



DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

STATUT
Actualité

La formation des agents territoriaux relève, depuis le 19 février 2007, de la « formation professionnelle tout au long de la vie » (article 1 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 modifiée, relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale). Les objectifs de cette formation professionnelle tout au long de la vie sont multiples : satisfaire les besoins des usagers et la réalisation des missions du service dans les meilleures conditions d'efficacité, faciliter le développement des compétences des agents et leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, permettre leur adaptation aux changements des techniques et à l'évolution de l'emploi. Ainsi, la formation doit favoriser l'intégration des agents, leur promotion sociale, leur mobilité et leurs aspirations professionnelles. Ces objectifs appliquent, dans le secteur public, les exigences d'une obligation nationale qui figure dans le code du travail. Les employeurs publics doivent désormais mettre en œuvre une politique coordonnée de formation, semblable dans sa portée et les moyens mis en œuvre à celle du secteur privé.

Pour atteindre ces objectifs, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007, relative à la fonction publique territoriale, a mis en place une nouvelle typologie des actions de formation des agents des collectivités territoriales. En effet, elle a introduit le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les actions de formation personnelle pouvant être suivies à l'initiative des agents. De plus, elle instaure le droit individuel à la formation (DIF) qui constitue un moyen donné à la fois aux agents et aux employeurs pour construire et accompagner les projets de formation à vocation professionnelle. Le décret n°2007-1845, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, précise les conditions de mise en œuvre de ces deux innovations majeures. Il oriente le droit de la fonction publique vers une relation conventionnelle entre les agents et leur collectivité, et donc vers des formations et un déroulement de carrières beaucoup plus individualisés.

I. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

- Définition

La VAE est une procédure instaurée par la loi du 20 juillet 1992, relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes, et étendue à tous les diplômes et titre à finalités professionnels par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Cette procédure conduit, au vu de l'examen des acquis de l'expérience d'une personne, à lui délivrer le titre ou le diplôme, universitaire ou académique correspondant, et à lui permettre de s'en prévaloir dans les mêmes conditions que si le diplôme ou le titre avait été délivré selon la procédure « classique » à caractère scolaire ou universitaire, par exemple pour se présenter à un concours de niveau supérieur. Cette procédure permet notamment d'éviter le maintien à l'écart des salariés de faible qualification scolaire initiale mais dotés d'une longue expérience professionnelle. Synonyme de reconnaissance, elle permet de qualifier des personnes peu ou pas diplômées.

L'article 5 de la loi n°84-594 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale étend à la VAE le bénéfice d'un congé ou d'une décharge partielle de service en vue de participer aux épreuves de validation ou, le cas échéant, de s'y préparer. Ce congé pour VAE constitue désormais, en plus de la mise en disponibilité pour effectuer des études, du congé pour formation professionnelle, et du congé pour bilan de compétence, une des actions de formation personnelle suivie à l'initiative des agents.

- Mise en oeuvre

Le congé accordé par validation ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables. La demande doit être présentée au plus tard 60 jours avant le début des actions de VAE. Elle indique le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, les dates, la nature et la durée des actions permettant au fonctionnaire de faire valider les acquis de son expérience, ainsi que la dénomination des organismes intervenant. Dans les 30 jours qui suivent sa réception, l'autorité territoriale doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande. Le fonctionnaire territorial qui a bénéficié d'un congé pour VAE ne peut prétendre, avant l'expiration d'un délai d'un an, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre.

Pendant la durée du congé, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération. En pratique, lorsqu'une collectivité prend en charge financièrement les frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de validation des acquis de l'expérience, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention entre la collectivité, le fonctionnaire et les organismes intervenant.

- Situation des non titulaires

Les agents non titulaires occupant un emploi permanent peuvent bénéficier d'un congé de VAE dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires. Il est intéressant de rappeler qu'en vertu de l'article 15 du décret 85-1076, relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale et désormais abrogé, seuls les agents non titulaires occupant à temps complet un emploi permanent et comptant au moins trois années de services effectifs pouvaient suivre une action de formation personnelle.

II. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

- Définition

La loi prévoit que tout agent occupant un emploi permanent bénéficie d'un droit à se former sur lequel ne s'imputent que les formations relevant de son initiative mais « en accord avec l'autorité territoriale ». Si les actions sont demandées par l'employeur de l'agent, elles ne sont effectivement pas décomptées parmi les 20 heures prévues pour le DIF, ce qui garantit le caractère personnel de ce droit. Pour que l'agent puisse faire valoir son DIF, les actions de formation qu'il se propose de suivre doivent être inscrites au plan de formation et doivent concerner les formations de perfectionnement et les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels à l'exclusion de toute autre action de formation. Contrairement à la VAE, le législateur a en effet entendu limiter le DIF aux seules formations présentant une utilité professionnelle directe pour les collectivités.

- Mise en oeuvre

La loi fixe à 20 heures par an le DIF accordé aux agents territoriaux. Cette durée est calculée au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel et à temps non complet. Le cumul des droits se fait sur une période de six ans et les heures de formation ainsi cumulées sont plafonnées à 120 heures. Les 20 heures ne seront acquises, pour un agent à temps complet, qu'à compter d'une année de travail révolue. Pour la première année, l'utilisation du DIF ne pourra donc être effective qu'à compter du 21 février 2008 compte tenu de la date de publication de la loi du 19 février 2007. Le décret n°2007-1845 précise que pour le calcul du DIF sont pris en compte les périodes d'activités, les

congés qui en relèvent, les périodes de mise à disposition et de détachement, ainsi que de congé parental.

En pratique, le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par convention conclue entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale. Etant précisé que, lorsque le fonctionnaire prend l'initiative de faire valoir son droit à la formation, l'autorité territoriale dispose d'un délai de deux mois pour lui notifier sa réponse. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation du choix de formation.

La loi prévoit que le DIF s'exerce en priorité en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'autorité territoriale versera à l'agent une allocation de formation dont le montant est fixé à 50% du traitement horaire. Toutefois, l'autorité territoriale peut décider que le DIF s'exerce pendant le temps de travail. Dans tous les cas, le CTP doit être préalablement consulté sur le choix fait par l'autorité territoriale en matière d'exercice du DIF au regard du temps de travail.

Il convient de souligner que le dialogue qui devra s'instaurer entre l'agent et l'employeur pour la mise en œuvre du DIF devra bien débiter en amont de la formulation par l'agent d'une demande de formation au titre du DIF, au moment de l'élaboration du plan de formation par l'employeur. Alors que le DIF a été introduit notamment pour les agents n'ayant pas bénéficiés de formation depuis plusieurs années, le risque de cette procédure est de favoriser les salariés les plus qualifiés. L'initiative revenant à l'agent, on peut en effet craindre que les moins qualifiés qui partaient déjà peu en formation ne soient pas les principaux bénéficiaires du DIF. Pour être effectif, le DIF nécessite un véritable effort de communication en direction de tous les agents.

Par ailleurs, Le législateur a mis en place un double dispositif, garantissant à la fois les agents, contre les refus arbitraires, et les autorités territoriales contre les départs abusifs.

Concernant les garanties apportées aux agents contre les refus arbitraires, l'article 2 de la loi du 19 février 2007 impose la consultation de la CAP avant le deuxième refus de l'employeur et non plus avant le troisième refus comme précédemment. De plus, en cas de désaccord deux années de suite sur une action demandée par un agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux formations du même type organisées par le CNFPT. Ainsi, les collectivités devront se doter d'outils permettant une visibilité sur l'historique des demandes de chaque agent. En outre, le DIF antérieurement acquis par un fonctionnaire reste invocable devant toute personne morale de droit public auprès de laquelle il est affecté, les collectivités et les établissements pouvant, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits acquis au titre du DIF et non consommés à la date à laquelle le fonctionnaire change de collectivité ou d'établissement par la voie de la mutation ou du détachement.

Concernant les garanties apportées aux collectivités contre les départs abusifs, l'article 36 prévoit le versement d'une compensation financière à la charge d'une collectivité qui recruterait un agent titularisé depuis moins de 3 ans, pour lequel une autre collectivité a financièrement supporté la période de formation.

A compter du 1^{er} janvier 2009, les fonctionnaires qui auront acquis au moins 20 heures de formation au titre du DIF pourront, avec l'accord de l'autorité territoriale dont ils relèvent, utiliser par anticipation au nombre d'heures de formation supplémentaires égal au plus à la durée acquise, le tout dans la limite de 120 heures. En pratique, cette utilisation par anticipation du DIF nécessitera la signature d'une convention entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire. Cette convention stipule la durée de l'obligation de servir à laquelle s'astreint l'agent intéressé, durée qui correspond au temps de service requis pour l'obtention du DIF ayant fait l'objet d'une utilisation anticipée. En cas de départ de la collectivité résultant de son fait avant le terme de l'engagement de servir, le

fonctionnaire est tenu de rembourser une somme correspondant au coût de la formation suivie et, le cas échéant, de l'allocation reçue au titre de la durée d'utilisation anticipée du droit, ramenée au prorata du temps de service restant à accomplir en vertu de la convention. En cas de changement de collectivité par la voie de la mutation ou du détachement avant la fin de la période d'engagement de servir, la collectivité d'accueil peut se substituer à l'agent pour rembourser à la collectivité ou l'établissement public d'origine la somme due par ce dernier au titre de la rupture de son engagement.

- Situation des non titulaires

L'article 48 du décret 2007-1845 prévoit que les agents non titulaires occupant un emploi permanent et comptant au moins un an de services effectifs dans la même collectivité bénéficient d'un droit individuel à la formation dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux. Néanmoins le DIF du non titulaire ne sera invocable devant un nouvel employeur qu'en cas de non renouvellement du contrat ou de licenciement pour un motif non disciplinaire. A noter enfin que l'utilisation par anticipation prévue pour le fonctionnaire n'est possible que pour les non titulaires bénéficiant d'un CDI.