

Projet d'ordonnance « Formation » (article 59-3 de la loi TFP) Groupe de travail DGAFP du 12 avril 2021

Le groupe de travail était présidé par Nicolas de Saussure, de la DGAFP. Le projet d'ordonnance présenté est la mise en œuvre de [l'article 59-3 de la loi de transformation de la fonction publique](#), loi du 6 août 2019.

Cet article autorise le Gouvernement à procéder par ordonnance pour « renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle. »

Déclaration de la CFDT

D'abord, la CFDT a salué la mise en œuvre de l'habilitation à procéder par ordonnance de l'article 59-3 de la loi de transformation de la Fonction publique « favorisant l'évolution professionnelle de certains agents. » et c'est positif.

La CFDT souhaite toutefois rappeler que :

- **L'évolution professionnelle ne se fait pas sans les agents**, il faut qu'ils en soient acteurs pour qu'elle soit efficiente. Pour cela, il existe des dispositifs sur lesquels il faut s'appuyer: **le conseiller en évolution professionnelle doit voir sa fonction réaffirmée**, sur les mêmes bases que pour les travailleurs du privé à savoir un accès libre gratuit à cet accompagnement personnalisé.
- L'ordonnance devrait imposer **un dialogue social autour de la construction de ces dispositifs et de leurs financements qui n'existent pas aujourd'hui**. Dans le versant territorial notamment, qui compte plus de 75 % d'agents de catégories C, l'obligation devrait être faite d'un dialogue social à organiser en amont des décrets, et tout au long de la mise en œuvre des dispositifs à l'instar du privé où la reconversion est paritaire.
- Enfin, même si les délais pour la publication de l'ordonnance sont contraints, la CFDT souhaite que les **travaux de la formation spécialisée du CSFPT** qui finalise un rapport sur ce sujet puissent être pris en compte. Certains points spécifiques pourraient être intégrés, à condition qu'un échange soit organisé avec la présidente de la formation spécialisée et le directeur du CSFPT.
- Enfin, la CFDT a demandé une extension de « l'interdiction d'interdire » à un agent de bénéficier d'une formation permettant l'obtention du Cléa, même quand c'est un « Cléa numérique ».

Dans les premières réponses, la DGAFP a répondu favorablement à la demande de la CFDT de prendre contact avec le CSFPT afin d'échanger sur les travaux en cours.

La question du Cléa numérique sera traitée également, soit dans l'ordonnance soit dans le décret, mais cela ne pose pas de problème de fond.

Sur le CEP (conseil en évolution professionnelle) : la DGAFP a rappelé les dispositifs existants et la répartition des rôles entre CEP (qui existe et est accessible aux agents publics) et accompagnement personnalisé qui relève des services RH. Ces fonctions doivent effectivement être développées et renforcées. Pour la CFDT, ces points devraient être traités dans un décret cadre (comme le prévoit le futur article 22 sexes).

En complément sur la mise en œuvre de l'ordonnance, la CFDT s'est dite favorable à des décrets dont l'un couvrirait les trois versants afin de fixer un cadre commun. Ce décret cadre pourrait ainsi être complété d'un décret par versant, afin de tenir compte des adaptations indispensables aux spécificités de chacun.

Sur le contenu

Ce projet d'ordonnance ajoute 4 articles à [l'article 22 de la loi 83-634](#) (après l'article 22 quater) qui portent sur le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

- article 22 quinquies : mentionne les agents exposés à un risque d'inaptitude. Or, la loi TFP dans son article 59 3eme alinéa, mentionne les agents « **les plus exposés aux risques professionnels** » ce qui n'est pas du tout la même chose. La CFDT le lit comme une restriction de la loi ce qui n'est pas acceptable. La reprise de la rédaction de la loi a été clairement demandée.
- article 22 sexies : fait référence à un accompagnement personnalisé, sans reprendre le terme de « conseil en évolution professionnelle » alors que ce dernier est explicitement mentionné dans la définition de l'article 22. Il faut mieux définir l'articulation entre les deux et ne pas substituer l'un à l'autre. Il conviendrait également de préciser que le coût est nul pour l'agent.
- article 22 septies : (une petite erreur de date : remplacer 24 par 26 janvier 1984). La CFDT s'est étonnée qu'il ne soit pas fait référence à un décret en conseil d'État alors que les questions de « majoration de niveau de rémunération » et de durée appellent des précisions.
- article 22 octies : acte la création d'un congé de transition professionnelle. La CFDT souhaite la suppression **de la référence à une durée maximale** : il faut permettre d'adapter la durée des parcours de formation à l'objectif professionnel et c'est pour cela qu'il est nécessaire d'avoir un conseil en évolution professionnelle qui aura ce rôle. **Ajouter le terme « en alternance »** pour les formations afin de permettre des périodes d'immersion et formation en situation de travail (qui n'ont pas de base juridique aujourd'hui). De la même façon, il conviendrait de permettre à ce congé d'être fractionnable et donc à même d'être adapté aux parcours et aux nécessités de service, car celles-ci ne doivent pas constituer un obstacle aux droits des agents.

En point complémentaire

Qu'en est-il du projet de décret sur l'entretien de carrière : article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ?

« Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'État ».

Une première version nous avait été présentée et aurait demandé quelques précisions, en particulier sur les suites à donner à cet entretien.

La DGAFP indique que les nouveaux dispositifs de l'ordonnance ne se substitueront pas aux entretiens existants.

Sur la question du CEP : la DGAFP explique qu'il faut créer un droit individuel des agents à l'évolution professionnelle. Il faut pour cela former et construire un réseau d'agents qui s'occupent des agents en situation d'évolution professionnelle.

Sur la question des financements : la DGAFP est restée vague en rappelant tout de même que la responsabilité des dispositifs dans ce cadre relevait des employeurs.

Sur l'inaptitude, la DGAFP a expliqué que la notion « d'usure professionnelle » ne correspond pas aux attendus de la loi. Il faut viser les agents les plus exposés et donc il y a une marge d'appréciation grande qui renvoie au médecin. Il faut trouver les *agents les plus exposés* pas tous les agents potentiellement exposés.

En fin de réunion, la CFDT a annoncé qu'elle déposerait des amendements pour porter et défendre ses revendications sur le projet qui sera soumis au Conseil commun.

Délégation CFDT : Mylène Jacquot, Marie Mennella.