



Fédération Autonome de la Fonction Publique

COMMUNIQUÉ

LANCEMENT DE LA CONCERTATION CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET PARCOURS PROFESSIONNELS MARDI 12 AVRIL 2016

Un nouveau départ pour l'agenda social, suite au changement de ministre de la Fonction publique !

Le 12 avril dernier, Madame Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, inaugurait un cycle de concertation sur la thématique « Développement des Compétences et Parcours Professionnels ». Dans les locaux de la Direction Générale Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) elle était entourée des représentants de son cabinet et des trois directions de la Fonction publique (État, Hospitalière et Territoriale).

Lors de cette séance de l'agenda social de l'ère de notre nouvelle ministre de la Fonction publique, Caroline Charruyer (Fonction publique territoriale et membre du Conseil d'administration du CNFPT), Éric Labourdette (Fonction publique hospitalière) et Pascal Kessler (Fonction publique territoriale) représentaient la **FA-FP**.

En introduction, la ministre a rappelé son attachement à la co-construction par l'écoute et le dialogue ; pour elle, le Conseil commun de la Fonction publique ne doit pas être une simple tribune politique. Elle souhaite que le compte personnel d'activité (CPA) qui est actuellement en discussion parlementaire, soit créé et s'applique à tous les salariés.

Madame Girardin a fixé les divers axes que pourrait prendre cette éventuelle réforme, en s'appuyant sur un bilan contrasté de la formation depuis la mise en œuvre des multiples lois et notamment celle de 2007 sur la formation dans la Fonction publique.

Elle souhaite tendre vers une Fonction publique plus ouverte et en favorisant les diverses formes de mobilité :

- métiers,
- public/privé,
- entre les trois versants de la Fonction publique.

Considérant également l'égalité femmes-hommes comme un élément de la carrière des agents.

Quatre points d'orientation peuvent être définis de la manière suivante :

- la professionnalisation des recrutements,
- la modernisation des fonctions
- la reconnaissance et la construction des parcours professionnels,
- la création du compte personnel de formation (CPF) qui doit être un véritable élément de droit opposable et transposable.

../..

La **FA-FP** s'est félicitée du démarrage de ce cycle de concertation, au vu de l'importance de la formation professionnelle pour le développement des compétences et par voie de conséquence pour l'évolution de carrière des agents. La ministre a elle-même précisé son attachement à une Fonction publique de carrière.

Dans cet ordre d'idée, la **FA-FP** considère que le Compte Personnel de Formation (CPF) doit être un véritable outil d'évolution que l'agent doit pouvoir s'appropriier tout au long de sa carrière.

Cette observation vaut tant pour l'agent que pour le maintien de la qualité du service public, qualité du service public qui doit rester pour la **FA-FP** un axe fort de notre société.

Le CPF doit entre autres intégrer un élément de prise en compte de la pénibilité ; il doit favoriser un véritable parcours de formation permettant aux agents, notamment ceux de la filière technique et principalement de la catégorie C, d'anticiper les réorientations de leurs parcours professionnels qui risquent d'être nécessaires avant leur fin de carrière.

Pour la **FA-FP**, il faut éviter au maximum les reclassements « par défaut », voire pas de reclassement pour certains.

S'agissant de la question de l'égalité femmes-hommes, la **FA-FP** a souligné que dans le versant hospitalier, les femmes sont davantage touchées que les hommes par la difficulté à partir en formation, surtout lorsque les sessions proposées sont éloignées de leur domicile.

Avec la mise en œuvre de la nouvelle loi sur les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), le plan de formation s'appliquera à l'échelle d'une région. Ainsi, l'agent sera confronté à l'obligation de suivre des formations qu'il n'aura pas choisies, mais qui répondront à des orientations régionales organisées dans le cadre du Schéma Régional d'Organisation Sanitaire (SROS).

De plus, la **FA-FP** a pointé le problème des horaires dérogatoires, telle que l'amplitude de 12 heures, qui pénalisent les agents puisque lorsqu'ils sont en formation, ces journées sont décomptées pour 7 heures de travail au lieu de 12 heures.

Enfin, la **FA-FP** a rappelé que le droit effectif et opposable n'est pas respecté dans le choix de formation des agents.

