aux exigences de compétence des quelques **250 métiers différents** qui composent la fonction publique territoriale.

Je souhaite, toutefois, vous préciser que le Conseil Général de Tarn et Garonne n'a pas attendu les préconisations de la loi du 19 février 2007 pour favoriser la promotion de ses agents, faciliter leur mobilité et assurer leur formation continue, et ce, grâce à une politique de soutien des agents à leurs projets de formation et d'évolution professionnelle.

Compte tenu de la parution de ces nouveaux dispositifs, il m'est apparu opportun de vous présenter un bilan de la formation au sein de notre collectivité et, succinctement, les modifications introduites par la loi.

1. LA FORMATION AU CONSEIL GENERAL DE TARN ET GARONNE

a) Les chiffres

- L'évolution des effectifs de la collectivité depuis 2002

2002	2003	2004	2005	2006	2007
663	695	739	785	825	996*

* Ne sont comptabilisés ni les agents du CDE et de l'IMEP qui relèvent de la Fonction Publique Hospitalière, ni les assistants familiaux qui bénéficient d'un dispositif de formation spécifique.

- Bilan des formations des agents pour cette même période

TYPE DE FORMATIONS	2002	2003	2004	2005	2006
Formation continue "INTRA"	29 stages 608 journées 268 agents	34 stages 672 journées 224 agents	23 stages 306 journées 122 agents	18 stages 330 journées 165 agents	55 stages 709 journées 316 agents
Formation continue individuelle	1161 journées 305 agents	1553 journées 422 agents	1339 journées 508 agents	1110 journées 551 agents	929 journées 327 agents
Préparations concours	369,5 journées 48 agents	444 journées 58 agents	601 journées 73 agents	509 journées 57 agents	434 journées 74 agents
Formations Initiales	279 journées 21 agents	463 journées 19 agents	529 journées 25 agents	757 journées 26 agents	764 journées 30 agents
VOLUME TOTAL FORMATION CONTINUE	2417 journées 642 agents	3132 journées 723 agents	2775 journées 728 agents	2706 journées 799 agents	2836 journées 747 agents
*EFFECTIF REEL	299 agents	313 agents	384 agents	324 agents	380 agents

* Le même agent peut participer à plusieurs formations.

- Préparations et réussites aux concours et examens professionnels depuis 2002 ayant entraîné une nomination en catégorie supérieure

ANNEES	EFFECTIFS COLLEC-TIVITE	AGENTS EN PREPARATION PAR CATEGORIES			LAUREATS CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS			TOTAL
		A	B	C	A	B	C	
2002	663	4	14	30	0	1	1	2
2003	695	4	16	38	2	2	2	6
2004	739	6	9	58	3	2	0	5
2005	785	4	16	37	5	3	1	9
2006	825	3	15	56	1	10	1	12
TOTAL		17	70	219	11	18	5	34

- Evolution du budget formation depuis 2002

Les chiffres présentés tiennent compte de la cotisation obligatoire versée au CNFPT, ainsi que des frais pédagogiques et des frais de déplacement (concernant les chiffres de 2007, le bilan social est en cours).

2002	2003	2004	2005	2006
233 588 €	233 478 €	259 198 €	248 481 €	256 517 €

- L'accueil des stagiaires non rémunérés

2002	2003	2004	2005	2006
74	78	108	100	118

b) Le Plan de Formation 2008

L'objectif assigné par la loi est de rendre les orientations retenues par la collectivité plus transparentes et efficaces, tout en tenant compte des besoins et des souhaits des agents, ainsi que de ceux de l'administration.

Le Plan de Formation 2008 de la collectivité, tel que présenté et validé par le Comité Technique Paritaire du 14 décembre 2007, se décompose en trois axes majeurs, identifiés après une procédure de recensement des besoins.

Ces axes sont les suivants :

- **Le développement des techniques professionnelles de base.**

Il s'agit de l'acquisition de nouveaux savoirs ou compétence en technique administrative, maîtrise des TIC, Hygiène et Sécurité des agents dans l'accomplissement de leurs missions, ainsi que des habilitations et certificats d'aptitude divers et obligatoires.

• **Le développement des compétences managériales.**

La sensibilisation à l'animation d'une équipe et l'acquisition d'outils destinés à conforter le cadre dans son rôle ou sa fonction, sont des thèmes identifiés de manière récurrente.

• **La mise en œuvre des politiques et des compétences de la collectivité.**

Cet axe concerne les services ou les agents qui doivent anticiper un changement ou s'adapter à une évolution réglementaire dans les domaines de compétence de la collectivité.

Dans le prolongement de l'action déjà déployée en 2007, **la sécurité** fera encore l'objet en 2008 d'un effort particulier afin d'accompagner les agents transférés TOS et DDE.

Le tableau figurant ci-dessous permet d'appréhender l'évolution des formations dites "sécurité" depuis 2002, avec une montée en puissance des demandes et des stages organisés en INTRA.

DOMAINES	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Habilitations						
Electriques						
Stagiaires	10	-	-	20	29	28
Journées	10	-	-	25	35	36
CACES						
Stagiaires	-	-	4	-	3	42
Journées	-	-	14	-	7,5	84
Produits						
Phytosanitaires						
Stagiaires	-	-	3	-	1	-
Journées	-	-	3	-	1	-
Sauveteurs Secouristes du travail						
Stagiaires	16	31	28	22	50	61
Journées	16	31	31	22	55	81
Structures mobiles						
Stagiaires	-	-	9	-	-	-
Journées	-	-	36	-	-	-
HACCP						
Stagiaires	-	-	-	-	-	15
Journées	-	-	-	-	-	30
Signalisation						
Temporaire						
Stagiaires	-	-	-	-	-	17
Journées	-	-	-	-	-	24
Gestes et Postures						
Stagiaires	-	-	-	-	-	12
Journées	-	-	-	-	-	24
TOTAL						
Stagiaires	26	31	44	42	83	226
Journées	26	31	84	47	98,5	286,5

II. LA REFORME INTRODUITE PAR LA LOI DU 19 FEVRIER 2007 ET SES CONSEQUENCES.

- L'année 2008 sera celle du démarrage du **Droit Individuel à la Formation Professionnelle**.

Tout agent bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures, cumulable, sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

La mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation (DIF) relève de l'initiative de l'agent, en accord avec l'employeur. L'agent devient acteur de son parcours professionnel et la formation devient plus accessible à ceux qui en sont le plus éloignés (notamment les agents de catégorie C).

- **Le Livret Individuel de Formation (LIF).**

Pour favoriser la capitalisation et la traçabilité des formations tout au long de la vie professionnelle, et ce quel que soit l'employeur, la loi du 19 février 2007 a prévu que tout agent de la Fonction Publique Territoriale occupant un emploi permanent recevra, à sa nomination, un livret individuel de formation qui retracera les formations et bilans de compétences effectués. Il est la propriété de l'agent qui en conserve la responsabilité d'utilisation, de communication et qui le complète.

- **Une nouvelle architecture des formations:**

- **La formation initiale** (FAT et FAE) et obligatoire est profondément modifiée. Elle se décompose désormais en ***actions d'intégration*** (en début de carrière pour toutes les catégories) et en ***actions de professionnalisation*** (tout au long de la vie et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité).

- **Les formations de Perfectionnement** (ex-formations continues) sont dispensées tout au long de la carrière, à la demande de l'agent ou de l'employeur et sont éligibles au DIF (droit individuel à la formation). Elles permettent d'assurer l'adaptation de l'agent à son poste de travail et le développement de ses compétences.

- Aux préparations aux concours et examens professionnels s'ajoutent la **lutte contre l'illettrisme** et **l'apprentissage de la langue française**.

- **La Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE) est un droit de tout citoyen, depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, qui en fait une modalité d'acquisition d'un titre ou d'un diplôme suivant un dispositif technique singulier. La loi du 19 février 2007 a créé un congé spécial afin de favoriser l'accès à la VAE.

• **Le Bilan de Compétences** peut être de type classique, c'est à dire conforme au Code du Travail, ou peut être mis en œuvre pour répondre à des situations complexes rencontrées par les collectivités territoriales, un reclassement professionnel suite à prescription médicale ou une gestion de la "deuxième carrière" par exemple. Il peut donner lieu, par la suite, à un plan de formation individualisé en accompagnement du parcours de l'agent.

• **La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle** (REP) ne doit pas être confondue avec la Validation des Acquis de l'Expérience.

La REP peut dispenser d'un diplôme pour passer un concours, dispenser de module de formation obligatoire, être prise en compte lors d'une épreuve de concours ou examen ainsi que dans le cadre de la promotion interne et l'avancement de grade.

En conclusion, 2008 sera une année charnière dans l'évolution du concept même de formation qui doit s'apprécier comme un outil d'aide à la gestion des ressources humaines ainsi qu'à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Je vous demande de bien vouloir prendre acte de cette communication.



Vu le rapport de Monsieur le Président,

Vu l'avis de la commission des finances,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL GENERAL

– Prend acte de la communication de Monsieur le Président sur la formation du personnel territorial au sein de notre collectivité.

Acte donné.

Le Président,