



CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

NOTE DE PROBLEMATIQUE

Une reconversion professionnelle maîtrisée pour un maintien dans l'emploi réussi

Séance Plénière du 28 novembre 2018

Rapporteur : **Didier PIROT**
Coordonnateur du groupe de travail : **Eric CONEIM**

Note de problématique relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale

Sommaire

INTRODUCTION.....	4
I – La législation existante	6
1 – Un cadre législatif et règlementaire fourni mais manquant de lisibilité	6
2 – Etat et évolution souhaitable du droit.....	6
II – Le bilan, suite aux auditions et constatations	28
1 – Audition du CNFPT	28
2 – Audition de l'Agence Défense-Mobilités, placée auprès du Ministère des Armées	29
3 – Audition du Centre départemental de gestion de Haute-Garonne	29
4 – Visite du Centre de Reclassement Professionnel Jean-Moulin, situé à Fleury-Mérogis	30
5 – Contribution de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG)	31
III – Les pistes envisageables	33
CONCLUSION	35

INTRODUCTION

Le bureau du CSFPT du 20 décembre 2017 a validé la proposition de la Formation Spécialisée n°2 (FS2) de s'autosaisir sur la thématique de la reconversion et du reclassement professionnels des agents de la fonction publique territoriale. La FS2 a confié à un groupe de travail, composé de membres issus de cette formation, la rédaction d'une note de problématique synthétique, laquelle a servi de base à la présente note.

Ce groupe de travail a d'abord convenu que les mots avaient une importance et que le terme statutaire de reclassement (articles 81 à 86 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) avait une connotation très négative et il s'est accordé sur l'intitulé de « reconversion professionnelle et maintien dans l'emploi », plus adapté à la situation actuelle. Le terme de maintien dans l'emploi recouvre à la fois la notion de reclassement, liée à une inaptitude physique, mais aussi les modalités de prévention permettant à un fonctionnaire de conserver son emploi, même en cas de réorganisation ou de suppression de service.

Un premier constat a ensuite été partagé : indépendamment des promotions et de sa volonté, tout au long de sa carrière, un agent public pourra occuper plusieurs fonctions aux savoir-faire différents.

Cela se justifie par la combinaison d'au moins trois facteurs :

- ☞ La pénibilité reconnue de métiers à risques ou générateurs d'usure professionnelle pour de nombreux emplois de la fonction publique territoriale.
- ☞ L'allongement de la durée de carrière, conséquence du recul de l'âge de la retraite et d'une entrée dans la vie active plus tardive.
- ☞ Le contexte institutionnel et professionnel des collectivités territoriales et des services publics en général, en évolution constante, qui s'est accélérée ces dernières années, du fait d'une nouvelle répartition des compétences entre les échelons territoriaux, combinée à une augmentation des restrictions budgétaires. Ceci a eu notamment pour conséquence des suppressions ou des réaffectations de poste, nécessitant des adaptations rapides, ainsi que des freins à l'accès à la formation.

A ces facteurs, doivent être ajoutées des spécificités des collectivités territoriales que sont :

- ☞ la multiplicité et la diversité des employeurs territoriaux,
- ☞ le taux d'environ 75 % d'emplois de catégorie C, dont le niveau de diplômes requis est au plus de niveau V,
- ☞ les difficultés de mobilité (parfois restreinte notamment sur le plan géographique pour une grande majorité d'agents),
- ☞ plusieurs freins dans l'accès à la formation dont un déficit des fondamentaux de base pouvant aller jusqu'à l'illettrisme, la facture numérique et une réticence à partir en formation.

Au regard de ce contexte et de ces spécificités, il apparaît indispensable d'anticiper pour préparer au mieux les étapes de transition professionnelle et ainsi éviter que des agents ne subissent ces évolutions, voire soient exclus de l'emploi. Cela permettrait aussi d'améliorer la prévention des risques psycho-sociaux et de préserver une qualité de vie au travail profitable à l'action publique.

Or, si l'état du droit le permet, on constate, dans la gestion des collectivités, que ces démarches d'anticipation restent exceptionnelles, alors que des expérimentations sont menées et que des dispositifs existent et ont fait preuve de leur efficacité.

Par ailleurs, un projet de décret visant à instaurant une période de préparation au reclassement est actuellement élaboré. Il vise néanmoins les seuls agents confrontés à des problèmes de santé et qui doivent faire l'objet d'un reclassement. Ce texte s'inscrit donc dans le traitement curatif d'une situation déjà installée et dont l'urgence et l'état de l'agent justifient une prise en charge s'imposant à l'employeur.

Ce texte décline un droit pour l'agent mais n'intervient que de façon curative, l'objet de la présente note est d'appréhender le sujet de manière plus large, notamment sur l'aspect préventif.

C'est pourquoi le groupe formule des propositions d'évolutions législative, réglementaire et de diffusion de bonnes pratiques et de protocoles négociés afin de répondre aux besoins de reconversion et de maintien dans l'emploi.

I – La législation existante

1 – Un cadre législatif et réglementaire fourni mais manquant de lisibilité

Les dispositions législatives et réglementaires sur le sujet de la formation professionnelle sont nombreuses, elles figurent dans les tableaux ci-après. Ce ne sont pas moins de 18 articles de lois figurant dans 4 lois différentes qui ont été identifiés comme traitant de la thématique.

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a par ailleurs récemment renforcé certaines dispositions législatives, dont notamment l'article 22 de la loi n°83-634, en introduisant le droit pour tout fonctionnaire de bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, dont il est urgent qu'il soit généralisé et formalisé pour être accessible à tous.

La thématique est aussi abordée dans de nombreux décrets dont 3 qui traitent spécifiquement de formation :

- ➔ Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- ➔ Décret n°2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation.
- ➔ Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

De nombreux dispositifs existent donc, mais comme il est apparu, dans le rapport du CSFPT sur la formation professionnelle de mars 2017, que plusieurs d'entre eux tels que le livret formation, le congé pour formation professionnelle, le congé pour bilan de compétences, ou la validation des acquis de l'expérience n'ont été déployés que de manière marginale.

Des évolutions sont donc souhaitables pour que ces dispositifs soient mieux connus des agents et plus utilisés.

L'état du droit joint à la présente note recense les différentes dispositions existantes et les remarques qu'elles soulèvent.

2 – Etat et évolution souhaitable du droit

ÉTAT ET ÉVOLUTION SOUHAITABLE DU DROIT EN MATIÈRE DE RECONVERSION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

DISPOSITIONS LEGISLATIVES

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires		
<p>Article 8 bis</p> <p>I. – [...]</p> <p>II. – Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :</p> <p>[...] 3° A la formation professionnelle et continue ; [...] 6° A l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;</p>	<p>La circulaire n° BCRF1109888C, du 22 juin 2011 n'ayant pas de valeur normative, l'application de cet article à tous les échelons locaux n'est pas mise en œuvre de manière satisfaisante. L'IGAS préconise notamment, dans son rapport n°2017-025R de décembre 2017, de faire de la problématique des salariés en risque de désinsertion pour raisons de santé, un thème essentiel de négociation collective et de développer le dialogue social sur ce thème.</p>	<p>Un décret d'application visant à préciser l'organisation, les niveaux, le contenu et la périodicité de ces négociations serait donc nécessaire.</p>
<p>Article 22</p> <p>Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.</p> <p>Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. [...]</p> <p>Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.</p>	<p>Cet article est décliné dans le décret n°2007-1845 mais la circulaire du 10 mai 2017 qui apporte certaines précisions ne suffit pas. La communication aux agents de ce nouveau droit est très limitée, il faudrait compléter et préciser le décret 2007-1845.</p>	<p>Cette clarification règlementaire permettrait que tout métier du répertoire CNFPT soit obligatoirement associé à une qualification et un niveau de diplôme reconnus par le RNCP, pour faciliter les VAE, REP et les promotions professionnelles. Un décret ou arrêté sur le Conseil en Evolution Professionnelle, la qualification et les modalités d'habilitation et des conseillers, le ratio nombre d'ETP de CEP / d'agents que doivent respecter les collectivités non-affiliées et les centres de gestion serait aussi nécessaire.</p>
<p>Article 22 ter</p> <p>Un compte personnel d'activité est ouvert pour tout fonctionnaire. Il est constitué :</p> <p>1° Du compte personnel de formation ; 2° Du compte d'engagement citoyen [...]</p> <p>Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté</p>	<p>Décret n°2017-928 du 6 mai 2017</p> <p>Le précédent dispositif, le DIF a été très peu utilisé. Le portail de la Caisse des dépôts souffre d'une ergonomie complexe qui le rend peu accessible. La communication autour de ce sujet doit être faite.</p>	<p>Pas d'évolution nécessaire de la législation mais dans son application. Il est urgent d'organiser et garantir l'appropriation du CPF par tous les agents pour faciliter les projets d'évolution professionnelle.</p>

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle.</p> <p>Tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande.</p> <p>Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.</p> <p>Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne gratuit mentionné à l'article L. 5151-6 du code du travail. [...].</p>		
<p>Article 22 quater</p> <p>I -Le compte personnel de formation permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.</p> <p>Le fonctionnaire utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation. [...]</p> <p>III.</p> <p>IV</p>	<p>L'accord et le financement d'actions de formation reste au bon vouloir de l'employeur local, sans contrôle prévu de son application. Le nombre d'heures reste insuffisant pour une reconversion professionnelle qualifiante.</p>	<p>Le projet d'évolution professionnel PEP exige un investissement important. Il doit être connu, encouragé et son financement garanti pour que les agents s'y engagent en prévention de difficultés de maintien dans l'emploi.</p>
<p>Article 23-II</p> <p>Les centres de gestion assurent pour leurs agents, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes, sous réserve des dispositions du II de l'article 12-1 : [...)</p> <p>18° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents prévu à l'article 2-3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. (...)</p>	<p>A-t-on des statistiques sur le nombre de centres de gestion ayant mis en place le conseil en évolution professionnelle et sur le nombre d'agents l'ayant sollicité ?</p> <p>Il semblerait que certains centres de gestion considèrent que leur rôle se limite au conseil aux collectivités le refuse aux agents.</p>	<p>Au même titre que les services ressources humaines des collectivités ont vocation à renseigner et aider les agents, les prestations d'information, de conseil et d'accompagnement des centres de gestion en matière de carrière, prévention des inaptitudes et évolution professionnelle doivent être accessible aux agents des employeurs affiliés.</p>
<p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale</p>		
<p>(...)</p> <p>Article 12.1</p>	<p>Les rapports d'activité du CNFPT sont muets sur le suivi quantitatif des demandes de bilan de</p>	<p>La responsabilité de l'instruction et de suivi des VAE et des BC, dévolue par la loi au</p>

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>I.- Le Centre national de la fonction publique [...] assure également : [...]</p> <p>2° Le suivi des demandes, dont il est saisi, de validation des acquis de l'expérience [...] ainsi que des demandes de bilan de compétences [...]</p> <p>II.- Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions suivantes pour les cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 : [...]</p> <p>4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; [...]</p>	<p>compétences ou VAE (nombres de demandes refusées ou mises en œuvre). Ses plaquettes renvoient les agents vers leur employeur ou le FIPHFP pour les BC.</p>	<p>CNFPT, doit donner lieu et une évaluation pour en corriger les manques et inégalités entre délégations.</p>
<p>Article 57</p> <p>Le fonctionnaire en activité a droit : [...]</p> <p>6° Au congé de formation professionnelle ;</p> <p>6° bis Au congé pour validation des acquis de l'expérience ;</p> <p>6° ter Au congé pour bilan de compétences ; [...]</p>	<p>Le droit au congé de formation d'évolution ou reconversion professionnelle en prévention d'une inaptitude n'est pas explicitement reconnu.</p>	<p>Un article 6° quater de l'article 57 pourrait être consacré à ce congé.</p>
<p>Art. 76</p> <p>L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.</p> <p>Les commissions administratives paritaires ont connaissance de ce compte rendu ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision. [...]</p>	<p>Effectif avec le décret d'application n°2014-1526</p>	<p>Cet article est cité car il fonde le droit à une évaluation annuelle pour les fonctionnaires. Il pourrait inspirer la rédaction d'un article législatif sur un droit tous les 10 ans à un entretien de bilan de carrière. Une autre échéance pourrait être fixée selon l'âge de l'agent. Une autre solution serait de compléter le décret 2014-1526 avec l'obligation pour le supérieur hiérarchique de renseigner l'agent sur son accès de droit à un BC tous les 5 ans et à un conseil en évolution pro.</p>
<p>SECTION III Reclassement</p> <p>Article 81</p> <p>Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.</p>		<p>Le terme de reclassement a une connotation très négative. Il devrait être remplacé par « Maintien dans l'emploi » ou</p>
<p>Article 85-1</p> <p>Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a</p>		<p>Le décret d'application est prévu pour la fin de l'année 2018.</p>

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.		
Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale		
<p>Article 1er</p> <p>La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comprend :</p> <p>1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend : [...]</p> <p>4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;</p> <p>5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.</p> <p>6° Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, mentionnées à l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat précise les types de formations susceptibles d'être précédées, à la demande de l'agent, d'un bilan de compétences ainsi que les modalités de celui-ci.</p> <p>Tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent reçoit un livret individuel de formation. Ce livret retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie, dans les conditions fixées par décret.</p>	<p>La loi n°84-594 n'a pas intégré l'acquisition du socle de connaissances et compétences (CLÉA) parmi les objectifs de la formation professionnelle, alors que l'ordonnance n°2017-53 en rend pourtant sa mise en œuvre obligatoire sur simple demande de l'agent.</p> <p>Le Décret n°2007-1845 n'a pas précisé comme annoncé ici par la loi les formations ouvrant droit à un bilan de compétence préalable pour l'agent.</p>	
<p>Article 2</p> <p>Les fonctionnaires territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation mentionnées au 1° de l'article 1er.</p> <p>Sans préjudice de l'application des dispositions relatives au compte personnel de formation prévues à l'article 2-1, les agents territoriaux bénéficient des autres actions de formation mentionnées à l'article 1er, dans les conditions prévues par la présente loi et sous réserve des nécessités du service. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire.</p>	<p>L'obligation pour l'employeur de saisir la CAP avant un 2ème refus n'a pas été mise en œuvre. Et si cette obligation a parfois été mise en œuvre, la CAP n'émet qu'un avis.</p>	
<p>Article 2-1</p> <p>L'utilisation du compte personnel de formation (CPF) fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. Toute</p>	<p>Les abondements obligatoires des crédits d'heures inscrits sur le CPF ne sont pas appliqués (sauf exceptions), les agents n'en sont pas informés et</p>	<p>L'octroi d'actions de formation reste au bon vouloir de son employeur. Il faudrait faire évoluer cette possibilité en nouveau droit</p>

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>décision de refus opposée à une demande d'utilisation du compte personnel de formation peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente.</p> <p>L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande.</p> <p>Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un fonctionnaire a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.</p> <p>L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de vingt-quatre heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.</p> <p>Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures maximum par an et le plafond est porté à quatre cents heures. [...]</p> <p>Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de cent cinquante heures, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds mentionnés aux quatrième et cinquième alinéas.</p>	<p>ne peuvent obtenir la correction de cette « omission ».</p> <p>Contrairement au guide de mise en œuvre du CPF diffusé il y a 1 an pour les agents publics de l'État, il n'existe toujours pas de modèle de demande d'abondement des droits en prévention d'une inaptitude, ni pour l'attestation médicale requise pour en bénéficier.</p>	<p>effectif</p> <p>Une fois encore, pour que les nouveaux droits ouverts soient au minimum connus et demandés, un rappel des employeurs à la loi s'impose pour disposer d'urgence du recensement des agents les droits sont renforcés pour prévenir une désinsertion professionnelle.</p> <p>Les rapports sur l'état de la collectivité et leurs synthèses régionales et nationales, doivent intégrer des indicateurs au sujet de ces 2 types d'abondement.</p>
<p>Article 2-3</p> <p>L'agent peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.</p> <p>Cet accompagnement est assuré par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion.</p>	<p>Il faudrait rajouter un indicateur au bilan social.</p>	<p>Un entretien de bilan de carrière tous les dix ans minimum pour les métiers ayant des facteurs de risque justifiant d'un suivi médical renforcé et tous les quinze ans pour les autres devrait être obligatoire.</p>

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>Article 4 Le fonctionnaire qui bénéficie d'une des actions de formation mentionnées aux 1°, 2°, 3° et 6° de l'article 1er est maintenu en position d'activité, sauf dans le cas où il est détaché auprès d'un organisme dispensateur de formation. [...]</p>		
<p>Article 5 Le fonctionnaire qui bénéficie d'une action de formation prévue au 4° de l'article 1er ou est engagé dans une procédure de validation des acquis de l'expérience peut bénéficier, à ce titre, d'un congé ou d'une décharge partielle de service. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les fonctionnaires placés en congé peuvent percevoir une rémunération. Il prévoit également les conditions dans lesquelles cette rémunération peut être prise en charge par le centre de gestion.</p>	<p>Le décret 2007-1845 relatif aux formations personnelles ou aux VAE dans la FPT a omis d'en préciser les modalités de prise en charge par les centres de gestion.</p>	<p>Mise à jour du décret pour garantir cette prise en charge.</p>
<p>Article 11 En matière de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale est compétent pour : définir les orientations générales de la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale ; [...] Le Centre national de la fonction publique territoriale est également compétent pour définir et assurer, dans les conditions définies à l'article 23, des programmes de formation relatifs notamment à : [...] 3° La formation personnelle des agents de la fonction publique territoriale suivie à leur initiative. [...] Il assure également la transmission au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du compte personnel de formation. [...]</p>	<p>Malgré la compétence légale du CNFPT pour mettre en œuvre la formation personnelle (FP) des agents suivie à leur initiative depuis 21 ans, confirmée en 2017 le CNFPT s'en tient pour construire son offre de formation aux <u>seuls</u> plans de formations transmis par les employeurs et en écarte les demandes de formations personnelles.</p>	<p>Mise à jour du décret 2007-1845 pour organiser le recensement la collecte nationale des demandes individuelles de formations correspondant aux 3° & 6° de l'article 11 de la loi, sous l'égide des CRO et du CNO, pour garantir une réponse équilibrée du CNFPT aux besoins des employeurs et des agents. Modification de l'article 12-2 de la loi 84-53 pour porter les recettes du CNFPT à un niveau lui permettant d'exercer l'ensemble de ses compétences pour que le droit à la formation s'applique.</p>

DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 Hygiène, sécurité du travail & médecine professionnelle et préventive dans la FPT		
Article 26 Le service de médecine préventive (SMP) établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité. Un exemplaire en est transmis au centre de gestion qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.	Pas d'information sur les modalités d'étude par le CSFPT des rapports de synthèse des centres de gestion concernant l'activité des SMP, notamment en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants.
Article 46 Le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service , des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail . Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.	Aucun recueil d'information connu au sujet des consultations des CHSCT sur les politiques de reclassement.	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants, et les outils de contrôle pour passer d'une posture incantatoire à une application effective.
Article 49 Chaque année, le président soumet au comité, pour avis : 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée. Ce bilan est établi notamment sur la base des indications contenues dans le rapport prévu par le <u>décret n° 97-443 du 25 avril 1997</u> relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de <u>l'article 33</u> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-3 du présent décret. Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion. Chaque centre de gestion établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;	Pas de texte de référence sur les indicateurs de ce RASSCT, pas de contrôle de l'obligation de le saisir sur la matrice Prorisq.	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, pour préciser les évolutions requises et les moyens et outils de contrôle adaptés pour passer d'une posture incantatoire à une application effective. Publication d'un décret & un arrêté relatif aux indicateurs du RASSCT, et leur collecte nationale pour un suivi.

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes [...]		
Article 8 En cas de maladie et de maternité, les agents bénéficient , ainsi que leurs ayants droit, des prestations en nature prévues par le régime général des assurances sociales , dans les conditions et suivant les tarifs en vigueur dans les caisses de sécurité sociale auxquelles ils sont affiliés, sous réserve des dispositions prévues par le présent décret.	Cette notion de prestation en nature et notamment l'accès à des formations dispensées à des agents reconnus travailleurs handicapés par des établissements agréés est méconnue et peu d'agents territoriaux utilisent ce droit.	Trouver un moyen d'informer la médecine professionnelle et les services RH. S'assurer que toutes les MDPH respectent le droit des fonctionnaires à accéder à de telles formations.
Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions		
Nouvelle mouture de ce décret attendue pour la fin de l'année 2018	Le terme « reclassement » est connoté négativement.	Conformément au changement de terme proposé pour la section de la loi n°84-53 consacré au reclassement remplacer dans ce décret le terme reclassement par « maintien dans l'emploi » ou ...
Décret n°85-603 du 10 juin 1985 hygiène, sécurité du travail & médecine professionnelle et préventive dans la FPT		
Article 26 Le service de médecine préventive (SMP) établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité. Un exemplaire en est transmis au centre de gestion qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.	Pas d'information sur les modalités d'étude par le CSFPT des rapports de synthèse des centres de gestion concernant l'activité des SMP, notamment en matière de prévention de la désinsertion professionnelle	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants
Article 46 Le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service , des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail . Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions .	Aucun recueil d'information connu au sujet des consultations des CHSCT sur les politiques de reclassement.	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants, et les outils de contrôle pour passer d'une posture incantatoire à une application effective.
Article 49 Chaque année, le président soumet au comité, pour avis : 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées	Pas de texte de référence sur les indicateurs de ce RASSCT, pas de contrôle	

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>au cours de l'année écoulée. Ce bilan est établi notamment sur la base des indications contenues dans le rapport prévu par le <u>décret n° 97-443 du 25 avril 1997</u> relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de <u>l'article 33</u> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-3 du présent décret.</p> <p>Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion.</p> <p>Chaque centre de gestion établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;</p>		
<p>Décret n°87-602 du 30 juillet 1987</p> <p>portant dispositions statutaires relatives, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux</p>		
<p>Article 28</p> <p>Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.</p> <p>[...]</p>	<p>La grande majorité des employeurs et des agents n'envisagent aucune activité de formation durant un congé pour raisons de santé pour préparer une reprise d'activité, ce qui rend celle-ci très difficile, notamment en cas de changement de poste motivé par une inaptitude.</p>	<p>Une modification de ce décret pour reprendre la liste des formations en préparation d'une réinsertion dans l'emploi, conformément à la liste donnée à l'article L 6313-1 du code du travail (voir plus loin), faciliterait grandement les démarches d'anticipation de reprises d'activité professionnelle impliquant un changement de poste, de même qu'une transposition dans la réglementation relative aux agents territoriaux de la faculté de bénéficier d'une pré-visite médicale de reprise.</p>
<p>Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007</p> <p>relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale</p>		
<p>Article 2</p> <p>Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation prévue aux 2°, 5° et 6° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.</p> <p>L'autorité territoriale peut décharger les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation prévue aux 3° et 4° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984.</p>	<p>L'obligation d'une remise du livret dès l'entrée dans la FPT (éditée par le Décret n° 2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret n'est pas respectée.</p>	

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Article 4 Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles . Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.	La suppression du DIF s'est accompagnée de la suppression de la prise en charge partielle du temps de formation en dehors du temps de service prévu par cet article.	Nécessité de rétablir le cadre réglementaire de la rémunération (ou récupération) du temps de formation hors temps de service habituel (en clarifiant la différence pour les agents entre temps de service (à son poste de travail) et position d'activité).
Article 8 Les fonctionnaires territoriaux qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier dans les conditions prévues au présent chapitre : <ul style="list-style-type: none"> 1° De la mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général ; 2° Du congé de formation professionnelle mentionné au 6° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée dont la durée ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière ; 3° Du congé pour bilan de compétences mentionné au 6° ter de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ; 4° Du congé pour validation des acquis de l'expérience mentionné au 6° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. 	Il ne prévoit pas non plus (contrairement au secteur privé ou à la FPH) les modalités d'habilitation des prestataires pour les BC dans la fonction publique.	Proposition d'ajout à cette liste un congé de reconversion professionnelle ou de maintien dans l'emploi, en cohérence avec la demande de prise en compte de ce congé dans l'article 57 de la loi n°84-53.
Article 9 Lorsque les collectivités et les établissements fixent, en complément du plan de formation mentionné à l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, le volume des crédits qu'ils souhaitent consacrer aux actions engagées par leurs personnels dans le cadre de congés de formation professionnelle, de congés pour bilan de compétence ou de congés pour validation des acquis de l'expérience, le comité technique en est tenu informé.	Question créatrice d'inégalités et injustices insupportables entre les agents de différentes collectivités, du fait du caractère facultatif du financement des formations personnelles.	Définition d'un cadre réglementaire de financement, mutualisation des moyens, d'arbitrage paritaire des demandes pour ces formations.
Article 11 Le congé mentionné au 2° de l'article 8 ne peut être accordé que si le fonctionnaire a accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.		
Article 12 Pendant les douze premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle		Sur les trois ans possibles, l'indemnité n'est prévue que pour la première année.

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé.</p>		
<p>Article 13 Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités prévues à l'article 12 et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire. Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service.</p>		<p>Cette disposition peut être un frein pour les projets visant à une mobilité. A rédiger différemment. Si l'agent est ensuite recruté par une autre collectivité sur un emploi lié à la formation qu'il a suivie, le coût de la formation pourrait par exemple être supporté par la nouvelle collectivité (comme c'est déjà le cas pour le coût de la formation avant titularisation).</p>
<p>Article 14 Le fonctionnaire qui a bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique en application de l'article 6, soit d'un congé de formation professionnelle en application du 2° de l'article 8 ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.</p>		
<p>Article 15 La demande de congé de formation est présentée quatre-vingt-dix jours à l'avance. Elle indique la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de la formation. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande. Elle peut, dans les mêmes délais, faire connaître à l'intéressé que son accord est subordonné au remboursement de la rémunération de l'agent par le centre de gestion compétent dans les conditions prévues à</p>		

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
l'article 17. Elle dispose alors d'un nouveau délai de trente jours pour statuer sur la demande.		
<p>Article 16</p> <p>Le fonctionnaire remet, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, à l'autorité territoriale dont il relève une attestation de présence effective en formation.</p> <p>En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme dispensateur de formation, il est mis fin au congé du fonctionnaire, qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues.</p>		
<p>Article 17</p> <p>Les collectivités et établissements qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés par le centre de gestion dont relève le fonctionnaire de tout ou partie du montant des indemnités versées en application du premier alinéa de l'article 12.</p> <p>Le centre de gestion peut, dans les conditions prévues à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, mettre des agents à la disposition des collectivités et des établissements afin d'assurer le remplacement des fonctionnaires placés en congé de formation professionnelle.</p>		
<p>Décret n°2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation</p>		
<p>Article 1^{er}</p> <p>Le livret individuel de formation prévu au dernier alinéa de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée est un document qui recense notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ; - les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ; - les actions de formation suivies et dispensées au titre de la formation professionnelle continue et en particulier celles relevant des 1^o, 2^o, 3^o, 4^o et 5^o de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984 ; - les bilans de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience suivis ; - les actions de tutorat ; - le ou les emplois tenus et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois. 	<p>Quelles statistiques sur le déploiement de ces livrets ?</p> <p>Il est avéré que ce livret n'a quasiment pas été mis en œuvre, ce qui nuit à la crédibilité de cette disposition.</p>	<p>Le décret complétant celui sur le CPA pourrait garantir à chaque agent un réel accès à son historique de formation. Ces éléments permettraient notamment de motiver son inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ou sur un tableau annuel d'avancement au titre de l'avancement de grade, une demande de mutation ou de détachement.</p> <p>Il faudrait un portail unique pour le CPA et le livret de formation.</p>

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>Article 2 Tout fonctionnaire nommé pour la première fois dans un emploi permanent des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée reçoit un livret individuel de formation qui est sa propriété. Ce document est remis par l'autorité territoriale qui le nomme. Il contient une copie du présent décret.</p>		
<p>Article 3 Le livret individuel de formation est complété par le fonctionnaire tout au long de sa carrière.</p>		
<p>Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie</p>		
<p>Article 5 Pour l'application du IV de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'agent présente un avis du médecin de prévention attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>Contrairement au guide d'application du CPF pour les agents publics de l'État qui en définit les modalités, aucune procédure connue de mise en œuvre de cette nouvelle prérogative du médecin de prévention, donc probabilité qu'elle reste lettre morte.</p>	<p>L'article 24 du décret 85-603 (relatif à la surveillance médicale des agents) doit être complété pour prendre en compte cette mission. Complété d'une circulaire et arrêté définissant un modèle type d'attestation médicale d'exposition à un risque d'inaptitude.</p>
<p>Article 6 L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande. Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son compte personnel de formation. L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration, de sa collectivité ou de son établissement, ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale, [...]</p>	<p>Contrairement au code du travail pour lequel le conseil en évolution professionnel, créé en 2013 a très vite été précisé par un arrêt ministériel, rien n'est aujourd'hui prévu pour en encadrer la certification, la formation et les moyens pour les agents territoriaux.</p>	
<p>Article 8 Sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du II de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée relatives au socle de connaissances et compétences, l'autorité administrative examine les</p>	<p>L'obligation de répondre aux demandes de formations relatives au socle de connaissances et de compétences (CLÉA) reste inappliquée faute d'être connue des agents intéressés.</p>	

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p> demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une priorité aux actions visant à :</p> <p>1° Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions selon les conditions précisées à l'article 5 ;</p> <p>2° Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;</p> <p>3° Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.</p>		
<p>Décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat</p>		
<p><u>Ce décret n'a pas été abrogé mais les articles 44 bis et 44 quinquies de la loi 84-16 l'ont été.</u></p>	<p>Ce décret n'a pas été appliqué.</p>	<p>L'intérêt de ce décret est une position administrative dont on pourrait s'inspirer dans la fonction publique territoriale.</p>
<p>Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale</p>		
<p>[...]</p> <p>Annexe</p> <p>[...] Agents inaptes</p> <p>Nombre d'agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; - ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur ; - effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; - effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur. <p>Nombre d'agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme, par filière (2) ; 	<p>D'une façon générale l'arrêté fixant la liste des indicateurs sur l'état de la collectivité ne mentionne pas le nombre d'agents laissés sans réponse, ou « renonçant à faire valoir leur droit à une sécurisation de leur parcours professionnel ». Il faudrait intégrer les agents ayant demandé sans succès des aménagements de postes ou du télétravail, agents ayant renoncé au reclassement faute de formation de réadaptation professionnelle, les agents ayant demandé sans succès une VAE, un BC, un CEP, un congé personnel de formation, une préparation à un concours, une remise à niveau.</p>	<p>Compléter tous les indicateurs d'actions réalisées par des indicateurs des actions équivalentes refusées.</p> <p>Indicateurs de tous les facteurs de risques de désinsertion professionnelle :</p> <p>agents relevant d'une surveillance médicale particulière au motif d'activités usantes, agents travaillant dans des environnements professionnels justifiant des fiches de risques spécifiques,</p> <p>Il faudrait avoir les statistiques pour les Agents non-titulaires.</p>

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>- bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail.</p> <p>Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année.</p> <p>Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.</p> <p>Nombre de retraites pour invalidité.</p> <p>Nombre de licenciements pour inaptitude physique.</p> <p>Formation</p> <p>Effectifs formés</p> <p>D'une part pour les fonctionnaires et d'autre part pour les agents contractuels sur emploi permanent, nombre total, en distinguant formation prévue par les statuts particuliers (formation d'intégration et formation de professionnalisation), formation de perfectionnement, formation personnelle, préparation aux concours et examens d'accès à la FPT :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de journées de formation (dont au titre du CPF) suivies par les agents par catégorie hiérarchique (4), par organisme ; - d'agents ayant participé à au moins une action de formation (dont au titre du CPF), par sexe, par catégorie hiérarchique (4). <p>Validation de l'acquis et de l'expérience : nombre de dossiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - déposés durant l'année ; - en cours ; - ayant débouché sur une validation. <p>Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale en distinguant les fonctionnaires des contractuels.</p> <p>Coût de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Montant de la cotisation obligatoire versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). - Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques...) avec mention des versements au CNFPT au titre des actions organisées en partenariat. - Frais de déplacement des stagiaires. - Coût total des actions de formation. 		

DISPOSITIF SPECIFIQUE A LA FILIERE DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Texte	Effectivité/Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000 relative [...] au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels		
<p>Article 3</p> <p>Le sapeur-pompier professionnel âgé d'au moins cinquante ans peut demander qu'une commission médicale constituée à cet effet constate qu'il rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions opérationnelles relevant des missions confiées aux services d'incendie et de secours. Lorsque c'est le cas, il bénéficie d'un projet de fin de carrière qui peut consister dans l'affectation à des fonctions non opérationnelles au sein du service d'incendie et de secours, en un reclassement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique ou en un congé pour raison opérationnelle, dans les conditions prévues aux articles suivants.</p> <p>[...]</p> <p>La décision accordant à un sapeur-pompier professionnel le bénéfice d'une affectation non opérationnelle, d'un reclassement ou d'un congé pour raison opérationnelle ne peut être prise qu'après acceptation écrite de l'intéressé.</p> <p>[...]</p> <p>Le directeur des services départementaux d'incendie et de secours peut établir [...] une liste d'emplois non opérationnels susceptibles d'être proposés par priorité aux sapeurs-pompiers professionnels bénéficiant d'un projet de fin de carrière. Il rend compte chaque année au conseil d'administration du service d'incendie et de secours des affectations opérées sur des emplois figurant dans cette liste.</p>	<p>Cet article est précisé par le Décret n° 2005-372 du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels.</p> <p>Selon le bilan présenté à la CNIS pour 2016, 696 sapeurs-pompiers professionnels remplissent, en 2016 (786 en 2015), les conditions requises pour prétendre au projet de fin de carrière.</p> <p>Au 31 décembre 2016, 391 sapeurs-pompiers professionnels ont intégré le dispositif (sur 696 agents éligibles, soit un taux de 56,18 %). Ces résultats se décomposent de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 290 ont bénéficié d'une affectation non opérationnelle, ➤ ces emplois non opérationnels sont essentiellement des emplois dans le domaine de la logistique/technique, la formation, la prévention ou encore en CTA-CODIS. ➤ 8 ont bénéficié d'un reclassement pour raison opérationnelle dans la fonction publique, ➤ les emplois sont en majorité des postes d'adjoint technique. ➤ 24 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle, suivi d'une activité privée, ➤ 69 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension. <p>Depuis l'instauration de ce dispositif, 294 sapeurs-pompiers ont bénéficié d'un congé pour raison opérationnelle avec faculté d'exercer une activité privée (24 entrant en 2016 dans ce dispositif), et 554 d'un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension (69 nouveaux entrants en 2016). Les deux catégories réunies constituent 25,07 % du total des agents ayant bénéficié d'un projet de fin de carrière depuis 2006.</p>	<p>Ne pourrait-on pas s'inspirer de cette disposition pour l'étendre à d'autres métiers, par exemple classés à risques ?</p>

Texte	Effectivité/Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Décret n° 2005-372 du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels		
<p>(...)</p> <p>Article 2 L'initiative de la demande de projet de fin de carrière appartient au sapeur-pompier professionnel. Au cours de la procédure prévue aux articles 3 à 9 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée, le sapeur-pompier professionnel intéressé peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.</p> <p>Article 3 En savoir plus sur cet article... L'avis de la commission médicale est notifié à l'autorité territoriale et à l'intéressé dans un délai de deux mois suivant la demande formulée par le sapeur-pompier professionnel. L'autorité territoriale ou le sapeur-pompier professionnel peuvent saisir en appel la commission de réforme mentionnée à l'article 31 du décret du 26 décembre 2003 susvisé dans les deux mois qui suivent l'avis de la commission médicale. L'avis de la commission de réforme, émis dans un délai de trois mois suivant sa saisine, est notifié à l'autorité territoriale et à l'intéressé.</p>		
<p>Article 4 Lorsque la commission médicale a constaté que le sapeur-pompier professionnel rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles, l'autorité territoriale, dans un délai de deux mois à compter de la réception de cet avis, propose par écrit à l'intéressé l'ensemble des mesures pouvant constituer un projet de fin de carrière. Ce délai est suspendu en cas d'appel interjeté devant la commission de réforme en application de l'article 3. Le projet de fin de carrière propose à l'intéressé :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° Une affectation non opérationnelle au sein du service d'incendie et de secours, selon les possibilités de ce service ; 2° Un reclassement pour raison opérationnelle, dans les conditions prévues à l'article 4 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée ; 3° Un congé pour raison opérationnelle, dans les conditions prévues aux articles 5 à 8 de la même loi. <p>Le service départemental d'incendie et de secours est tenu de</p>		

Texte	Effectivité/Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>fournir à l'intéressé ou à son ou ses conseils tout élément d'information relatif aux différentes possibilités précitées, et notamment des simulations chiffrées relatives à sa nouvelle situation.</p> <p>Le sapeur-pompier professionnel intéressé fait part par écrit, dans un délai de deux mois, de son accord sur le projet de fin de carrière.</p> <p>L'autorité territoriale prend la décision conformément aux dispositions des articles 3 à 8 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée. Cette décision entre en vigueur à compter de la date de l'accord formulé par l'agent, sous réserve, le cas échéant, des dispositions des articles 5 et 6.</p> <p>La même procédure est applicable, à l'exception du deuxième alinéa, lorsque la commission de réforme a confirmé l'avis de la commission médicale.</p>		
<p>Article 5</p> <p>En cas de reclassement prévu au 2° de l'article 4, le sapeur-pompier professionnel présente à l'autorité territoriale, à compter de la réception de la proposition, une demande de détachement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique. Son détachement est prononcé après avis de la commission administrative paritaire compétente.</p> <p>Lorsque le fonctionnaire détaché dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps, cadre d'emplois ou emploi doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son cadre d'emplois d'origine, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil et conserve, à titre personnel, la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine.</p> <p>Le détachement doit s'accompagner d'une formation adaptée au nouvel emploi.</p>		
<p>Article 6</p> <p>Les conditions d'équivalence et de proximité mentionnées à l'article 8 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée sont les suivantes :</p> <p>a) L'emploi de reclassement proposé ne doit pas être d'un niveau hiérarchique inférieur à celui du sapeur-pompier professionnel intéressé à la date de saisine de la commission</p>		

Texte	Effectivité/Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
<p>médicale. Si cet emploi est doté d'un indice inférieur à l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine, le bénéficiaire conserve à titre personnel la rémunération correspondant à ce dernier indice ;</p> <p>b) Sauf accord de l'intéressé, le lieu principal d'exercice de l'emploi de reclassement proposé ne doit pas être distant de plus de 20 kilomètres du centre d'affectation du sapeur-pompier professionnel à la date de saisine de la commission médicale.</p>		
<p>Article 7</p> <p>Dès que la commission médicale ou la commission de réforme a constaté que le sapeur-pompier professionnel rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles, l'agent ne peut plus exercer aucune des missions de protection, de lutte et de secours prévues au premier et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales.</p> <p>Il est toutefois maintenu en position d'activité dans son service d'origine jusqu'à la décision lui accordant le bénéfice d'un reclassement ou d'un congé pour raison opérationnelle (...)</p>		
<p>Article 10</p> <p>La Conférence nationale des services d'incendie et de secours organise chaque année une procédure paritaire d'évaluation du dispositif de projet de fin de carrière pour raison opérationnelle.</p>		

CODE DU TRAVAIL

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Liste des formations autorisées		
<p><u>Article L6313-1</u></p> <p>Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :</p> <p>1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;</p> <p>2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;</p>	<p>Les actions autorisées pour les salariés du régime général sont applicables aux fonctionnaires en CLM ou CLD, mais pas aux CMO.</p> <p>Mais ces dispositions sont méconnues.</p>	<p>La possibilité pour un agent qui présume ne pas pouvoir revenir sur son poste antérieur au terme d'un arrêt prolongé, d'engager un projet d'évolution professionnelle, doit être ouverte dans toute situation d'arrêt.</p>

<p>2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;</p> <p>3° Les actions de promotion professionnelle ;</p> <p>4° Les actions de prévention ;</p> <p>5° Les actions de conversion ;</p> <p>6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;</p> <p>7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-19 du code de la santé publique ;</p> <p>8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;</p> <p>9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;</p> <p>10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;</p> <p>11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;</p> <p>12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;</p> <p>13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ;</p> <p>14° Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.</p>		
<p>Article R. 4624-20</p> <p>En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.</p>	<p>La visite de pré-reprise (à la demande exclusive du salarié) ne figure pas explicitement dans le décret 85-603 parmi les interventions des médecins de prévention, de ce fait elles sont à leur bon vouloir.</p>	<p>Mise à jour du décret 85-603 pour encourager les démarches d'agents pour faciliter leur reprise d'activité ou une réorientation à construire.</p>
<p>Article R 4624-21</p> <p>Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :</p> <p>1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;</p> <p>2° Des préconisations de reclassement ;</p> <p>3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.</p> <p>[...]</p>		

CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Modalités de versement d'indemnités journalières		
<p><u>Article L323-3-1</u></p> <p>Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail.</p>	<p>Disposition méconnue n'ayant pas son équivalent dans le statut des fonctionnaires</p>	<p>Il faudrait préciser cette disposition dans les articles 57 ou 58 de la loi n°84-53.</p>

	Arrêté du 16 juillet 2014	
fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du Code du travail		
	<p>Absence totale de cadre réglementaire pour l'application du CEP dans la FPT se traduisant par un droit qui reste soit virtuel, soit instruit sans les garanties déontologiques requises.</p>	<p>Nécessité d'un arrêté équivalent pour le CEP dans la FP</p> <p>Nécessité de compléter le décret 2007-1845 d'un chapitre sur les conditions du CEP, ses moyens humains et budgétaires.</p>

II – Le bilan, suite aux auditions et constatations

Différents acteurs de la reconversion et du maintien dans l'emploi ont été auditionnés par le Groupe de Travail, qui a souhaité ainsi s'inspirer des expérimentations menées sur le terrain :

- ✓ le CNFPT représenté par son directeur M. POTIER, et par la directrice de la délégation interrégionale Limousin-Poitou-Charentes, Mme BATY.
- ✓ l'Agence Défense-Mobilités, représentée par l'adjointe du sous-directeur de la reconversion, Mme LAVERGNE.
- ✓ le Centre départemental de Gestion de Haute-Garonne, représentée par sa directrice générale adjointe, Mme OLLIER.

Par ailleurs, le Groupe a visité le Centre de Reclassement Professionnel (CRP) Jean Moulin, situé à Fleury-Mérogis, à l'invitation de son directeur, M. MAZABRAUD et de M. CRESSON, représentant de la Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales (MNFCT).

1 – ***Audition du CNFPT***

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a initié dès 2015 une expérimentation sur le thème de la transition professionnelle. Cette expérimentation, toujours en cours, a été conduite par les délégations régionales Limousin et Poitou-Charentes, avec la volonté de substituer le préventif au curatif en matière de reconversion professionnelle.

Il est ressorti de l'audition les principaux éléments suivants :

- ➔ la nécessité de prévoir un bilan professionnel à mi-carrière avec une attention plus particulière sur les agents en poste sur des métiers répertoriés comme étant à risques ;
- ➔ évaluer la capacité à apprendre et à évoluer de l'agent sans oublier d'évaluer également son appétence à la formation ;
- ➔ intégrer dans toutes les formations métiers, le travail sur la maîtrise du numérique et celle de la communication orale et écrite, la logique ;
- ➔ développer et faciliter les formations en alternance ;
- ➔ améliorer l'articulation des relations entre le CNFPT et les Centres de gestion.

Par ailleurs, il a été souligné que, du fait de la disparité démographique des collectivités, le niveau intercommunal paraissait le plus pertinent pour traiter de ces problématiques.

Concernant la question du financement de nouvelles dispositions, il a été d'abord rappelé qu'il existe certaines situations en lien avec le reclassement (arrêts maladie, reclassement, mise à la retraite pour invalidité). Il s'agit donc de convaincre de la nécessité pour les collectivités d'investir dans les mesures préventives, d'instaurer un fonds de péréquation et aussi de faire contribuer des partenaires comme la CNRACL (qui abonde le fond national de prévention) ou le FIPHFP. Ceci contribuerait à une meilleure utilisation des fonds publics. Ce fonds créé, s'inspirant du FONGECIF dans le secteur privé, pourrait être géré par le CNFPT.

Un indicateur serait à suivre : celui du nombre de personnes inaptes, mises à la retraite d'office.

2 – Audition de l’Agence Défense-Mobilités, placée auprès du Ministère des Armées

Par la nature même du statut et la carrière limitée dans le temps d'une majorité de militaires, le droit à la reconversion est inscrit dans le Code de la Défense. Il se traduit par un congé de reconversion pour les militaires justifiant de plus de quatre ans d'ancienneté.

Ce congé, durant lequel la solde du militaire peut être maintenue jusqu'à 9 mois, s'inscrit dans un parcours répondant aux souhaits des candidats et aux besoins des employeurs, qui peut durer de 18 à 24 mois.

Durant ce congé, le militaire pourra suivre des formations qualifiantes dans des centres interne ou externe, tels que l'AFPA. De plus, une période d'adaptation à l'entreprise (découverte) et une période de formation gratuite à l'entreprise (PFGE) sont aussi prévues.

Les moyens dévolus à l'Agence Défense-Mobilités sont conséquents, avec environ 350 professionnels déployés sur tout le territoire, pour quelque 12 000 demandeurs par an, ce qui permet un accompagnement efficace et un taux de placement élevé (60 % ont accès à un emploi pérenne, l'année suivant leur départ).

3 – Audition du Centre départemental de gestion de Haute-Garonne

Partant du constat que lorsque les dossiers des agents arrivaient devant la commission de réforme ou le comité médical, les solutions de reclassement étaient limitées et que les services ne traitaient plus que du curatif, le centre de gestion de Haute-Garonne (CDG 31) a décidé de développer un outil de prévention, avec comme objectif de donner de la visibilité sur deux aspects essentiels : la santé au travail et l'emploi durable.

Le développement de cet outil, qui est un site internet ouvert à tous, www.mobilites-fpt.fr, est passé par un travail collectif pluridisciplinaire, associant des médecins, des conseillers en gestion de ressources humaines ou en mobilités professionnelles, des psychologues du travail, des ergonomes, afin d'identifier les besoins.

Ce décloisonnement a permis de créer un outil facilement accessible à tout un chacun. Le site repose sur les fiches métiers du CNFPT et sur les thématiques des bilans de compétences.

Il serait désormais intéressant de l'étendre aux métiers de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

Les messages développés par le CDG 31 ont été notamment :

- ➔ « le recrutement, c'est une chose ; l'employabilité c'est aussi important » ;
- ➔ « il faudrait passer d'une logique de gestion des carrières à une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » ;
- ➔ « prévenir l'employabilité de nos agents agit en faveur de l'amélioration de la performance du service public ».

4 – Visite du Centre de Reclassement Professionnel Jean-Moulin, situé à Fleury-Mérogis

Cet établissement médico-social spécialisé dans la formation de personnes en situation de handicap est administré par l’Union Mutualiste de l’Initiative Santé (UMIS), qui comprend plusieurs mutuelles dont la Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales (MNFCT). L’UMIS est elle-même adhérente à la FAGERH (Fédération des Associations, Groupements et Etablissements pour la Réadaptation des personnes en situation de Handicap), qui regroupent 62 associations gérant 153 établissements au service de la réadaptation professionnelle.

Cette visite a été l’occasion de découvrir un dispositif méconnu, accessible aux agents de la fonction publique territoriale, reconnus travailleurs handicapés.

Le CRP Jean-Moulin propose une quinzaine de formations qualifiantes et professionnalisantes du niveau 3^{ème} à bac +2, dans les domaines tertiaire, industriel, horticole et linguistique.

L’un des points forts de ce type de centre est l’accompagnement et la préparation au projet de formation par une équipe pluridisciplinaire. Cette préparation est conduite dans un Centre de Pré-orientation, avec l’appui d’un référent orientation et insertion professionnelle.

Au cours de la formation, l’évaluation du stagiaire s’effectue en fonction de ce qu’il sait faire. On utilise une carte de compétences pour suivre son parcours.

Il serait opportun que l’ensemble des médecins du travail de la fonction publique territoriale connaissent ce dispositif afin qu’il soit développé pour les agents territoriaux. Par ailleurs, les demandes pour s’inscrire dans cette démarche passent par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), qui ne devraient plus bloquer les dossiers des agents territoriaux au motif qu’ils ont une garantie de l’emploi et qu’ils ne seraient pas prioritaires par rapport à des agents du secteur privé, ce qui est hélas trop souvent le cas actuellement.

Les méthodologies d’accompagnement des stagiaires dans leur projet pourraient inspirer les centres de gestion dans le développement de leurs services de conseil en évolution professionnelle.

5 – Contribution de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG)

A la demande du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale qui, n'ayant pu auditionner les représentants de cette association, les a sollicités afin de requérir de leur part leurs propositions d'orientation en la matière de reconversion professionnelle et de maintien dans l'emploi, au regard, notamment, des expériences de terrain menées au sein des centres de gestion, dont celle développée ci-dessus.

Dès son congrès national, en juin 2018, la Fédération nationale des centres de gestion avait abordé la question de la rénovation des ressources humaines dans la fonction publique territoriale, en abordant notamment le sujet du reclassement. Il a ainsi été écrit dans le compte rendu de ce congrès :

☞ Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion

Au titre de leurs missions obligatoires, les centres de gestion assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions, de catégorie A, B et C.

Lorsque le Comité médical départemental, saisi par l'autorité territoriale, émet un avis constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade et constate qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la FPT, mais que la collectivité ne dispose pas dans l'immédiat d'emploi vacant correspondant à ses capacités permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire est actuellement placé ou maintenu en congé maladie jusqu'à épuisement de ses droits statutaires, puis placé en disponibilité d'office et cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder une année mais peut être renouvelée deux fois pour une durée égale, voire une troisième fois.

L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de l'ordonnance du 19 janvier 2017, est venu intégrer un nouveau dispositif en prévoyant désormais que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif.

Pendant cette PPR, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires.

Avant de conclure :

- Favoriser la réussite d'un projet de reclassement, en ouvrant la possibilité, pour le fonctionnaire bénéficiant de la période de préparation au reclassement, d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion.

Suite à la demande adressée par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, la FNCDG a tenu à apporter des éléments complémentaires, tirés notamment des expériences de terrain des centres de gestion. La synthèse de cette contribution figure dans les pages qui suivent.

Globalement, les différentes auditions et contributions ont permis de faire ressortir les idées forces suivantes, afin de changer et valoriser l'image que l'on peut avoir d'une reconversion :

- ➔ **Anticiper** pour ne plus subir les transitions professionnelles.
- ➔ **Donner des moyens** en amont au lieu de payer les conséquences d'une absence d'anticipation.
- ➔ **Evaluer et valoriser** les compétences et la motivation de l'agent.
- ➔ **Travailler** en inter pluridisciplinarité.

Il ressort des débats quatre axes essentiels qui demanderaient à être approfondis :

1. Développer l'accès à l'information des agents
 - a. Profiter du module de formation d'intégration pour informer les agents de ces droits
 - b. Mettre en place un portail Internet
2. Valoriser les projets de transition professionnelle
 - a. Remplacer le terme de reclassement dans la législation
 - b. Instaurer un bilan professionnel
3. Généraliser et renforcer le rôle du conseil en évolution professionnelle
 - a. Préciser, en les adaptant à la fonction publique territoriale, les missions propres au conseil en évolution professionnelle
 - b. Réfléchir à l'instauration d'un entretien systématique pour les personnels occupant un métier reconnu comme étant pénible
4. Donner les moyens pour favoriser la transition
 - a. Instaurer une période de transition professionnelle, laquelle pourrait avoir une durée d'un an à temps complet ou plus longue dans le cadre d'un temps partiel
 - b. Maintenir la position d'activité et la rémunération intégrale pendant la période de transition professionnelle
 - c. Créer un fonds pour la transition professionnelle
 - d. Définir une commission paritaire qui déciderait, selon les cas, de l'attribution des fonds (par exemple le CRO).

III – Les pistes envisageables

La reconversion pour un agent vers un autre univers professionnel est à ce jour possible. En effet, la plupart des « outils » (formation dispensée par le CNFPT, VAE, bilan de compétences, recours au conseil en évolution professionnelle, congé professionnel de formation...) existent, mais sont souvent mal connus des agents comme des employeurs. De plus, ils sont à la charge exclusive des collectivités qui, à ce jour, sous la pression économique, peuvent estimer des choix plus prioritaires que l'investissement dans la formation et notamment en termes de prévention. Enfin, la mobilisation de ces outils relève à ce jour exclusivement de la volonté de l'employeur.

La question de la reconversion professionnelle fait pourtant l'objet de discussions de plus en plus soutenues. Des collectivités ont déjà fait leur cet enjeu ou s'interrogent sur la mise en place de dispositif complet, notamment pour ne pas subir la pression des reclassements quelles qu'en soient les causes à l'origine.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale propose d'instaurer un droit à la reconversion pour les agents de la fonction publique territoriale qui pourrait répondre à trois situations :

- ➔ Anticiper les usures professionnelles (physiques ou psychiques)
- ➔ Donner une issue positive à des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service
- ➔ Répondre à la demande croissante de seconde carrière permettant en cela une remobilisation professionnelle des agents concernés.

Ce droit comporterait quatre étapes :

1. une première phase de demande de l'agent et de travail sur son projet individuel ;
2. une deuxième étape consisterait en l'établissement complet du projet travaillé avec le conseiller en évolution professionnelle, si possible extérieur à la collectivité mais ayant une connaissance de la fonction publique territoriale. C'est également au terme de ce travail qu'un conventionnement entre l'employeur et l'agent, comprenant les moyens mis en œuvre dans le cadre du projet, les conditions de suivi et les obligations réciproques serait établi ;
3. la troisième étape serait la phase de formation adaptée au projet défini. L'interlocuteur et l'opérateur privilégié serait le CNFPT avec une réflexion à mener sur le besoin important de réactivité pour proposer des solutions de formation proches dans le calendrier du projet établi et sur l'accès à des formations sans regard sur le cadre d'emplois occupé, mais centrées sur le projet visé. Cette formation pourra le cas échéant être qualifiante et si nécessaire faire appel à la mobilisation d'un congé de formation professionnelle ou/et d'une prise en charge dans le cadre d'une VAE ;
4. la quatrième étape relèverait de la GPEEC en lien avec les centres de gestion notamment pour les moyennes et petites collectivités.

Les deuxième et troisième phases peuvent nécessiter une durée allant jusqu'à dix-huit mois, ce qui suppose que, pendant cette période, l'agent reste en position d'activité et continue donc de percevoir intégralement sa rémunération ou celle liée au congé de formation professionnelle.

Sur l'ensemble des quatre phases, l'agent bénéficie d'un suivi par le biais d'un conseil en évolution professionnelle.

Le financement du dispositif

La reconversion professionnelle peut avoir un coût immédiat assez élevé. Même si cela doit être regardé comme un investissement récupérable dans la durée, il n'en demeure pas moins que le « laissé à charge » pour les collectivités peut, pour certaines, apparaître comme insurmontable. **La mutualisation apparaît dès lors comme un élément incontournable.** Elle pourrait s'appuyer sur une cotisation additionnelle à celle prélevée par le CNFPT pour la formation. Elle serait dédiée uniquement à la reconversion et les dossiers pourraient être accordés dans le cadre d'une gestion paritaire (employeurs/syndicats). Le niveau le plus adapté pour l'examen des dossiers serait la région et, dans ce cadre, il faut sans doute réfléchir à un investissement des conseils régionaux d'orientation (CRO), instances régionales du CNFPT, qui pourraient se voir confier cette gestion.

CONCLUSION

Dans un contexte mouvant, où les carrières s'allongent régulièrement, où certains métiers sont reconnus comme pénibles et sources d'usure physique et psychologique, le reclassement représente actuellement un enjeu de taille pour les collectivités territoriales. Outre la contrainte financière qu'il engendre, c'est avant tout l'aspect humain de la question qui doit être pris en compte.

Aujourd'hui, seul l'aspect curatif de ce phénomène est pris en compte : les textes n'interviennent que « lorsque le mal est fait », quand l'agent est « cassé » et qu'il se trouve contraint de devoir renoncer à un emploi auquel il avait, le plus souvent, consacré la totalité de sa carrière. Changer de métier, se former pour acquérir de nouvelles compétences, se remettre profondément en question, ne sont pas choses aisées, surtout lorsqu'on a atteint un stade de sa carrière professionnelle.

Las du constat dressé actuellement, qui veut que les mesures de reclassement ne soient prises qu'*in extremis*, les auteurs du présent document ont souhaité que l'accent soit avant tout mis sur l'aspect préventif de la question : agir suffisamment tôt pour prévenir les risques inhérents à certains emplois, mais aussi pour permettre aux agents, dont la durée de carrière s'annonce de plus en plus longue, de bénéficier d'une réorientation professionnelle au cours de celle-ci.

C'est pourquoi les différentes préconisations formulées ici ont toujours en ligne de mire le déroulement de la carrière des agents, afin de le rendre plus serein, plus attractif et mieux adapté aux réalités de l'âge, de la difficulté de certaines fonctions et de la réalité des besoins d'adaptation à un monde territorial sans cesse mouvant, confronté à des exigences de plus en plus fortes et à une législation elle-même en évolution constante.

Qu'il s'agisse d'instaurer au moins un bilan de compétences obligatoire au cours de la carrière de chaque agent, ou d'anticiper les usures déjà repérées, notamment par le CNFPT, dans l'exercice de certaines professions, les auteurs de ce document ont voulu placer l'agent au centre d'un dispositif qui, pour l'heure, ne considère ce dernier que comme un élément parmi d'autres des mesures de reclassement.

C'est aussi pour cette raison qu'il est question ici, non pas de reclassement, qui n'est qu'un aspect de la question et n'intervient qu'*a posteriori*, mais de reconversion professionnelle, en vue du maintien dans l'emploi. La cassure physique ne doit pas céder la place à une cassure morale qui accompagnerait la perte d'un emploi et un arrêt de trop longue durée, alors même que des mesures auraient pu être prises suffisamment tôt, afin de permettre aux agents concernés de se préparer à un nouveau tournant de leur carrière professionnelle. Tous, employeurs territoriaux comme représentants des personnels locaux, ont à cœur que cette question, prégnante et essentielle aujourd'hui, soit prise en compte à tous les niveaux, afin que, non seulement l'information des agents soit la plus concise possible sur ce domaine mais, en outre, que tout soit mis en œuvre pour que la reconversion professionnelle soit une réalité de terrain. Et, s'il faut, pour cela, adapter et améliorer les textes législatifs et réglementaires. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale demande à ce qu'un travail conjoint soit fait sur la question, avec la Direction générale des collectivités locales (DGCL), dans un premier temps sur la partie réglementaire.

Quelques adresses Internet pour en savoir plus sur la question :

www.centrejeanmoulin.com

www.mobilites-fpt.fr

www.defense-mobilite.fr

www.fagerh.fr

www.cnfpt.fr

www.fncdg.com

SYNTHESE DE LA CONTRIBUTION APORTEE PAR LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION, A LA DEMANDE DU GROUPE DE TRAVAIL



Contribution relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi Octobre 2018

Contribution relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi
Octobre 2018

Les propositions de la FNCDG

Les questions de reconversion, reclassement et de maintien dans l'emploi sont en rapport direct avec certaines des propositions portées par la FNCDG, laquelle a adopté une Contribution, en juin dernier, relative aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale.

Dans ce cadre, la Fédération a développé les propositions suivantes :

➤ Créer un lien étroit entre mobilité, évolution professionnelle et conseil en organisation

Ces trois aspects sont indissociables pour proposer aux agents un accompagnement renforcé de leurs mobilités et transitions professionnelles dans le cadre de l'évolution de leurs carrières, tout en satisfaisant les besoins des employeurs publics.

Les CDG se sont vus confier par l'Ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, une nouvelle mission obligatoire « d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents » dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

L'agent peut demander à bénéficier de cet accompagnement préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits à la formation acquis au titre du CPF. Ce conseil est assuré par un conseiller du CDG formé à cet effet qui apporte son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet, en identifiant les actions nécessaires.

Cette mission illustre également l'idée de créer des « passerelles professionnelles » permettant de changer de métier, de versant de la Fonction publique, voire de rejoindre le secteur privé, sachant que le projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude.

Dans le cadre de cette mission, notamment, les CDG devraient être reconnus en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT (en prévoyant la possibilité de les réaliser au bénéfice des agents de

la FPE et de la FPH, à titre volontaire pour les CDG) : en lien avec leur collectivité, ce bilan permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir leur projet professionnel. La désignation du conseiller en évolution professionnelle doit être très largement portée à la connaissance des agents de la collectivité ou de l'établissement, que celui-ci soit interne ou nommé par le CDG.

De plus, dans le cadre de cette mission et en relation avec la mobilisation du CPF, un « Bilan de carrière », au terme de dix ans d'exercice du métier, devrait être instauré afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir des situations éventuelles d'inaptitude, notamment pour les fonctions exposées à des risques professionnels et à l'usure physique.

La mission de conseil en évolution professionnelle constitue l'un des vecteurs de la mobilité et celle-ci devrait être facilitée par la constitution, au 1er janvier 2019, du portail numérique commun inter fonctions publiques issu de l'Ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique. Les Centres de gestion sont en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C. Rappelons également que les Centres de Gestion, pour les fonctionnaires catégories A, B et C, et le CNFPT pour ceux de catégorie A+, participent au reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire de leurs bourses de l'emploi.

Le rapprochement des trois fonctions publiques par la constitution d'un portail commun va dans le sens d'une meilleure visibilité de celles-ci et de mobilités géographiques et fonctionnelles accrues, à l'heure où le passage d'une fonction publique à une autre entraîne des changements importants pour les agents, notamment en termes de rémunération et de culture.

Pour réaliser l'objectif de mobilité, compte-tenu des spécificités des fonctions publiques, de la diversité des employeurs publics et du fait que les demandes concernent le plus souvent des mobilités sur un même territoire, la FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en œuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mise en place d'un véritable marché de l'emploi public dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité tout en assurant la préservation de la diffusion des créations et vacances d'emplois à un premier niveau, de proximité, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi.

De plus, les Centres de gestion ont développé, notamment dans le cadre de leurs coopérations régionales et interrégionales, des services d'accompagnement à la mobilité des agents permettant l'examen des possibilités en fonction des compétences, des contraintes des agents et des exigences des recruteurs (ex. service de conseillers en mobilité au CDG de l'Isère). Ils souhaitent renforcer ces services en les couplant avec la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, pour tenir compte de la complémentarité de ces deux missions, accomplies à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés (article 23 de la loi du 26 janvier 1984).

Dans la même logique d'efficacité, il apparaît également pertinent de constituer un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT, mais incluant également les agents en charge de ces fonctions au sein de la FPE et de la FPH.

Ce réseau des conseillers FPT, FPE, FPH faciliterait l'orientation des agents et pourrait être subdivisé par bassin d'emplois.

L'exercice du conseil en mobilité et en évolution professionnelle serait, de plus, adossé à la mission de « conseil en organisation » largement développée par les CDG, notamment depuis l'extension et la sécurisation du champ de leur missions facultatives (article 25 de la loi du 26 janvier 1984). Dans le cadre du conseil en organisation, véritable mission d'accompagnement au changement, les CDG proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.

L'articulation du conseil en mobilité et en évolution professionnelle avec le conseil en organisation serait d'autant plus efficace que le conseil en organisation peut accompagner les restructurations de services qui font nécessairement l'objet d'une saisine des instances paritaires : les comités techniques, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les Centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ; les CAP, en cas de modification de la situation individuelle d'un agent, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les CDG pour les collectivités et établissements affiliés obligatoires (ou volontaires et ayant confié le fonctionnement des CAP).

Un lien étroit entre mobilité, évolution professionnelle et conseil en organisation serait d'autant plus pertinent qu'il tiendrait compte des mobilités « contraintes » du fait des impacts sur le personnel, dans un contexte de mise en oeuvre de la réforme territoriale, des fusions, des transferts de compétences, des mutualisations et réorganisations de services.

Ces actions permettraient d'approfondir la mutualisation de prestations au bénéfice des collectivités et établissements sur l'ensemble du territoire national sachant que la flexibilité d'organisation des Centres prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

La logique de parcours professionnels peut ainsi être développée à l'échelle pertinente, celle des « bassins d'emplois », afin de favoriser les passerelles professionnelles entre employeurs.

Cette démarche s'appuie également sur la connaissance dont dispose les CDG de ces bassins d'emploi et de leurs caractéristiques, du fait de l'exploitation des données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités et consolident par leurs Observatoires régionaux, mais également par le biais des bilans de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines que les CDG sont chargés d'établir.

➤ Santé au travail et emploi

☞ **Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion**

Au titre de leurs missions obligatoires, les CDG assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions, de catégorie A, B et C.

Lorsque le Comité médical départemental, saisi par l'autorité territoriale, émet un avis constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade et constate qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la FPT, mais que la collectivité ne dispose pas dans l'immédiat d'emploi vacant correspondant à ses capacités permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire est actuellement placé ou maintenu en congé maladie jusqu'à épuisement de ses droits statutaires, puis placé en disponibilité d'office et cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder une année mais peut être renouvelée deux fois pour une durée égale, voire une troisième fois.

La Fédération avait relayé, dès 2013, une demande d'instauration d'un congé de reclassement pendant lequel l'agent percevait sa rémunération et une formation en reconversion professionnelle, mesures impossibles lorsque l'agent est en disponibilité d'office.

L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de l'ordonnance du 19 janvier 2017, est venu intégrer un nouveau dispositif en prévoyant désormais que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif.

Pendant cette PPR, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires momentanément indisponibles ou de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Ainsi, la PPR peut être réalisée en dehors de la collectivité ou de l'établissement d'origine du fonctionnaire et le CDG s'assurerait de bilans réguliers pour évaluer la mise en œuvre du projet de PPR et, le cas échéant, l'adapter.

Par ailleurs, le projet de décret relatif à la mise en œuvre de la PPR prévoit que la compétence reclassement est partagée entre l'autorité territoriale, le président du CDG ou du CNFPT.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif PPR, il serait opportun que la convention formalisant la PPR associe nécessairement CDG et CNFPT (plutôt que l'un ou l'autre) : les CDG et les délégations régionales du CNFPT travailleraient de concert pour faire le lien entre un plan de formation et la consolidation des acquis de la formation par des missions de remplacement adaptées.

☞ **Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle**

Les collectivités et des établissements doivent disposer d'un service de médecine préventive et, pour remplir cette obligation, ils ont très largement recours aux services créés par les Centres de Gestion.

Du fait de la pénurie de médecins du travail, les CDG éprouvent de sérieuses difficultés de recrutement de médecins de cette spécialité. Le renforcement de la mutualisation de cette ressource rare et la constitution d'équipes pluridisciplinaires (médecins, psychologues, préventeurs, assistantes sociales...) permettant une orientation adéquate des agents, ne sont pas suffisantes, à elles seules, pour faire face aux demandes des collectivités dans un contexte d'allongement des carrières et compte-tenu de la volonté et des nécessités de maintien des agents dans l'emploi.

Afin de créer de nouvelles marges de manœuvre, certaines mesures du décret du 27 décembre 2016 relatif à la médecine au travail dans le secteur privé, pris en application de la « Loi Travail », peuvent être transposées à la Fonction publique territoriale : les visites d'embauche seraient remplacées par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail, et le rythme des visites périodiques serait porté à 5 années sauf cas particuliers. Conformément à la recommandation de la « Revue des dépenses » de l'IGA et du CGéFI (publiée en novembre 2017), la double visite au moment du recrutement, qui génère des surcoûts pour les collectivités, devrait être supprimée au profit de la seule visite d'information et de prévention.

De plus, pour pallier les difficultés de recrutement des médecins du travail, il s'agit également de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail car en toutes hypothèses, un reclassement efficace passe par des préconisations médicales sur les aptitudes de l'agent.

Ce desserrement des contraintes permettrait corrélativement une répartition des ressources humaines des services de prévention plus efficace, en faisant évoluer le rôle du médecin de prévention vers celui de véritable pilote / coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire : notamment, il constituerait un binôme avec l'infirmier en validant les entretiens infirmiers, il prioriserait ses interventions sur les situations délicates.

Parallèlement, il s'agirait de privilégier le rôle des médecins de prévention s'agissant des mesures en rapport avec les conditions de travail : concernant l'aménagement de poste, les conditions de reprise des fonctions (par ex. reprise du travail à temps complet après une période de temps partiel thérapeutique)...

ADDITIF A LA NOTE DE PROBLÉMATIQUE RELATIF AU FINANCEMENT LIÉ A LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Parmi les points d'attention soulevés à la page 32 de cette note, celui relatif aux pistes de financement revêt une importance toute particulière, notamment dans un contexte de contraintes budgétaires.

En effet, s'agissant d'un sujet comme la reconversion professionnelle qui concerne un public potentiel d'agents assez considérable, la question du financement des dispositifs conditionne la faisabilité et la mise en œuvre des pistes évoquées dans la présente note.

Le Gouvernement a récemment annoncé la mise en place prochaine d'une agence de la reconversion à l'attention des **fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat**. Pour l'heure, le projet n'est pas encore affiné, mais un budget de 200 millions d'euros est annoncé comme étant alloué, le moment venu, au fonctionnement de cette agence, qui devrait concerner près de 2 millions d'agents de l'Etat.

A ce stade, les près d'1,9 million d'agents territoriaux, dont environ les deux tiers de fonctionnaires, ne sont pas concernés par cette agence et donc par un dispositif leur permettant de bénéficier d'un financement pour pouvoir prétendre à une reconversion professionnelle et notamment un véritable maintien dans l'emploi public.

Comment financer ce nouveau droit à la reconversion et au maintien dans l'emploi, qui comme nous l'indiquons dans cette note, ne serait plus pensé de façon curative, mais de façon préventive, afin, entre autres, de prévenir les risques d'usure, notamment pour les agents exposés à des métiers repérés comme pénibles ?

Cette question s'accompagne elle-même de plusieurs sous-questions :

- Qu'est-ce qui doit être financé ?
- Quel financement ?
- Comment piloter le fonds de financement ?
- Quelles sont les modalités pour le solliciter ?

L'évaluation du montant nécessaire pour la mise en œuvre de ce financement nécessiterait une étude détaillée des besoins et des coûts.

1. Qu'est-ce qui doit être financé ?

La principale problématique rencontrée dans la FPT, du fait de la nature de ses métiers, est celle de l'usure physique ou psychique qui conduit trop souvent, dans le meilleur des cas, à des reclassements subis, voire le plus souvent à des mises à la retraite pour invalidité. Ce fonds devrait

donc en priorité financer les projets d'agents affectés sur des métiers dont la pénibilité ou l'exposition aux risques est reconnue. Il s'agit de prendre en compte suffisamment en amont les difficultés inhérentes à certains métiers, de les intégrer et de préparer dès que possible une réorientation professionnelle, dont l'agent deviendrait le déclencheur.

Son utilisation pour financer un projet personnel de reconversion et de maintien dans l'emploi pourra être envisagée. La prime de départ volontaire est exclue de ce dispositif mutualisé et reste à l'entière décision de l'employeur qui la finance.

2. Quel financement ?

Par analogie avec la fonction publique de l'Etat où c'est l'Etat-employeur qui devra financer l'agence de reconversion susvisée, il semble pertinent que le financement du fonds de reconversion inhérent aux fonctionnaires territoriaux soit assuré par les employeurs, à savoir les collectivités et leurs établissements publics. Pour l'heure, il n'est pas possible de déterminer précisément sur quelle base et à partir de quel taux cette cotisation pourrait être arrêtée, car un examen supplémentaire s'impose.

De même, la forme du financement doit être étudiée : doit-il s'agir d'une cotisation seule ? D'un financement multiforme ?

Par ailleurs, au regard des objectifs attendus par ce nouveau dispositif, des économies seront réalisées à moyen terme :

- si les agents changent de métier avant d'être usés, il y aura moins d'agents inaptes à l'exercice de leurs fonctions, donc moins d'arrêts de travail et moins de soins médicaux à dispenser et par conséquent des économies sur l'assurance maladie, mais aussi pour le FIPHFP qui finance les aménagements de postes et certains reclassements,
- des agents mieux considérés, bénéficiant d'un projet adapté à leurs conditions physiques et psychiques et ayant les moyens de rendre un service de qualité,
- Si moins d'agents sont mis à la retraite pour invalidité, il y aura aussi des économies pour les différentes caisses de retraite.

Afin de ne pas faire porter l'entièr responsabilité de ce financement sur les employeurs, et au regard des économies potentielles susvisées, il conviendra d'étudier avec les principaux financeurs potentiels les conditions de mutualisation de ces financements.

3. Comment piloter le fonds de financement ?

Il est essentiel que le fonds de financement visant à permettre une reconversion pensée et structurée, aux agents territoriaux qui en auront besoin, doit être piloté avec rigueur.

On peut d'ailleurs s'interroger dans cette logique, sur la pertinence de créer une nouvelle agence qui engendrera nécessairement des frais de gestion supplémentaires. Il sera donc utile d'étudier quelle serait la structure existante qui serait la mieux à même de récolter et de gérer ce fonds de façon paritaire.

4. Quelles sont les modalités pour le solliciter ?

Ce point-là devra faire l'objet d'une réflexion qui sera menée dans le cadre de travaux complémentaires, mais à ce stade, il apparaît nécessaire de prendre en compte les éléments suivants :

- s'appuyer sur le conseiller en évolution professionnelle pour constituer le dossier de demande d'utilisation et donc faire évoluer ses missions,
- créer un droit opposable,
- conclure l'attribution du financement par une convention entre l'agent, sa collectivité, le ou les organismes de formation, le centre de gestion,
- Informer les instances paritaires, et notamment le CHSCT, du suivi des demandes,
- Evaluer obligatoirement de façon annuelle ce dispositif, dans le cadre de son insertion au bilan social de la collectivité.

Ainsi, il apparaît clairement qu'afin d'assurer un financement pérenne pour la reconversion professionnelle et le maintien dans l'emploi, il convient de confirmer une gestion mutualisée et paritaire – complète ou partielle – ou une gestion individualisée par les collectivités, de s'interroger par ailleurs sur la strate territoriale la plus pertinente pour la gestion et de déterminer quel collecteur et répartiteur serait en charge de ce fonds.

LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON - Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

- 19. "QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT - Séance plénière du 04/02/2009
- 20. "LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009
- 21. "LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009
- 22. "CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI - Séance plénière du 29/09/2010
- 23. "LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL - S. Plénière du 16/03/2011
- 24. «IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012
- 25. «LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot - Séance plénière du 05/09/2012
- 26. «LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012
- 27. « ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe Laurent et Jean-Pierre BOUQUET – séance plénière le 27/02/2013
- 28. «MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013
- 29. « L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013
- 30. «LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014
- 31. « MAYOTTE : les oubliés de la République »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014
- 32. « LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014
- 33. « LA FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 /05/2016
- 34. « LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6/07/2016
- 35. « LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES » - ATSEM**
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2/02/2017
- 36. « LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1^{er} /03/2017

- 37. « LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29 /03/2017
- 38. « VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017
- 39. « REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT»**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017
- 40. « RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4 /07/018
- 41. « FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE»**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26 /09/018
- 42. « ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org