

# L'AIGUILLON

Et pourquoi pas :

LA RETRAITE A 70 ANS

GISELLE 69 ANS  
STANDARDISTE



Ou alors :



L'ÉDITORIAL DU S.G.

Page 2

LE MOT DU SG ADJOINT

Page 3

10 MÉTHODES PSYCHOLOGIQUES  
POUR CONTROLER UN PEUPLE

Pages 4 et 5

MAINTIEN DES REMUNERATIONS  
POUR LES AGENTS DE L'ÉTAT  
MUTES DANS L'INTERET DES  
SERVICES

Tract Solidaires IDD..... Pages 6 et 7  
Courrier MEEDD..... Pages 8 et 9

CTP DIRECCTE  
RÉSULTATS DES ÉLECTIONS

Pages 10

CTP DDI  
RESULTATS DES ELECTIONS

Pages 11 à 15

DOSSIER SPECIAL DIF

Pages 16 à 39

RÉFORME DES RETRAITES : UNE  
ATTEINTE INTOLÉRABLE A NOS  
DROITS !

Pages 40 et 41

En 2010 et surtout depuis le printemps, l'enchaînement de propositions de lois dangereuses pour la démocratie qui mettent en péril notre liberté, notre égalité et qui ont déjà détruit la fraternité est très préoccupant.

Je ne vais pas comme chaque année, à chaque rentrée, vous rappeler que les feuilles mortes se ramassent à la pelle, l'automne arrivant, car cette année encore comme les années précédentes, et malheureusement sans doute plus encore, ce sont les acquis sociaux et les valeurs de notre démocratie qui disparaissent sous les coups de boutoir incessants et de plus en plus durs de la famille politique au pouvoir depuis plus de quinze ans.

Surfer sur la vague de la peur de l'autre est une stratégie politique qui peut conduire à la pire des catastrophes humaines. Pour s'en convaincre il suffit de se remémorer l'histoire. Pour cela un seul nombre parle de lui-même : 55 millions de morts pendant la seconde guerre mondiale dont beaucoup n'aspiraient qu'à la paix.

**Vous me direz nous n'en sommes pas là !**

Je considère néanmoins que toutes les conditions sont réunies pour que le risque d'une répétition de cette période sombre de l'histoire existe.

Comment expliquer à nos compatriotes qu'il est normal que les injustices sociales s'accroissent, que les plus riches s'enrichissent encore plus, que les plus démunis sont forcément des marginaux, que les Français d'origine étrangère sont responsables de tous les crimes et délits, que les fonctionnaires sont des parias, des inutiles, des nantis qui de surcroît vident sans scrupules les caisses de l'Etat et sont donc responsables du déficit budgétaire de notre pays ?

Pour cela il suffit de leur mentir en leur faisant croire que tout est de leur faute : Ils ne travaillent pas assez, pas assez longtemps et ainsi de les faire entrer dans un cercle d'auto culpabilité.

**Solidaires I.D.D.**, dans sa mission de syndicat, dans sa volonté de promouvoir un autre syndicalisme qui privilégie l'intérêt collectif à l'intérêt individuel et/ou corporatiste combatta toujours et sans relâche cette vision de la France actuelle.

C'est pour cela que notre premier devoir est bien de refuser les réformes que nous subissons et qui sont expliquées comme une amélioration à la fois du service public et des conditions de travail des agents, alors qu'au quotidien, chaque fonctionnaire se rend bien compte de ce qu'il vit et endure. **Où sont les belles promesses du « travailler plus pour gagner plus »**, de redistribution aux agents d'une partie des économies réalisées grâce aux réformes et au non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite ?

Il est inutile de reprendre nombre d'exemples pour conforter cette affirmation.

Les suppressions d'emploi dans les fonctions publiques (+ de 100 000 depuis 2007) mettent à mal l'accès aux soins pour le plus grand nombre, l'éducation de nos enfants, la protection des biens et des personnes, l'égalité devant l'impôt, etc.

Les fonctionnaires, ceux du MEEDDM, comme ceux des ministères financiers, etc., éparpillés au niveau régional et départemental, dans des services déconcentrés (DREAL, DIRECCTE, DDI..) ne parviennent toujours pas à comprendre l'idéologie qui conduit le gouvernement à détruire l'organisation des structures de travail créant parallèlement la plus grande confusion en matière de gestion des corps et des missions de service public.

Ce cocktail détonnant, d'absence de lisibilité, d'information, d'avenir professionnel auquel s'ajoute une pression psychologique visant à compenser les pertes d'emplois crée un mal être au travail qui conduit soit au renoncement des agents pour des missions qu'ils ne comprennent plus ou pis encore à un état dépressif qui peut faire craindre le pire.

**Solidaires I.D.D.**, fidèle à ses convictions, continuera, comme il l'a toujours fait, à combattre injustices et inégalités, tout en restant conscient qu'actuellement, il est plus qu'urgent de s'unir autour d'un syndicalisme qui propose des idées aussi novatrices que l'Union Syndicale Solidaires.

**Un réel contre pouvoir passe par un véritable rapport de force. Il ne tient qu'à nous de l'établir !**

**TOUS ENSEMBLES NOUS NOUS BATTRONS, TOUS ENSEMBLE NOUS GAGNERONS !**

Le Gouvernement continue à s'attaquer frontalement à la Fonction publique, aux services publics et aux acquis.

Le Président de la République revendique clairement cette politique qui a amené à supprimer plus de 100 000 emplois dans la fonction publique d'Etat depuis 2007.

Cette politique est aggravée par les attaques contre le statut, l'individualisation des rémunérations et la mise en concurrence des agents. Les effets de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et de la Réorganisation Administrative Territoriale de l'Etat (RéATE) ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail des personnels et sur la qualité du service public rendu à la population.

- L'Education nationale, l'Enseignement Supérieur et la Recherche déjà mises à mal par une saignée sans précédent de ses effectifs, sont frappés de plein fouet par des réformes plus régressives les unes que les autres.
- L'hôpital public, asphyxié par une pénurie gravissime d'emplois et une recherche de rentabilité à tous crins, est en danger. Le Gouvernement fait pression sur les collectivités territoriales pour qu'elles appliquent scrupuleusement le même dynamitage de la fonction publique. De plus, le projet de loi sur les collectivités territoriales constitue un recul démocratique important.
- Les fonctionnaires, et notamment ceux du MEEDDM, dispersés au sein du niveau régional et départemental, ne parviennent toujours pas à comprendre l'idéologie que conduit le gouvernement à désorganiser les structures opérationnelles créant ainsi la plus grande confusion en matière de gestion des corps administratifs et techniques à très court terme : cocktail détonnant entre absence de lisibilité, d'information et de devenir professionnel auquel s'ajoute une pression psychologique visant à compenser les pertes d'emplois.

**Face à la politique destructrice du Gouvernement, qui stigmatise sans scrupule tantôt une ethnie, tantôt les fonctionnaires, à grand renfort de communication pour détourner l'attention des citoyens des « affaires » et de l'objectif final, les personnels organisent la résistance. Depuis des mois, les mobilisations interprofessionnelles se succèdent avec systématiquement des millions de manifestants dans les rues de France.**

Alors que, pour répondre aux exigences de la situation sociale, le rôle de la fonction publique et des services publics n'a jamais été aussi important, il est urgent notamment :

- de créer les emplois nécessaires et de donner les moyens aux services publics pour répondre aux besoins croissants de la population partout sur le territoire ;
- de revenir sur les suppressions de budget et pourvoir aux remplacements des départs en retraite ;
- d'assurer le maintien et la progression du pouvoir d'achat de tous les personnels par l'augmentation du point d'indice et une reconstruction de la grille indiciaire ;
- de revenir sur toutes les réformes régressives ;
- d'abroger la loi dite de « mobilité » ;
- de prendre des mesures pour combattre la précarité
- de maintenir le départ à la retraite à 60 ans et à taux plein.

Solidaires I.D.D., partie prenante dans une intersyndicale élargie et durable, conçoit cette période d'action comme s'inscrivant dans le processus nécessaire pour l'aboutissement de nos revendications. La convergence des luttes les plus larges et les plus unitaires du public, du privé et du corpus étudiant, avec l'ensemble de la population attaché aux droits à la retraite à 60 ans et à taux plein doit conduire au retrait de cette réforme injuste et permettre de débattre et d'agir pour la sauvegarde de notre système par répartition.

**LA REPARTITION DES RICHESSES DOIT  
S'OPERER SUR UNE LARGE ASSIETTE !**

**EN TAXANT LES PROFITS, PAS NOTRE VIE !**

### **1 - LA STRATEGIE DE LA DISTRACTION**

Élément primordial du contrôle social, la stratégie de la diversion consiste à détourner l'attention du public des problèmes importants et des mutations décidées par les élites politiques et économiques, grâce à un déluge continu de distractions et d'informations insignifiantes. La stratégie de la diversion est également indispensable pour empêcher le public de s'intéresser aux connaissances essentielles, dans les domaines de la science, de l'économie, de la psychologie, de la neurobiologie, et de la cybernétique. « Garder l'attention du public distraite, loin des véritables problèmes sociaux, captivée par des sujets sans importance réelle. Garder le public occupé, occupé, occupé, sans aucun temps pour penser; de retour à la ferme avec les autres animaux. » Extrait de « Armes silencieuses pour guerres tranquilles »

### **2 - CREER DES PROBLEMES, PUIS OFFRIR DES SOLUTIONS**

Cette méthode est aussi appelée « problème-réaction-solution ». On crée d'abord un problème, une « situation » prévue pour susciter une certaine réaction du public, afin que celui-ci soit lui-même demandeur des mesures qu'on souhaite lui faire accepter. Par exemple: laisser se développer la violence urbaine, ou organiser des attentats sanglants, afin que le public soit demandeur de lois sécuritaires au détriment de la liberté. Ou encore : créer une crise économique pour faire accepter comme un mal nécessaire le recul des droits sociaux et le démantèlement des services publics.

### **3 - LA STRATEGIE DE LA DEGRADATION**

Pour faire accepter une mesure inacceptable, il suffit de l'appliquer progressivement, en « dégradé », sur une durée de 10 ans. C'est de cette façon que des conditions socio-économiques radicalement nouvelles (néolibéralisme) ont été imposées durant les années 1980 à 1990. Chômage massif, précarité, flexibilité, délocalisations, salaires n'assurant plus un revenu décent, autant de changements qui auraient provoqué une révolution s'ils avaient été appliqués brutalement.

### **4 - LA STRATEGIE DU DIFFERE**

Une autre façon de faire accepter une décision impopulaire est de la présenter comme « douloureuse mais nécessaire », en obtenant l'accord du public dans le présent pour une application dans le futur. Il est toujours plus facile d'accepter un sacrifice futur qu'un sacrifice immédiat. D'abord parce que l'effort n'est pas à fournir tout de suite. Ensuite parce que le public a toujours tendance à espérer naïvement que « tout ira mieux demain » et que le sacrifice demandé pourra être évité. Enfin, cela laisse du temps au public pour s'habituer à l'idée du changement et l'accepter avec résignation lorsque le moment sera venu.

### **5 - S'ADRESSER AU PUBLIC COMME A DES ENFANTS EN BAS-AGE**

La plupart des publicités destinées au grand-public utilisent un discours, des arguments, des personnages, et un ton particulièrement infantilisans, souvent proche du débilitant, comme si le spectateur était un enfant en bas-âge ou un handicapé mental. Plus on cherchera à tromper le spectateur, plus on adoptera un ton infantilisant. Pourquoi ? « Si on s'adresse à une personne comme si elle était âgée de 12 ans, alors, en raison de la suggestibilité, elle aura, avec une certaine probabilité, une réponse ou une réaction aussi dénuée de sens critique que celles d'une personne de 12 ans ». Extrait de « Armes silencieuses pour guerres tranquilles »

## **6 - FAIRE APPEL A L'EMOTIONNEL PLUTOT QU'A LA REFLEXION**

Faire appel à l'émotionnel est une technique classique pour court-circuiter l'analyse rationnelle, et donc le sens critique des individus. De plus, l'utilisation du registre émotionnel permet d'ouvrir la porte d'accès à l'inconscient pour y implanter des idées, des désirs, des peurs, des pulsions, ou des comportements...

## **7 - MAINTENIR LE PUBLIC DANS L'IGNORANCE ET LA BETISE**

Faire en sorte que le public soit incapable de comprendre les technologies et les méthodes utilisées pour son contrôle et son esclavage. « La qualité de l'éducation donnée aux classes inférieures doit être la plus pauvre, de telle sorte que le fossé de l'ignorance qui isole les classes inférieures des classes supérieures soit et demeure incompréhensible par les classes inférieures. Extrait de « Armes silencieuses pour guerres tranquilles »

## **8 - ENCOURAGER LE PUBLIC A SE COMPLAIRE DANS LA MEDIOCRITE**

Encourager le public à trouver « cool » le fait d'être bête, vulgaire, et inculte...

## **9 - REMPLACER LA REVOLTE PAR LA CULPABILITE**

Faire croire à l'individu qu'il est seul responsable de son malheur, à cause de l'insuffisance de son intelligence, de ses capacités, ou de ses efforts. Ainsi, au lieu de se révolter contre le système économique, l'individu s'auto-dévalue et culpabilise, ce qui engendre un état dépressif dont l'un des effets est l'inhibition de l'action. Et sans action, pas de révolution ! .....

## **10 - CONNAITRE LES INDIVIDUS MIEUX QU'ILS NE SE CONNAISSENT EUX-MEMES**

Au cours des 50 dernières années, les progrès fulgurants de la science ont creusé un fossé croissant entre les connaissances du public et celles détenues et utilisées par les élites dirigeantes. Grâce à la biologie, la neurobiologie, et la psychologie appliquée, le « système » est parvenu à une connaissance avancée de l'être humain, à la fois physiquement et psychologiquement. Le système en est arrivé à mieux connaître l'individu moyen que celui-ci ne se connaît lui-même. Cela signifie que dans la majorité des cas, le système détient un plus grand contrôle et un plus grand pouvoir sur les individus que les individus eux-mêmes.

93 bis, rue de Montreuil - 75011 Paris

Secrétariat : 03 63 37 93 32  
03 29 79 73 62

[siege@solidairesidd.org](mailto:siege@solidairesidd.org)

[www.solidairesidd.org](http://www.solidairesidd.org)



## LE MEEDDM RESTE AUTISTE DEVANT CETTE INJUSTICE !

### MAINTIEN DES RENUMERATIONS POUR LES AGENTS DE L'ETAT MUTES DANS L'INTERET DU SERVICE (décentralisation 2007)

#### INDEMNITE DIFFERENTIELLE EXCEPTIONNELLE

#### HISTORIQUE :

Dans le cadre de la décentralisation et réorganisation des services en 2007, les agents des Directions Départementales de l'Équipement amenés à changer d'affectation ont bénéficié d'un ensemble de garanties qui ont fait l'objet de l'instruction ministérielle du 7 juin 2006.

En matière de rémunération, cette instruction rappelait **l'engagement de maintenir la rémunération** brute annuelle des agents.

Lors du pré-positionnement, la circulaire du 14 août 2006 avait pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre et le respect de cet engagement.

#### • Rappel de l'article 2-3 de la circulaire du 14/08/2006 – Primes et indemnités

Modalités de versement du complément indemnitaire.

Le complément indemnitaire est versé tant que l'agent est affecté sur le poste pour lequel il a été muté dans l'intérêt du service.

**Par la suite, ce complément est diminué à due concurrence des augmentations annuelles constatées sur les montants versés au titre des indemnités globales.** Le complément cesse donc d'être versé dès lors que l'agent change d'affectation ou encore lorsque le montant annuel global des indemnités est au moins égal au montant de référence.

Des attestations de rémunération ont été établies à chaque agent pour la dotation de cette indemnité.

- **Août 2006** : les agents se sont positionnés sur leur futur poste avec l'engagement du maintien de leur rémunération.
- **Janvier 2007** : affectation des agents sur leur nouveau poste, mutés dans l'intérêt du service
- **Août 2007** : **Sortie du décret n° 2007-1258** du 23 août 2007 relatif à l'indemnité différentielle exceptionnelle qui stipule dans son article 2 que « ***l'indemnité différentielle exceptionnelle ne peut être versée au delà du 31 décembre 2010*** ».

**CONSTAT :**

Le décret n° 2007 est **contradictoire** avec la circulaire de 2006 car il supprime l'IDE fin 2010 alors que la circulaire indique que l'indemnité est diminuée à due concurrence des augmentations annuelles sur les montants versés au titre des indemnités globales.

Le décret ne respecte pas l'engagement de la circulaire du 14 aout 2006 concernant le maintien des rémunérations et les garanties de l'instruction ministérielle du 7 juin 2006

Les agents qui étaient bénéficiaires de cette indemnité vont se retrouver dans des situations financières déficitaires, des préjudices financiers avec de lourdes conséquences (emprunts immobiliers et autres attribués sur des montants annuels de revenus incluant cette indemnité et maintien de rémunération), des pertes importantes de revenus si cette indemnité ne leur est plus versée.

Depuis la parution du décret, les agents interrogent régulièrement l'administration quant à leur rémunération après décembre 2010 mais ces questions restent sans réponse.

**Les agents demandent donc le maintien de leur rémunération  
comme prévu dans l'instruction ministérielle du 07/06/2006  
et la circulaire du 14/08/2006  
conformément aux engagements et garanties.**

**Le 1<sup>er</sup> octobre 2010**



93 BIS RUE DE MONTREUIL  
ESCALIER B - 3<sup>EME</sup> ETAGE  
75011 PARIS  
TEL. : 01 40 09 27 23  
[solidairesmeeddat@orange.fr](mailto:solidairesmeeddat@orange.fr)

NIMES, LE 21 OCTOBRE 2010

Monsieur Jean-Pierre FRILEUX à  
Délégué Fédéral adjoint  
DREAL, 362 rue Georges Besse  
30035 NIMES

Madame la Directrice des Ressources Humaines  
Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du  
Développement Durable et de la Mer, en charge des  
Technologies vertes et des Négociations sur le climat  
Tour Pascal B  
92055 LA DEFENSE CEDEX

**OBJET :** Indemnité différentielle exceptionnelle maintien des rémunérations pour les agents de l'Etat mutés dans l'intérêt du service (décentralisation 2007)

Madame la Directrice,

Lors de chaque rencontre organisée avec les organisations syndicales représentatives mais non représentées au Comité Paritaire Ministériel, Solidaires Meeddat vous a fait part de son inquiétude quant à la perte de rémunération que risquent de subir certains agents des ex DDE à l'arrêt du versement de l'indemnité différentielle exceptionnelle qu'ils percevaient et qui doit intervenir le 31 décembre 2010.

Je me permets, au nom de Solidaires Meeddat et des agents concernés, de revenir vers vous par un rappel des faits.

## **HISTORIQUE**

Dans le cadre de la décentralisation et réorganisation des services en 2007, les agents des D.D.E. amenés à changer d'affectation ont bénéficié d'un ensemble de garanties qui ont fait l'objet de l'instruction ministérielle du 7 juin 2006.

En matière de rémunération, cette instruction rappelait **l'engagement de maintenir la rémunération brute annuelle** des agents.

Lors du pré-positionnement, la circulaire du 14 août 2006 avait pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre et le respect de cet engagement.

### **RAPPEL DE L'ARTICLE 2.3 DE LA CIRCULAIRE DU 14/08/2006 – PRIMES ET INDEMNITES**

Modalités de versement du complément indemnitaire.

Le complément indemnitaire est versé tant que l'agent est affecté sur le poste pour lequel il a été muté dans l'intérêt du service.

Par la suite, ce complément est diminué à due concurrence des augmentations annuelles constatées sur les montants versés au titre des indemnités globales. Le complément cesse donc d'être versé dès lors que l'agent change d'affectation ou encore lorsque le montant annuel global des indemnités est au moins égal au montant de référence.



Des attestations de rémunération ont été établies à chaque agent pour la dotation de cette indemnité.

**AOUT 2006 : les agents se sont positionnés sur leur futur poste avec l'engagement du maintien de leur rémunération.**

**JANVIER 2007 : affectation des agents sur leur nouveau poste, mutés dans l'intérêt du service.**

**AOUT 2007 : Parution du décret n° 2007-1258** du 23 août 2007 relatif à l'indemnité différentielle exceptionnelle qui stipule dans son article 2 que : « *l'indemnité différentielle exceptionnelle ne peut être versée au-delà du 31 décembre 2010.* »

### **CONSTAT**

Le décret du 23 août 2007 est **contradictoire** avec la circulaire du 14 août 2006 car il supprime l'IDE en fin d'année 2010 alors que la circulaire indique que l'indemnité est diminuée à due concurrence des augmentations annuelles sur les montants versés au titre des indemnités globales. Le décret ne respecte donc pas l'engagement de la circulaire du 14 août 2006 relatif au maintien des rémunérations et aux garanties de l'instruction ministérielle du 7 juin 2006.

Les agents qui étaient bénéficiaires de cette indemnité vont donc se trouver dans des situations financières déficitaires, des préjudices financiers avec de lourdes conséquences (emprunts immobiliers et autres attribués sur des montants annuels de revenus incluant cette indemnité et maintien de rémunération), des pertes importantes de revenus si cette indemnité ne leur est plus versée.

Depuis la parution de ce décret, les agents interrogent régulièrement l'administration quant à leur rémunération après décembre 2010, mais ces questions restent sans réponse.

Au nom de tous les agents concernés, Solidaires Meeddat vous demande donc de faire appliquer l'instruction ministérielle du 07/06/2006 ainsi que la circulaire du 14/08/2006 conformément aux engagements et garanties pris du maintien de leur rémunération aux agents ayant subi une mutation dans l'intérêt du service.

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de mes meilleurs sentiments.

**LE DELEGUE FEDERAL ADJOINT**

**JEAN-PIERRE FRILEUX**

Les résultats sont globalement satisfaisants pour les élections CTP DIRECCTE, l'alliance Solidaires remporte au moins un siège dans 18 régions sur 22. Les résultats globaux sont de 28 postes pour un pourcentage de 13,64% au plan national ce qui permet à l'alliance d'être présente au Comité Technique Paritaire Spécial des DIRECCTE.

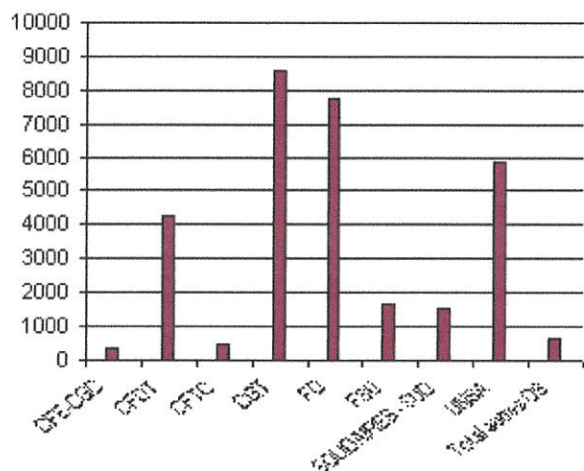
régions	CFDT	CFTC	CGT	FO	UNSA	CFE/CGC	Solidaires	SNU-TEF	Autres OS
Alsace	1	1	3	3	1	0	0	1	
Aquitaine	2	0	3	1	2	0	1	1	
Auvergne	1	0	3	1	1	0	1	1	
Bourgogne	2	0	4	1	1	0	1	1	
Bretagne	2	0	3	0	2	0	1	2	
Centre	2	0	1	2	2	0	1	2	
Champagne Ardennes	2	0	4	1	0	0	1	0	
Corse	4	0	1	1	0	0	0	0	STC : 0
Franche Comté	1	0	4	2	0	0	0	1	
Ile de France	1	0	4	1	1	0	2	1	
Languedoc Roussillon	3	0	3	1	1	0	1	1	
Limousin	2	0	3	2	1	0	0	0	
Lorraine	1	0	3	1	2	0	2	1	
Midi Pyrénées	1	0	4	1	1	0	1	2	
Nord Pas de Calais	3	0	2	1	1	0	3	0	
Basse Normandie	3	0	1	1	0	0	3	0	
Haute Normandie	1	0	3	1	2	0	3	0	
Pays de Loire	3	0	2	0	2	0	2	1	
Picardie	1	0	2	2	2	0	2	0	FGAF : 1
Poitou Charentes	2	0	4	2	1	0	1	0	
PACA	1	0	3	1	3	0	1	1	
Rhône Alpes	2	0	3	1	1	0	1	2	
Nombre de sièges	41	1	63	27	27	0	28	18	STC : 0 FGAF : 1
Répartition par taux	17,42%	2,08%	27,8%	11,12%	13,87%	1,57%	13,64%	12,16%	STC 0,06% FGAF 0,28%

**Dépouillement du scrutin du 19 octobre 2010** **Résultats sur 238 DDI**

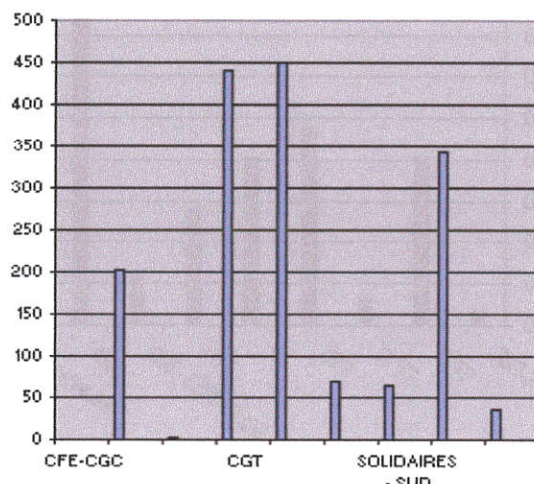
Voix	Nb	%
Inscrits	42 974	
Votants	32 068	74.6%
Exprimés	31 081	72.3%
CFE-CGC	362	1.2%
CFDT	4 236	13.6%
CFTC	455	1.5%
CGT	8 598	27.7%
FO	7 730	24.9%
FSU	1 668	5.4%
SOLIDAIRES - SUD	1 537	4.9%
UNSA	5 831	18.8%
Total autres OS	664	2.1%
Total général	31 081	100.0%

Sièges	Nb	%
Total à attribuer	1 608	
CFE-CGC	-	0.0%
CFDT	203	12.6%
CFTC	3	0.2%
CGT	440	27.4%
FO	451	28.0%
FSU	68	4.2%
SOLIDAIRES - SUD	64	4.0%
UNSA	343	21.3%
Total autres OS	36	2.2%
Total général	1 608	100.0%

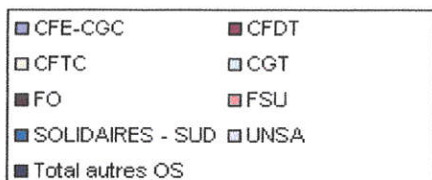
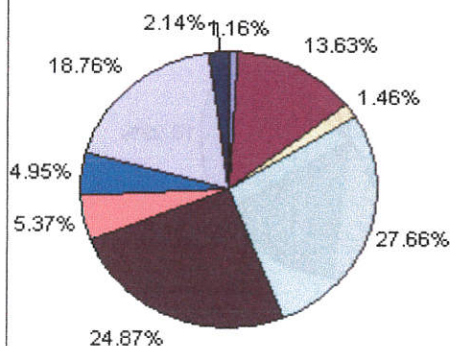
**nombre de voix obtenues ( 238 DDI )**



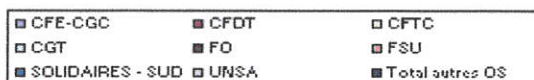
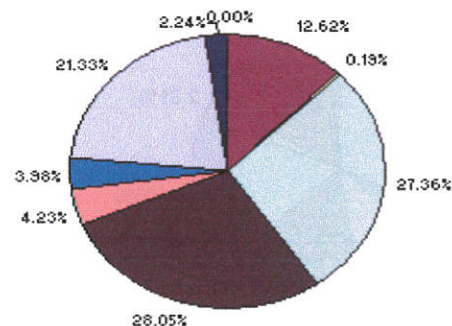
**Nombre de sièges obtenus (238 DDI)**



**Voix obtenues en % (238 DDI)**



**Sièges obtenus en % (238 DDI)**

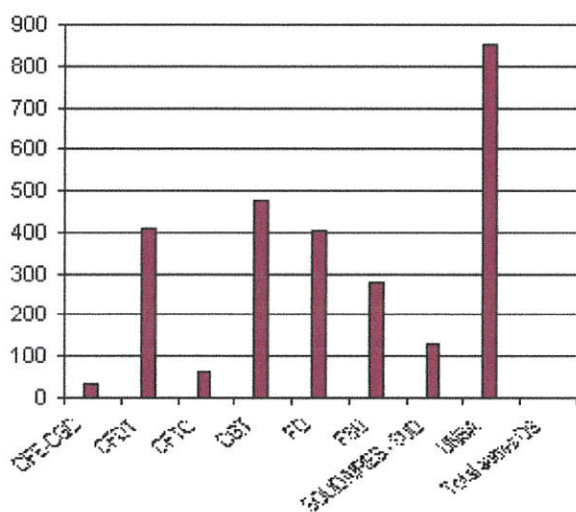


**Dépouillement du scrutin du 19 octobre 2010 Résultats sur 50 DDCS**

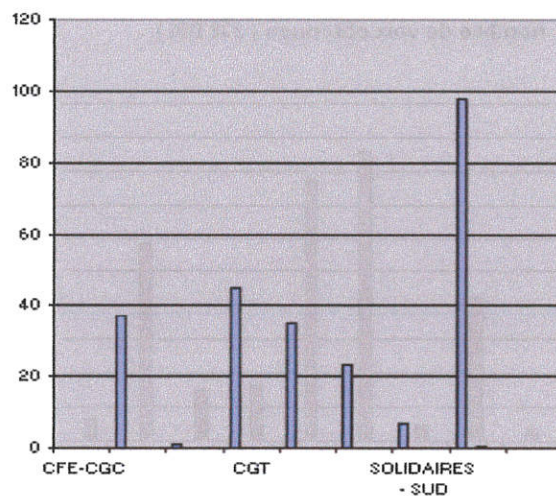
Voix	Nb	%
Inscrits	3 210	
Votants	2 713	84.5%
Exprimés	2 644	82.4%
CFE-CGC	33	1.2%
CFDT	410	15.5%
CFTC	61	2.3%
CGT	476	18.0%
FO	405	15.3%
FSU	281	10.6%
SOLIDAIRES - SUD	128	4.8%
UNSA	850	32.1%
Total autres OS	0	0.0%
Total général	2 644	100.0%

Sièges	Nb	%
Total à attribuer	246	
CFE-CGC	0	0.0%
CFDT	37	15.0%
CFTC	1	0.4%
CGT	45	18.3%
FO	35	14.2%
FSU	23	9.3%
SOLIDAIRES - SUD	7	2.8%
UNSA	98	39.8%
Total autres OS	0	0.0%
Total général	246	100.0%

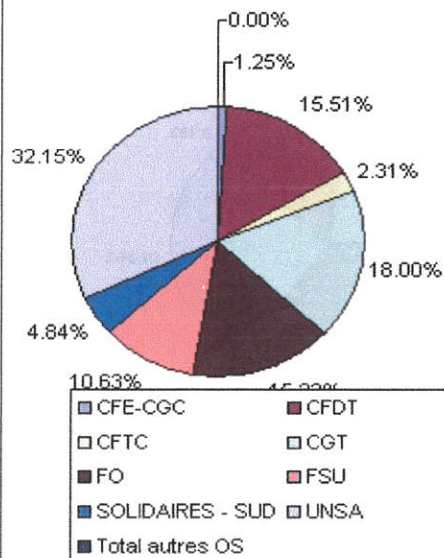
nombre de voix obtenues ( 50 DDCS )



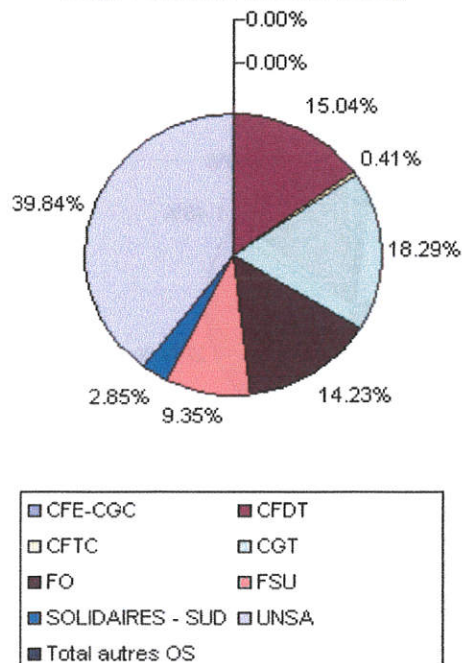
Nombre de sièges obtenus (50 DDCS)



Voix obtenues en % (50 DDCS)



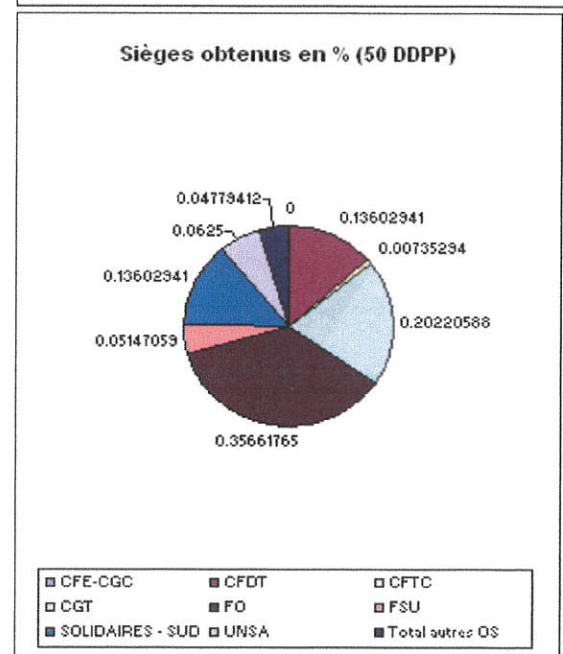
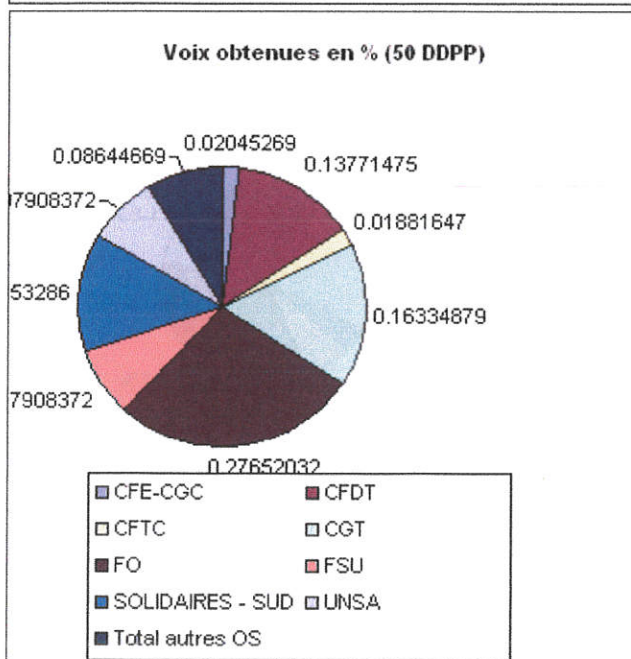
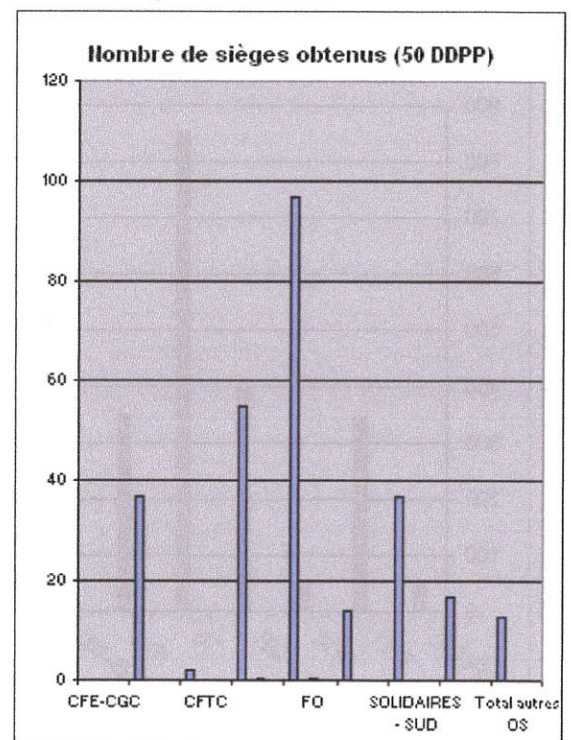
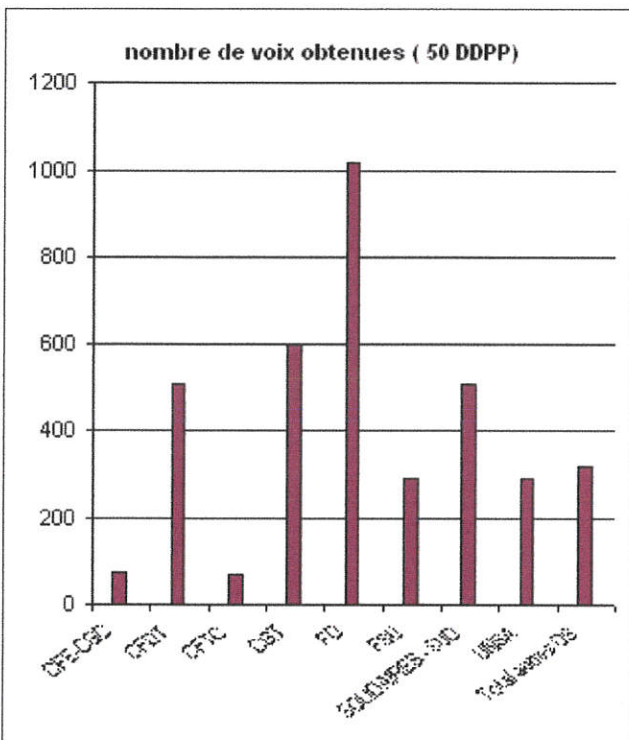
Sièges obtenus en % (50 DDCS)



**Dépouillement du scrutin du 19 octobre 2010 Résultats sur 50 DDPP**

Voix	Nb	%
Inscrits	4 650	
Votants	3 817	82.1%
Exprimés	3 667	78.9%
CFE-CGC	75	2.0%
CFDT	505	13.8%
CFTC	69	1.9%
CGT	599	16.3%
FO	1 014	27.7%
FSU	290	7.9%
SOLIDAIRES - SUD	508	13.9%
UNSA	290	7.9%
Total autres OS	317	8.6%
Total général	3 667	100.0%

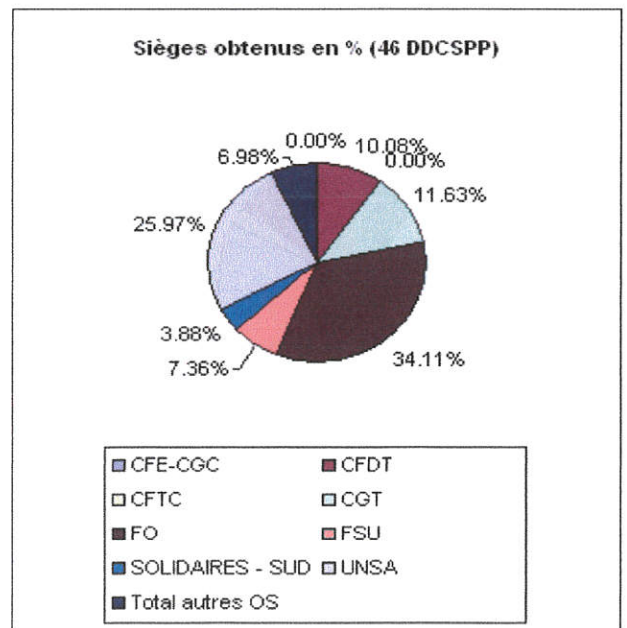
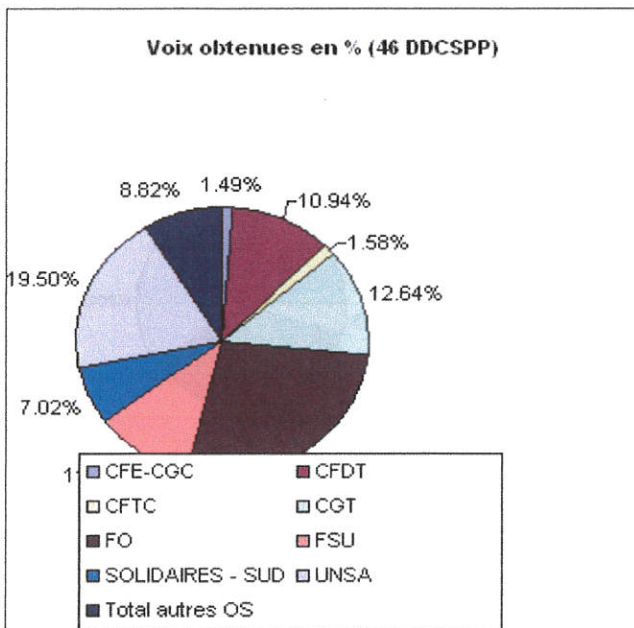
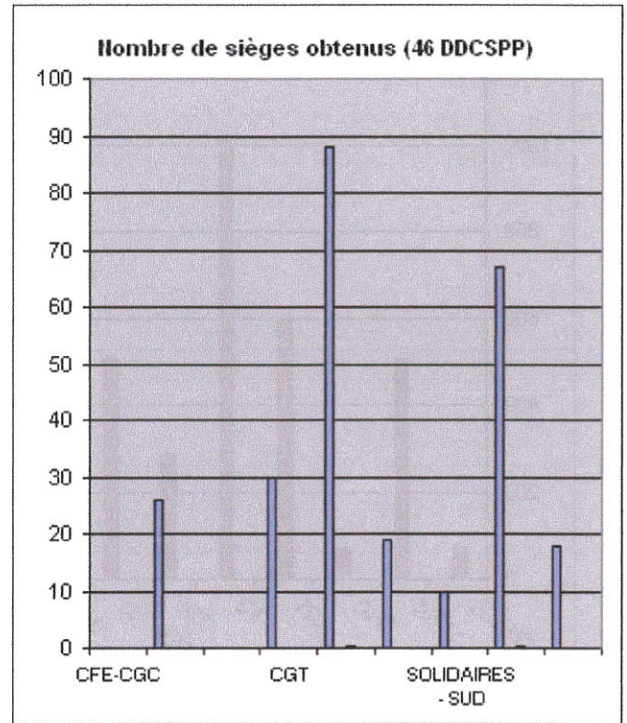
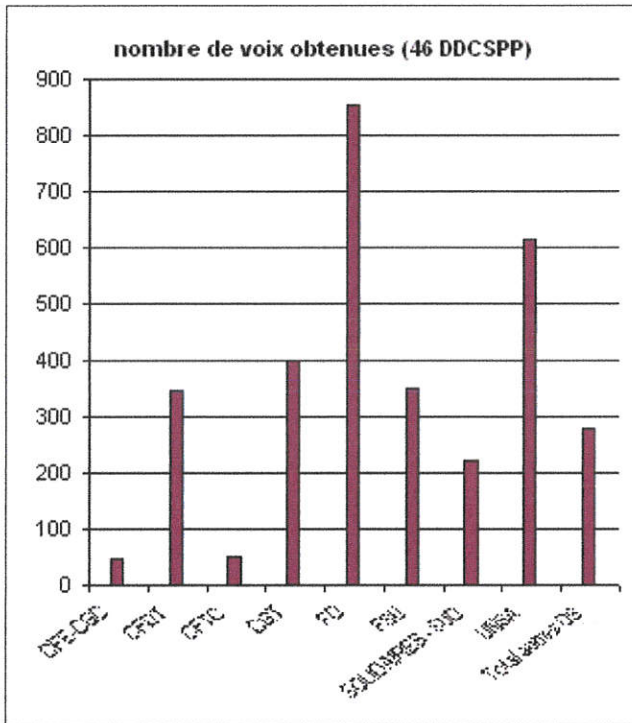
Sièges	Nb	%
Total à attribuer	272	
CFE-CGC	0	0.0%
CFDT	37	13.6%
CFTC	2	0.7%
CGT	55	20.2%
FO	97	35.7%
FSU	14	5.1%
SOLIDAIRES - SUD	37	13.6%
UNSA	17	6.3%
Total autres OS	13	4.8%
Total général	272	100.0%



**Dépouillement du scrutin du 19 octobre 2010 Résultats sur 46 DDCSPP**

Voix	Nb	%
Inscrits	4 013	
Votants	3 285	81.9%
Exprimés	3 164	78.8%
CFE-CGC	47	1.5%
CFDT	346	10.9%
CFTC	50	1.6%
CGT	400	12.6%
FO	855	27.0%
FSU	348	11.0%
SOLIDAIRES - SUD	222	7.0%
UNSA	617	19.5%
Total autres OS	279	8.8%
Total général	3 164	100.0%

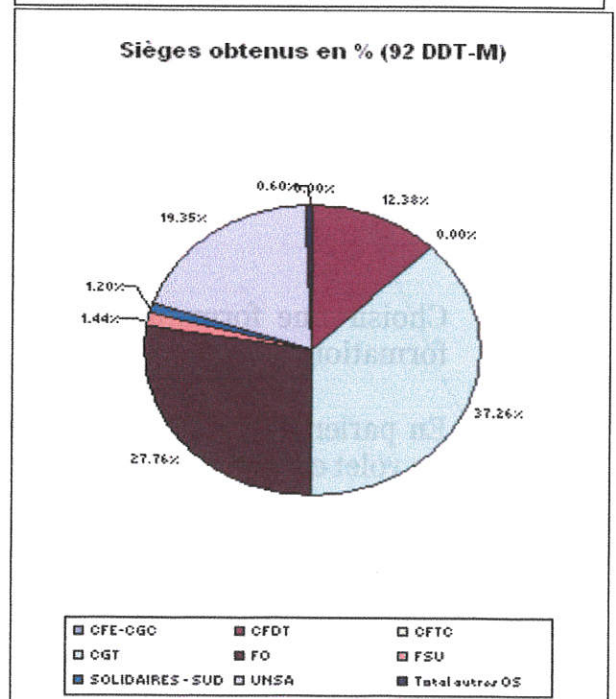
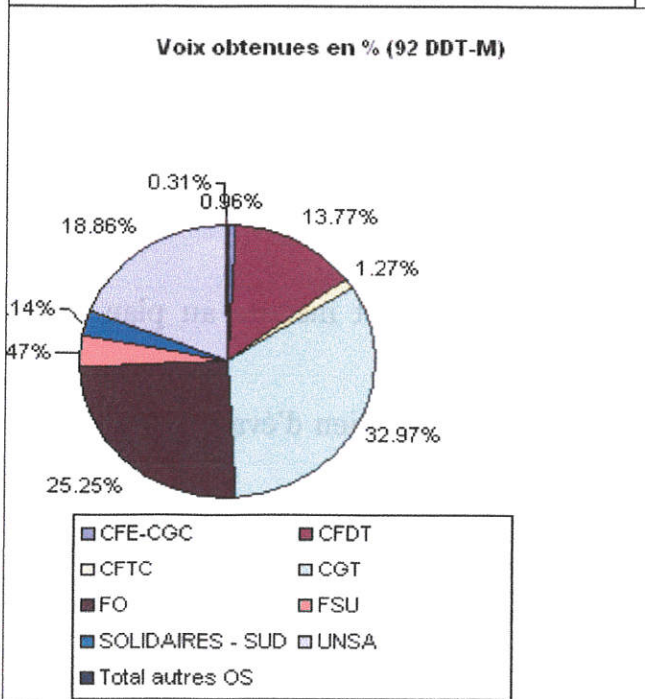
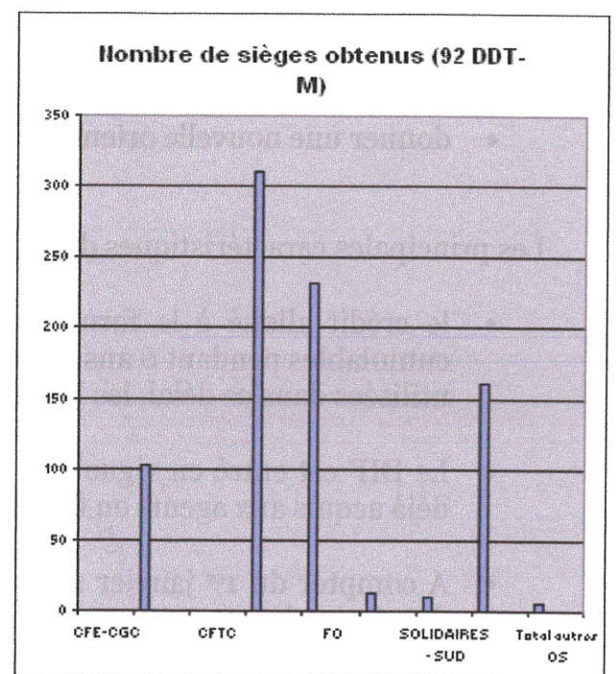
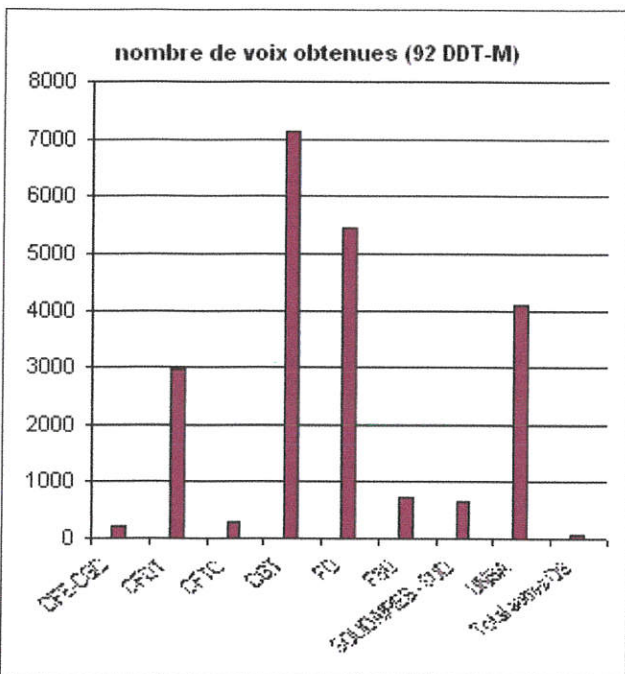
Sièges	Nb	%
Total à attribuer	258	
CFE-CGC	0	0.0%
CFDT	26	10.1%
CFTC	0	0.0%
CGT	30	11.6%
FO	88	34.1%
FSU	19	7.4%
SOLIDAIRES - SUD	10	3.9%
UNSA	67	26.0%
Total autres OS	18	7.0%
Total général	258	100.0%



**Dépouillement du scrutin du 19 octobre 2010 Résultats sur 92 DDT et DDTM**

Voix	Nb	%
Inscrits	31 101	
Votants	22 253	71.6%
Exprimés	21 606	69.5%
CFE-CGC	207	1.0%
CFDT	2 975	13.8%
CFTC	275	1.3%
CGT	7 123	33.0%
FO	5 456	25.3%
FSU	749	3.5%
SOLIDAIRES - SUD	679	3.1%
UNSA	4 074	18.9%
Total autres OS	68	0.3%
Total général	21 606	100.0%

Sièges	Nb	%
Total à attribuer	832	
CFE-CGC	0	0.0%
CFDT	103	12.4%
CFTC	0	0.0%
CGT	310	37.3%
FO	231	27.8%
FSU	12	1.4%
SOLIDAIRES - SUD	10	1.2%
UNSA	161	19.4%
Total autres OS	5	0.6%
Total général	832	100.0%



## QU'EST-CE QUE LE DIF ?

Le DIF (Droit Individuel à la Formation) a été créé en 2003, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, pour garantir un droit à la formation professionnelle aux salariés du secteur privé.

Il a été étendu aux trois fonctions publiques par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, complétée par le décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Le Droit Individuel à la Formation offre aux agents publics la possibilité de :

- renforcer leur culture professionnelle ou leurs compétences
- et
- donner une nouvelle orientation à leur carrière.

Les principales caractéristiques du DIF :

- le crédit alloué à la formation dans le cadre du DIF est de 20 heures par an, cumulables pendant 6 ans, pour un total maximum de 120 heures. Si elles ne sont pas utilisées dans ce délai, les heures restent acquises mais sont plafonnées à 120 heures.
- Le DIF est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008 : un crédit de 10 heures est d'ores et déjà acquis aux agents en fonction au 1<sup>er</sup> juillet 2007.
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, une consommation anticipée est possible à hauteur des droits déjà acquis : un agent qui a cumulé 20 heures peut ainsi demander un DIF de 40 heures dont 20 au titre de la consommation anticipée.
- Les droits au DIF sont transférables d'une administration ou d'une direction à une autre.

## DIF : MODE D'EMPLOI

- Choisir une formation dont la finalité est éligible au DIF et inscrite au plan de formation,
- En parler avec son supérieur hiérarchique au cours de l'entretien d'évaluation dont un volet est consacré à la formation,
- Confirmer sa demande en s'inscrivant au stage correspondant, l'administration devant se prononcer dans les 2 mois et motiver tout refus.



# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

#### Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat

NOR : BCFF0758784D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 335-6 ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 242-1 ;

Vu le livre IX du code du travail, notamment son titre VII ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école, notamment son article 48 ;

Vu la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, notamment son chapitre I<sup>er</sup> et le I de son article 45 ;

Vu le décret n° 82-450 du 28 mai 1982 modifié relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires de la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 modifié relatif aux comités techniques paritaires de la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, modifié par le décret n° 2004-1193 du 9 novembre 2004 ;

Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements, modifié par le décret n° 2005-1621 du 22 décembre 2005 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale) en date du 28 mars 2007 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Décrète :

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Dispositions générales

**Art. 1<sup>er</sup>.** – L'objet de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat est de les habiliter à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement professionnel de ces fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. Elle concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés.

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions suivantes :

1° La formation professionnelle statutaire, destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;

[Texte précédent](#)

[Page suivante](#)

[Texte suivant](#)

2° La formation continue, tendant à maintenir ou parfaire, compte tenu du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions, la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :

- a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- c) Le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;

3° La formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;

4° La réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;

5° La validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

6° L'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle régi par le 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Le contenu des formations prévues au 1° ci-dessus est fixé par arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

**Art. 2.** - La formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> fait l'objet d'une politique définie, animée et coordonnée en liaison avec les organisations représentatives du personnel selon les modalités définies au chapitre VIII du présent décret.

**Art. 3.** - Les actions de formation professionnelle peuvent être entreprises soit à l'initiative de l'administration, soit à celle du fonctionnaire.

Les fonctionnaires qui suivent ou qui dispensent une action de formation à l'initiative de l'administration où ils exercent leurs fonctions sont maintenus en position d'activité, ou en position de détachement s'ils s'y trouvaient avant d'engager cette formation.

Ils peuvent être détachés auprès d'un établissement public ou d'un centre de formation lorsque les dispositions applicables à ces organismes le permettent.

Les fonctionnaires participant à une action de formation pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération.

Lorsqu'un fonctionnaire se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de l'administration, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

**Art. 4.** - Les fonctionnaires placés dans la position de congé parental peuvent bénéficier, sur leur demande, des actions de formation mentionnées aux 2°, 4° et 5° de l'article 1<sup>er</sup>.

Durant les formations, ils restent placés en position de congé parental. Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération ni indemnité.

Les dispositions de l'article 3 et des premier, troisième et quatrième alinéas de l'article 7 ne leur sont pas applicables.

Lorsqu'un fonctionnaire en congé parental n'ayant bénéficié au cours des trois années antérieures d'aucune action de formation de préparation d'examen ou concours relevant du chapitre V du présent décret demande à y être inscrit, sa demande est acceptée de droit, dans la limite des crédits prévus à cet effet.

La demande de bilan de compétences doit être formulée six mois au plus avant l'expiration de la dernière période de congé parental.

**Art. 5.** - Les fonctionnaires bénéficient d'un entretien de formation visant à déterminer leurs besoins de formation au vu des objectifs qui leur sont fixés et de leur projet professionnel.

Cet entretien complète l'entretien mentionné au titre I<sup>er</sup> du décret du 29 avril 2002 susvisé dont il suit la périodicité, et peut lui être associé. Il est conduit par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire.

Avant l'entretien de formation, le fonctionnaire peut consulter le service chargé de la formation compétent à son égard.

Lors de l'entretien de formation, sont rappelées les suites données aux demandes antérieures de formation du fonctionnaire ; puis sont débattues les actions de formation qui apparaissent nécessaires pour la nouvelle période au vu de ses missions et de ses perspectives professionnelles. L'entretien permet également au fonctionnaire de présenter ses demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation.

Un compte rendu de l'entretien de formation est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique. Les objectifs de formation proposés pour l'agent y sont inscrits. Le fonctionnaire en reçoit communication et peut y ajouter ses observations. Ce compte rendu ainsi qu'une fiche retraçant les actions de formation auxquelles le fonctionnaire a participé sont versés à son dossier. Les actions conduites en tant que formateur y figurent également.

Le fonctionnaire est informé par son supérieur hiérarchique des suites données à son entretien de formation. Les refus opposés aux demandes de formation présentées à l'occasion de l'entretien de formation sont motivés.

## CHAPITRE II

### Les actions inscrites au plan de formation des administrations

**Art. 6.** – Chaque administration inscrit dans son plan annuel de formation, élaboré dans les conditions prévues à l'article 31, les actions de formation statutaire et continue, régies par les 1<sup>er</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du présent décret, dont elle prend l'initiative à destination de ses agents. Ce plan peut en outre comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience en relation avec les objectifs d'élévation de qualification retenus par le service.

Le plan de formation est accompagné d'informations utiles aux agents du service pour exercer leurs droits quant aux périodes de professionnalisation, aux actions de préparation aux examens et concours, aux congés de formation professionnelle, aux bilans de compétences et aux actions en vue de la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

**Art. 7.** – Les fonctionnaires peuvent être tenus, dans l'intérêt du service, de suivre des actions de formation continue prévues au 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>.

Ils peuvent également bénéficier de ces actions sur leur demande, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.

Si une telle demande a déjà été refusée à un fonctionnaire, le rejet de sa seconde demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

L'accès à l'une des formations relevant du présent chapitre est de droit pour le fonctionnaire n'ayant bénéficié au cours des trois années antérieures d'aucune action de formation de cette catégorie. Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités du fonctionnement du service après avis de l'instance paritaire compétente.

Lorsqu'un fonctionnaire a été admis à participer à une action de formation continue organisée par l'administration, il est tenu de suivre l'ensemble des activités prévues dans cette action.

**Art. 8.** – Les dépenses de la formation professionnelle définie dans le présent chapitre sont supportées soit par l'administration où le fonctionnaire exerce ses fonctions, soit par l'administration à l'initiative de laquelle cette formation est organisée.

**Art. 9.** – Les actions de formation relevant du *a* du 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> suivies par un agent sur instruction de son administration sont prises en compte dans son temps de service.

Il en va de même des actions de formation relevant du *b* du 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>. Toutefois, avec l'accord écrit de l'agent, la durée de ces actions peut dépasser ses horaires de service dans la limite de 50 heures par an.

Les actions de formation relevant du *c* du 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> se déroulent également sur le temps de service. Toutefois, avec l'accord écrit de l'agent, la durée de ces actions peut dépasser ses horaires de service dans la limite de 80 heures par an.

Les heures de formation réalisées hors temps de service mentionnées aux alinéas précédents peuvent être incluses dans le droit individuel à la formation régi par le chapitre III du présent décret.

## CHAPITRE III

### Le droit individuel à la formation

**Art. 10.** – Tout fonctionnaire bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de vingt heures par année de service. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les fonctionnaires à temps partiel, à l'exception des cas dans lesquels le temps partiel est de droit.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, sont prises en compte les périodes d'activité y inclus les congés qui en relèvent en application de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, les périodes de mise à disposition, de détachement, ainsi que les périodes de congé parental.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés jusqu'à une durée de cent vingt heures. Si l'accumulation de droits non utilisés se poursuit, la durée disponible du droit individuel à la formation reste plafonnée à cent vingt heures.

L'administration informe périodiquement les fonctionnaires du niveau des droits qu'ils ont acquis au titre du droit individuel à la formation.

**Art. 11.** – Le droit individuel à la formation professionnelle est utilisé à l'initiative du fonctionnaire en accord avec son administration. Les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler hors du temps de service du fonctionnaire.

L'utilisation du droit individuel à la formation par le fonctionnaire peut porter sur des actions régies par les *b* et *c* du 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>, inscrites au plan de formation de son administration.

Le fonctionnaire peut également faire valoir son droit individuel à la formation pour des actions mentionnées aux 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>. Seuls s'imputent sur le crédit d'heures mentionné à l'article 10 les actions réalisées à la demande du fonctionnaire et les compléments de temps consacrés sur son initiative aux actions relevant du 4<sup>o</sup> et du 5<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>.

L'action de formation choisie en utilisation du droit individuel à la formation fait l'objet d'un accord écrit entre le fonctionnaire et l'administration dont il relève.

L'administration dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse à la demande faite par l'agent. Le défaut de notification de sa réponse par l'administration au terme de ce délai vaut accord écrit au sens de l'alinéa précédent.

La faculté d'utilisation par le fonctionnaire de son droit individuel à la formation s'exerce dans le cadre de l'année civile. Lorsque, pendant une période de deux années, l'administration s'est opposée aux demandes présentées à ce titre par un agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle régi par le chapitre VII du présent décret.

**Art. 12.** – Le droit individuel à la formation antérieurement acquis par un fonctionnaire mentionné à l'article 1<sup>er</sup> reste invocable devant toute personne morale de droit public auprès de laquelle il vient à être affecté.

Lorsque le fonctionnaire utilise conformément à l'article 11 les droits qu'il détient au titre de son droit individuel à la formation auprès de sa nouvelle administration d'affectation, celle-ci prend en charge le coût de l'action de formation qu'il suit ainsi que, le cas échéant, le montant de l'allocation de formation qui lui est versée en application de l'article 13 ci-dessous.

**Art. 13.** – Le fonctionnaire suivant hors de son temps de service une action de formation en vertu du droit individuel à la formation reste dans la position statutaire d'activité. Le temps correspondant n'est cependant pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Le temps de formation accompli par un fonctionnaire au titre de son droit individuel à la formation en excédent de sa durée réglementaire de service donne lieu au versement par l'administration d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de son traitement horaire.

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation de formation ne revêt pas le caractère d'une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Elle n'est pas soumise au prélèvement prévu à l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

**Art. 14.** – Les fonctionnaires ayant acquis une durée déterminée au titre du droit individuel à la formation conformément à l'article 10 peuvent, avec l'accord de l'administration dont ils relèvent, utiliser par anticipation une durée supplémentaire au plus égale à la durée acquise. La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser cent vingt heures.

L'utilisation anticipée du droit individuel à la formation ne peut intervenir qu'en application d'une convention entre l'administration et le fonctionnaire, qui précise également la ou les actions de formation retenues, les modalités de contrôle de l'assiduité du fonctionnaire et, le cas échéant, la part de ces actions se déroulant hors du temps de service.

Cette convention stipule en outre 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 droit individuel à la formation ayant fait l'objet d'une utilisation anticipée.

En cas de sortie du service résultant de son fait avant le terme de l'engagement de servir mentionné à l'alinéa précédent, 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.

## CHAPITRE IV

### Les périodes de professionnalisation

**Art. 15.** – I. – Les périodes de professionnalisation sont des périodes d'une durée maximale de six mois comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. Elles ont pour objet de prévenir les risques d'inadaptation des fonctionnaires à l'évolution des méthodes et des techniques et de favoriser leur accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes. Elles sont adaptées aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peuvent se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

II. – Les périodes de professionnalisation peuvent en outre donner accès à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie. Pour bénéficier de cette voie d'accès, les fonctionnaires doivent être en position d'activité dans leur corps.

Après avoir accompli la période de professionnalisation et avoir satisfait à l'évaluation qui établit son aptitude à servir dans le corps ou cadre d'emplois considéré, le fonctionnaire fait l'objet, après avis de la commission administrative paritaire ou de l'organisme paritaire compétent, d'une décision de détachement dans ce corps ou cadre d'emplois, nonobstant toutes dispositions contraires du statut particulier le régissant. Les modalités de l'évaluation préalable à cette décision sont définies par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Après deux années de services effectifs dans cette position de détachement, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, nonobstant toute disposition contraire du statut particulier applicable audit corps ou cadre d'emplois. Cette intégration n'est prise en compte au titre d'aucune des voies d'accès au corps ou cadre d'emplois énumérées dans le statut particulier.

**Art. 16.** – Les périodes de professionnalisation peuvent bénéficier :

- 1° Aux fonctionnaires qui comptent vingt ans de services effectifs ou âgés d'au moins quarante-cinq ans ;
- 2° Aux fonctionnaires en situation de reconversion professionnelle, de reclassement ou d'inaptitude physique ;
- 3° Aux fonctionnaires dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- 4° Aux femmes fonctionnaires qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et aux fonctionnaires ayant bénéficié d'un congé parental ;
- 5° Ou aux fonctionnaires entrant dans l'une des catégories mentionnées à l'article L. 323-3 du code du travail.

**Art. 17.** – La période de professionnalisation peut être engagée à l'initiative de l'administration ou sur demande du fonctionnaire. Dans ce dernier cas, le chef de service doit faire connaître à l'intéressé, dans le délai de deux mois, son agrément à la demande ou le rejet de celle-ci ; ce rejet doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire et être motivé.

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation donne lieu à une convention entre le fonctionnaire et les administrations intéressées. Cette convention définit les fonctions auxquelles l'agent est destiné, la durée de la période de professionnalisation, les qualifications à acquérir et les actions de formation prévues.

La convention précise en outre si la période de professionnalisation a pour objet de permettre au fonctionnaire d'accéder à un nouveau corps ou cadre d'emplois en application du II de l'article 15. Elle doit alors recueillir l'approbation de la ou des autorités habilitées à prononcer le détachement et l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois de destination.

Le pourcentage d'agents simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf décision expresse de l'autorité supérieure de l'administration en cause, dépasser 2 % du nombre total d'agents d'un service. Dans le cas d'un service de moins de cinquante agents, l'acceptation d'une période de professionnalisation destinée à un fonctionnaire peut être différée lorsqu'un autre agent bénéficie déjà d'une telle période.

**Art. 18.** – Le fonctionnaire en période de professionnalisation est en position d'activité dans son corps d'origine, et bénéficie de l'ensemble des dispositions statutaires relatives à cette position.

Les actions de formation incluses dans la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie hors du temps de service et s'imputer sur le droit individuel à la formation, après accord écrit du fonctionnaire.

La convention mentionnée à l'article 17 peut prévoir que la durée de formation incluse dans une période de professionnalisation et excédant la durée de service réglementaire de l'agent donne lieu à un complément de droit individuel à la formation dans la limite de cent vingt heures s'ajoutant aux droits qu'il a acquis. Les dispositions de l'article 13 sont applicables à cette durée de droit complémentaire à la formation.

## CHAPITRE V

### **Les actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection**

**Art. 19.** – Des actions de formation, organisées ou agréées par l'administration, ont pour but de préparer les fonctionnaires mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> à une promotion de grade ou à un changement de corps par la voie des examens professionnels, des concours réservés aux fonctionnaires ou d'autres procédures de sélection.

Ces actions peuvent également préparer l'accès aux corps ou cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de la Communauté européenne.

**Art. 20.** – Les actions de formation prévues à l'article 19 peuvent s'exercer en présence des bénéficiaires, par correspondance, par voie électronique ou télématique.

Elles peuvent être prises en compte sur la durée de service des fonctionnaires en tout ou en partie.

**Art. 21.** – Lorsque les actions de formation relevant du présent chapitre se déroulent pendant leur temps de service, les fonctionnaires peuvent être déchargés d'une partie de leurs obligations en vue d'y participer.

Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées par un agent est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année donnée, la demande à cette fin est agréée de droit. La satisfaction de cette demande peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service ; un tel report ne peut cependant pas être opposé à une demande présentée pour la troisième fois.

Des décharges supplémentaires peuvent être accordées par le chef de service dans la mesure où elles sont compatibles avec le bon fonctionnement du service. Lorsqu'une demande en ce sens a déjà été refusée, un nouveau refus opposé à une demande analogue ne peut être opposé qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

Les agents peuvent également, pour participer aux actions prévues par le présent chapitre, utiliser leur droit individuel à la formation ou demander à bénéficier du congé de formation professionnelle prévu au 1<sup>o</sup> de l'article 24.

## CHAPITRE VI

### Les actions de formation en vue d'un bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience

**Art. 22.** – Le bénéfice d'un bilan de compétences peut être accordé sur leur demande, dans la limite des crédits disponibles, aux fonctionnaires ayant accompli dix ans de services effectifs, afin de leur permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Un agent peut prétendre à un seul autre bilan de compétences, au moins cinq ans après le précédent.

Les fonctionnaires bénéficient d'un congé pour bilan de compétences, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de service.

Pour compléter la préparation ou la réalisation de ce bilan, ils peuvent utiliser leur droit individuel à la formation prévu au chapitre III du présent décret.

Les modalités d'organisation du bilan de compétences sont précisées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

**Art. 23.** – Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'actions de formation en vue d'une validation des acquis de leur expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Pour suivre ces actions, les fonctionnaires peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder annuellement et par validation vingt-quatre heures de temps de service.

Pour compléter la préparation ou la réalisation de cette validation, ils peuvent utiliser leur droit individuel à la formation.

Ces actions peuvent être financées par l'administration dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article 6. Dans ce cas, elles donnent lieu à la conclusion d'une convention entre l'administration, l'agent et le ou les organismes concourant à la validation.

## CHAPITRE VII

### Les actions de formation choisies par les fonctionnaires en vue de leur formation personnelle

**Art. 24.** – Les fonctionnaires peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle :

1° Du congé de formation professionnelle mentionné au 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière, et dans la limite des crédits prévus à cet effet ;

2° D'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général.

**Art. 25.** – I. – Le congé prévu au 1° de l'article 24 ne peut être accordé qu'à la condition que le fonctionnaire ait accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Durant le congé de formation professionnelle, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa 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 fonctions à Paris. Elle est versée pendant une durée limitée à douze mois. Cette indemnité est à la charge de l'administration dont relève l'intéressé.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité prévue à l'alinéa précédent, et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement.

Le temps passé en congé de formation est valable pour l'ancienneté et entre en compte lors du calcul du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour le droit à pension et donne lieu aux retenues pour pension civile dans les conditions prévues à l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

II. – Lorsque la mise en disponibilité a été accordée à un fonctionnaire en application du 2° de l'article 24, un contrat d'études peut lui être alloué.

**Art. 26.** – Un fonctionnaire ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation relevant du chapitre V ne peut obtenir un congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de l'action pour laquelle l'autorisation lui a été accordée.

**Art. 27.** – La demande de congé de formation professionnelle doit être présentée cent vingt jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

Cette demande doit porter mention de cette date et préciser la nature de l'action de formation, sa durée, ainsi que le nom de l'organisme qui la dispense.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, le chef de service doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les motifs du rejet ou du report de la demande.

Les demandes régulièrement présentées ne peuvent faire l'objet d'un refus pour défaut de crédits tant que les dépenses effectuées au titre des congés de formation professionnelle n'atteignent pas 0,20 % du montant des crédits affectés aux traitements bruts et aux indemnités inscrits au budget du ministère ou de l'établissement public considéré.

Le rejet d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

Si une demande de congé de formation professionnelle présentée par un fonctionnaire a déjà été refusée deux fois, l'autorité compétente ne peut prononcer un troisième rejet qu'après avis de la commission administrative paritaire.

La satisfaction de la demande peut être différée, après avis de la commission administrative paritaire, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation professionnelle, de plus de 5 % des agents du service ou de plus d'un agent si le service en compte moins de dix. Dans les autres cas, il est donné satisfaction à la demande dans le délai d'un an à compter de la saisine de la commission administrative paritaire.

Les comités techniques paritaires sont informés chaque année du nombre des demandes formulées et des congés attribués au titre de la formation personnelle.

**Art. 28.** - Le fonctionnaire reprend de plein droit son service au terme du congé de formation professionnelle, ou au cours de celui-ci s'il a demandé à en interrompre le déroulement.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de son congé, est affecté à un emploi situé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions lors de sa mise en congé perçoit les indemnités pour frais de changement de résidence prévues par les textes réglementaires en vigueur, sauf si le déplacement a lieu sur sa demande.

**Art. 29.** - Le fonctionnaire doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'administration une attestation de présence effective en formation.

En cas de constat d'absence sans motif valable, il est mis fin au congé de l'agent ; celui-ci doit alors rembourser les indemnités perçues en application du I de l'article 25.

**Art. 30.** - Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux congés pour formation syndicale.

## CHAPITRE VIII

### **Organisation et coordination de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat**

**Art. 31.** - Chaque ministre établit, après concertation avec les organisations représentatives du personnel, un document d'orientation à moyen terme de la formation des agents des administrations relevant de son autorité ou des établissements publics placés sous son contrôle. Ce document d'orientation, qui prend en compte les orientations fixées au plan interministériel dans les conditions définies à l'article 34, est soumis pour avis aux organismes paritaires compétents. Il est révisé dans les mêmes formes, au moins tous les trois ans.

Le document d'orientation à moyen terme est établi en application du schéma stratégique de gestion des ressources humaines et du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'administration concernée. Il constitue le cadre stratégique des plans annuels de formation des administrations. Il est fondé sur l'analyse de l'évolution des missions, des compétences, des emplois et des effectifs du ministère ou de l'établissement public. Il énonce les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des agents au regard de ces évolutions. Il prend également en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et celle de l'accès de toutes les catégories d'agents à la formation.

Le ministre s'assure que les plans de formation établis par chaque direction, service de son administration et de chaque établissement public placé sous sa tutelle, après avis des organismes paritaires compétents, se conforment aux objectifs énoncés dans le document d'orientation à moyen terme.

**Art. 32.** - L'article 18 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'assemblée plénière examine le rapport annuel présenté par le ministre chargé de la fonction publique sur le bilan statistique des actions de formation professionnelle entreprises par les administrations. Elle émet tous avis ou recommandations sur ces matières. »

**Art. 33.** - Le second alinéa de l'article 15 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 susvisé est remplacé par les alinéas suivants :

« Elle se réunit autant de fois que nécessaire et peut être convoquée à la demande d'au moins trois organisations syndicales représentatives.

« Elle examine toutes mesures tendant à coordonner les programmes de formation professionnelle de l'ensemble des ministères et des établissements publics de l'Etat et à promouvoir des programmes interministériels de formation professionnelle.

« Elle est consultée sur les principales questions relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation professionnelle dans l'administration.

« Elle peut être consultée sur les projets tendant à créer un service ou un établissement public chargé, à titre principal, de réaliser des actions de formation professionnelle à destination des agents de l'Etat ou tendant à réorganiser, de façon substantielle, les administrations chargées de telles missions.

« Elle est informée du résultat des travaux du comité de programmation et de pilotage de la formation interministérielle mentionné à l'article 35 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat. »

**Art. 34.** – La direction générale de l'administration et de la fonction publique veille à l'application, par tous les départements ministériels, des principes législatifs définis au titre VII du livre IX du code du travail.

Elle élabore le cadre réglementaire nécessaire à la mise en œuvre d'actions de formation et arrête le programme annuel des formations interministérielles. Elle assure la coordination et le soutien nécessaires pour le développement et l'évaluation, par les différents départements ministériels, de leurs documents d'orientation, plans et actions de formation.

Elle gère les crédits inscrits au budget du Premier ministre au titre de la formation professionnelle des agents de l'Etat.

Elle assure le secrétariat de la commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale mentionnée à l'article 15 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 susvisé et du comité de programmation et de pilotage de la formation interministérielle mentionné à l'article 35 du présent décret.

Elle prépare le rapport sur la formation professionnelle prévu à l'article 18 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 susvisé et procède aux enquêtes sur les actions de formation professionnelle nécessaires pour l'établissement de ce rapport.

Elle fournit aux autorités responsables ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives du personnel toutes les informations nécessaires pour leur participation aux travaux du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et de sa commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

**Art. 35.** – Un comité de programmation et de pilotage de la formation interministérielle associant l'ensemble des directeurs des ressources humaines des ministères ou leurs représentants se réunit périodiquement sous la présidence du directeur général de l'administration et de la fonction publique ou de son représentant.

Il évalue, après recensement des besoins des départements ministériels en matière de recrutement d'élèves de l'Ecole nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration, l'impact et les conditions de mise en place de ces recrutements.

Il identifie, sur la base des besoins exprimés par les ministères en matière de formation continue, les thèmes de formation interministérielle prioritaires qui devront être suivis aux niveaux central et local et être inscrits au sein du programme interministériel, des documents d'orientation et des plans de formation des administrations prévus aux articles 6, 31 et 34.

Il propose au ministre chargé de la fonction publique le montant et la répartition des crédits interministériels affectés à la formation au niveau déconcentré.

**Art. 36.** – La coordination des actions de formation des différentes administrations est assurée à l'échelon régional par le préfet de région, et dans la collectivité territoriale de Corse, par le préfet de Corse.

## CHAPITRE IX

### Dispositions transitoires et finales

**Art. 37.** – I. – Les dispositions de l'article 5 entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

II. – Les dispositions de l'article 14 entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

**Art. 38.** – Les articles R. 970-1 à R. 970-21 du code du travail, le décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat et le décret n° 97-1043 du 13 novembre 1997 instituant un congé de formation-mobilité au bénéfice de certains fonctionnaires de l'Etat sont abrogés.

**Art. 39.** – Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, le ministre de l'éducation nationale, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé, de la jeunesse et des sports, la ministre du logement et de la ville, la ministre de la culture et de la communication et le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 15 octobre 2007.



FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,*  
ERIC WOERTH

*La ministre de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,*  
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*La ministre de l'économie,  
des finances et de l'emploi,*  
CHRISTINE LAGARDE

*La garde des sceaux, ministre de la justice,*  
RACHIDA DATI

*Le ministre du travail, des relations sociales  
et de la solidarité,*  
XAVIER BERTRAND

*La ministre de l'enseignement supérieur  
et de la recherche,*  
VALÉRIE PÉCRESSÉ

*La ministre de la santé,  
de la jeunesse et des sports,*  
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

*La ministre de la culture  
et de la communication,*  
CHRISTINE ALBANEL

*Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
du développement et de l'aménagement durables,*  
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre des affaires étrangères  
et européennes,*  
BERNARD KOUCHNER

*Le ministre de l'immigration,  
de l'intégration, de l'identité nationale  
et du codéveloppement,*  
BRICE HORTEFEUX

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,*  
MICHEL BARNIER

*Le ministre de l'éducation nationale,*  
XAVIER DARCOS

*Le ministre de la défense,*  
HERVÉ MORIN

*La ministre du logement et de la ville,*  
CHRISTINE BOUTIN



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET  
DE LA FONCTION PUBLIQUE

LES MINISTRES

Paris, le 19 DEC. 2007

Le Ministre du budget, des comptes publics et de  
la fonction publique et le Secrétaire d'Etat  
chargé de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les Ministres

**OBJET : Circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat (année 2008)**

L'article 35 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie impose à l'administration d'identifier les thèmes de formation interministérielle prioritaires, qui doivent être retenus aux niveaux central et local pour la formation des fonctionnaires.

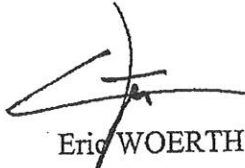
Ces priorités doivent être inscrites au sein du programme interministériel, des documents d'orientation et des plans annuels de formation des administrations prévus aux articles 6, 31 et 34 du même décret.

- Deux outils permettent d'assurer la prise en compte de ces thèmes prioritaires :
- au niveau de votre ministère, le document d'orientation à moyen terme, que vous établirez en application de votre schéma stratégique des ressources humaines ;
  - dans vos services, les plans de formation.

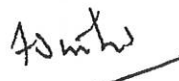
Nous vous demandons donc de diffuser dans vos ministères, aux niveaux central et local, les priorités définies en annexe, qui ont été identifiées par le Comité de programmation et de pilotage de la formation interministérielle dans les conditions prévues à l'article 35 du même décret.

Quatre thèmes prioritaires de formation ont été identifiés : les nouveaux enjeux de la politique de formation professionnelle, le pilotage des affaires communautaires, la politique de développement durable, le nouveau cadre de la gestion publique.

Ces quatre thèmes de formation interministérielle devront se traduire, dans le cadre de vos plans de formation en cours d'élaboration, par des offres de formation correspondantes.



Eric WOERTH



André SANTINI

**Annexe : Les thèmes prioritaires**  
**pour la formation professionnelle des agents de l'Etat en 2008**

***A – Former les services en charge des questions de formation et les personnels d'encadrement aux nouveaux enjeux de la politique de formation professionnelle***

La modernisation de la politique de gestion des ressources humaines nécessite une implication importante des services du personnel chargés de la mise en œuvre du dispositif de formation (1) et des responsables hiérarchiques dans le cadre des entretiens de formation (2).

1. La réforme d'ensemble du dispositif de formation professionnelle appelle un effort considérable de la part des services de personnel et de formation qui devront intégrer et mettre en œuvre les nouveaux principes et outils de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation de ces agents « spécialistes » en ressources humaines sera en priorité consacrée :

- au déploiement d'une GRH axée sur la définition et la gestion des parcours professionnels des agents ;
- à la poursuite des travaux de mise en œuvre du répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME), particulièrement en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de « référentiels métiers » ;
- aux nouveaux outils de la politique de formation professionnelle (plans de formation, suivi du droit individuel à la formation, recours aux périodes de professionnalisation...);
- à la mise en œuvre de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, dont les principes ont été définis par la circulaire du 30 mars 2007 ;
- à la formation des managers aux enjeux liés à la diversité et notamment à l'accueil, l'insertion professionnelle et la carrière des personnes handicapées.

Vous êtes invités à déployer ces axes de travail dans le cadre de l' « Ecole de la GRH », animée par la DGAFP, et conçue pour accompagner à l'échelon interministériel la professionnalisation des agents qui travaillent dans le secteur des ressources humaines.

2. Avec le développement des entretiens de formation, conduits par tout responsable hiérarchique avec chacun des agents placés sous son autorité, le personnel d'encadrement devient le pivot de la nouvelle politique de formation. Les entretiens de formation permettent d'analyser, de discuter et de formaliser les objectifs professionnels et de formation des agents. Ces entretiens expriment un véritable acte de management pour lequel la formation des responsables hiérarchiques, dès le premier niveau d'encadrement, doit être considérablement renforcée. Il en est de même pour la formation des agents qui seront appelés à jouer le rôle de tuteur lors de la mise en œuvre de périodes de professionnalisation.

**B - Former au pilotage des affaires communautaires pour préparer, dans les meilleures conditions, la présidence française de l'Union européenne**

La France présidera l'Union européenne au second semestre 2008. Cette échéance – d'autant plus importante que l'occasion ne se renouvellera pas avant 2020 – est une responsabilité politique et administrative essentielle pour notre pays. Notre administration d'Etat doit être unanimement reconnue pour sa motivation, sa compétence et l'excellence de sa conduite des dossiers européens aux plans technique comme politique.

Vous identifierez les agents qui, à tous les niveaux, travaillent sur les dossiers communautaires. Chacun d'entre eux est un rouage décisif de la bonne marche des dossiers communautaires et il n'est pas question que, par méconnaissance des procédures ou des usages, des dysfonctionnements puissent être imputés à la France.

Le Secrétariat général aux Affaires européennes a entamé une série de formations des agents d'administration centrale portant sur le déroulement d'une présidence et sur ses conséquences dans la conduite des dossiers. L'ensemble des agents concernés, et pas seulement l'encadrement supérieur, devra y être associé ou bénéficié d'une formation *ad hoc* que vous organiserez.

Plus largement, la préparation de la présidence française est l'occasion d'une remise à niveau générale des agents de l'Etat concernant les enjeux communautaires. Je rappelle que neuf mesures prioritaires ont été identifiées et validées lors du Comité interministériel sur l'Europe du 22 juin 2006. Parmi ces mesures, détaillées par la voie d'une circulaire de la DGAFP datée du 14 novembre 2006, les différents départements ministériels ont été invités à ajuster leurs documents d'orientation à moyen terme afin qu'y figurent de manière systématique des formations aux questions européennes.

**C - Former au développement durable pour des politiques publiques exemplaires**

L'Etat participe activement à la mise en œuvre de la stratégie nationale de développement durable (2003-2008) aux côtés d'autres acteurs (collectivités territoriales, entreprises...).

L'objectif en la matière est double : mettre en place des modes d'intervention et de fonctionnement exemplaires, d'une part, intégrer les exigences du développement durable dans les politiques publiques, d'autre part. La stratégie nationale de développement durable, que viendront compléter les propositions et décisions issues du Grenelle de l'environnement, définit les objectifs et les actions à conduire.

Pour vous assister dans la conduite de vos actions, je vous rappelle que la DGAFP a constitué, avec l'Institut de formation de l'environnement (IFORE), un pôle de compétences interministériel pour la formation au développement durable.

Vous inviterez vos services à participer aux travaux et réflexions conduits par ce pôle et à développer, en liaison avec celui-ci, les formations et actions indispensables à une bonne prise en compte du développement durable dans les administrations.

***D - Former au nouveau cadre de la gestion publique : la condition d'une modernisation effective***

La mise en place du nouveau cadre de la gestion publique nécessite un effort continu de formation. Ainsi, le déploiement progressif du dispositif Chorus s'accompagnera-t-il de nouveaux besoins de formation. De même, la rotation des personnels au sein des services gestionnaires rend indispensables des mises à niveau périodiques.

Vous veillerez à anticiper au mieux l'ensemble des besoins, à identifier les publics concernés et à proposer des formations sur les différents aspects de la nouvelle gestion publique. Les efforts pourront porter, en particulier, sur la programmation des activités du BOP, le contrôle de gestion et la mesure de la performance.

Vous pourrez vous appuyer sur l'Ecole de la LOLF telle qu'elle est actuellement déployée dans les régions.



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,  
DES FINANCES ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

139, RUE DE BERCY - TÉLÉDOC 273  
75572 PARIS CEDEX 12

PARIS, LE 21 DÉC 2007 26/12

2007-12-10036

NOTE A L'ATTENTION  
DE MADAME ET MESSIEURS LES DIRECTEURS GÉNÉRAUX,  
ET DIRECTEURS

Objet : la formation tout au long de la vie et le droit individuel à la formation (DIF).

Un nouveau dispositif de formation a été défini par le chapitre 1<sup>er</sup> de la loi du 2 février 2007 portant modernisation de la fonction publique et par le décret n° 2007 - 1470 du 15 Octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Il comprend un certain nombre de mesures nouvelles qui n'appellent pas, à ce stade, de commentaire spécifique.

C'est le cas des droits au congé pour validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et au congé pour bilan de compétences dont l'application paraît au plan technique relativement aisée et qui ne soulève pas de problème de principe.

C'est également le cas des mesures relatives à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qui avait fait l'objet de ma note du 6 avril 2007 et dont la mise en œuvre fait l'objet d'un suivi spécifique.

Mais ce dispositif introduit une innovation importante, la création au bénéfice des agents d'un droit individuel à la formation (DIF).

Ses principales caractéristiques figurent dans la fiche jointe en annexe et sa mise en œuvre suppose que plusieurs préalables soient remplis.

1) Les finalités des actions de formation doivent être clarifiées et classées en trois catégories distinctes

1.1) la nécessité d'une nouvelle typologie

Classer les actions de formation par finalité est l'une des innovations majeures du nouveau dispositif et la mise au point de cette typologie s'inscrit dans une double perspective :

- assurer un pilotage plus fin des politiques de formation et faciliter leur évaluation en identifiant les objectifs poursuivis par les actions de formation,
- préciser les actions de formation éligibles au DIF, le fait de relever de l'une ou l'autre catégorie étant créateur de droits pour les agents.

En application du 2° de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 15 octobre 2007, trois finalités sont retenues :

- l'adaptation immédiate au poste de travail,
- l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers,
- le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, ce terme ayant été préféré par le Conseil d'Etat à celui de compétences qui figurait dans le projet de décret et dans le protocole d'accord du 21 novembre 2006.

Seules les actions classées dans la 2<sup>ème</sup> et la 3<sup>ème</sup> catégorie peuvent donner droit à l'utilisation du DIF.

#### 1.2) Le mode de classification proposé

*Doivent* entrer dans la 1<sup>ère</sup> catégorie (adaptation immédiate au poste de travail) au moins toutes les actions qui visent à :

- a- faciliter l'exercice de nouvelles fonctions,
  - o après une mutation
  - o ou après une promotion (stage d'adaptation à l'emploi, stages avant une prise de poste, cycle de formation des cadres),l'arrivée dans un nouveau poste étant déjà intervenue ou certaine ;
- b- permettre à un agent de s'adapter aux évolutions de son poste de travail et ou de son environnement professionnel direct en raison d'une réforme ayant déjà un caractère opérationnel portant, par exemple, sur les structures administratives, l'organisation du travail, la réglementation. Les formations liées à la mise en place d'un nouveau système d'information ou d'un nouvel applicatif métier peuvent également entrer dans ce cas de figure.

*Doivent* entrer dans la 2<sup>ème</sup> catégorie (évolution prévisible des métiers) au moins toutes les actions visant à :

- a- approfondir des compétences techniques dans l'emploi détenu, cet approfondissement étant nécessaire pour se maintenir au niveau d'exigence requis pour l'exercice du métier. Ce cas de figure correspond à la nécessité pour les agents d'actualiser régulièrement leurs savoirs faire professionnels, sans que ce besoin d'actualisation ne soit directement imputable à une réforme précisément identifiée.
- b- préparer aux changements induits par la mise en place d'une réforme (structures, organisation du travail, réglementation), d'un nouveau système d'information, de nouvelles technologies, étant précisé que la probabilité de ces changements est forte ou certaine mais que leurs effets sur l'emploi détenu ne sont pas immédiats ou ne peuvent pas encore être traduits sous forme de nouveaux savoirs faire opérationnels.

Dans ce cadre, la formation est destinée à l'acquisition des fondamentaux nécessaires pour faire face à ces changements et répond à des besoins de requalification ou de remise à niveau.

Il est également possible de faire rentrer dans cette catégorie des actions de formation liées à des réformes en cours, la ligne de partage entre une évolution prévisible des métiers et une évolution déjà à l'œuvre des métiers n'étant pas toujours évidente.

*Doivent* entrer dans la 3<sup>ème</sup> catégorie (amélioration ou acquisition de nouvelles qualifications), toutes les actions qui permettent à un agent :



- a- d'approfondir sa culture professionnelle ou son niveau d'expertise pour améliorer l'exercice de ses fonctions. Ce besoin peut résulter d'une démarche de l'agent ou d'une sollicitation du chef de service dans le cadre du dialogue mené à l'occasion des entretiens consacrés à la formation et il n'est pas déterminé par des exigences comparables à celles relatives aux actions d'adaptation immédiate à l'emploi. A titre d'exemple, peut entrer dans cette catégorie la demande de formation d'un rédacteur de marchés publics qui souhaite, indépendamment d'une réforme des règles de la commande publique, approfondir ses connaissances dans ce domaine.
- b- de construire un projet personnel à caractère professionnel tel que :
  - l'acquisition des bases utiles pour se présenter à un concours, en dehors du suivi d'une préparation spécialement organisée pour un concours déterminé,
  - la préparation d'un changement d'orientation pouvant impliquer le départ du ministère ou de la Fonction publique.

### 1.3) Une mise en œuvre au niveau de chaque direction

Au plan pratique, il peut arriver qu'une action de formation ayant le même contenu (l'analyse financière ou l'apprentissage d'une langue étrangère) relève de l'une ou l'autre catégorie. C'est l'analyse du contexte (stage organisé et conçu au bénéfice exclusif d'agents promus dans le corps supérieur) et c'est l'examen des objectifs recherchés (une mission à l'étranger ou une perspective plus lointaine de passer un concours) qui détermineront le classement de l'action de formation et il appartient à chaque direction d'adopter sa propre grille d'analyse.

Ce travail doit être mené en ayant présent à l'esprit les éléments suivants :

- ce n'est pas parce qu'une action est éligible au DIF que l'administration perd toute capacité d'initiative ou d'impulsion. Il n'y a pas de lien automatique entre éligibilité au DIF et initiative exclusive de l'agent pour suivre une formation. C'est une bonne pratique de la politique de formation qui doit, comme c'est déjà largement le cas aujourd'hui, rendre naturel le suivi par tous les agents concernés des actions de formation liées aux réformes. Ainsi, le fait qu'une partie de ce type d'actions puissent être éligibles au DIF devrait être sans conséquence sur l'efficacité de la politique menée en matière d'accompagnement des changements d'organisation ou de méthode de travail. Il faut également rappeler que l'article 7 du décret indique que « les agents peuvent être tenus dans l'intérêt du service de suivre des actions de formation prévues au 2° de l'article 1<sup>er</sup> »,
- la nouvelle typologie a aussi pour intérêt de mesurer les efforts de formation engagés par l'administration en distinguant, par exemple, la part respective accordée aux formations considérées par l'administration comme incontournables et aux formations liées aux projets personnels des agents. Il est donc important de pouvoir rattacher les actions menées aux différents items de chaque catégorie et la question de la porosité entre les différentes catégories, notamment 1 et 2, se posera avec moins d'acuité pour apprécier les efforts conduits pour l'accompagnement des réformes si un fléchage de ces actions est correctement organisé pour pouvoir restituer les statistiques utiles.

C'est à partir de cette grille d'analyse que les chefs de service, en liaison avec les responsables de formation, pourront procéder au classement des actions de formation suivies par les agents dans l'une ou l'autre des trois catégories (voir point 3).

## 2) Les plans de formation ont des effets directs sur les droits des agents et leur contenu doit être défini avec attention

Pour être éligible au DIF, une action de formation doit remplir deux conditions : relever de l'une des deux catégories qui ouvre droit au DIF et être inscrite au plan de formation. Celui-ci prend donc une importance particulière.

### 2.1) Le mode d'élaboration du plan de formation ne doit pas être modifié

Ce document doit recenser pour une direction, à partir des priorités définies par le directeur et ses responsables RH et après un recueil des besoins des agents, les actions dont le contenu et le public sont précisément identifiés et qui sont dispensées par un opérateur relevant de cette direction ou désigné par elle.

Le plan de formation peut comprendre, outre un volet national établi par le service chargé de la politique de formation, un volet local défini par chaque responsable local qui est une déclinaison des priorités nationales enrichies des besoins spécifiquement locaux. Il est mis au point pour une année donnée et peut au cours de cette période faire l'objet d'une actualisation.

Le plan de formation est un document distinct des catalogues de formation que peuvent établir des opérateurs pour présenter la diversité de leur offre.

### 2.2) Des informations nouvelles sont à faire figurer dans le plan

Ce document doit, en application de l'article 6 du décret, comprendre des informations utiles aux agents pour exercer leurs droits en matière de période de professionnalisation (dans l'hypothèse où cette formule serait mise en place), de préparations aux concours, de congés de formation professionnelle, de bilans de compétences et aux actions de VAE.

Le plan n'a pas vocation à classer les actions de formation dans la nouvelle typologie, cette opération ne pouvant intervenir qu'une fois les actions effectivement suivies par les agents. Il pourrait, en revanche, faciliter le choix des agents et l'intervention des autres acteurs de la politique de formation (supérieur hiérarchique et correspondant ad hoc) en comprenant une mention indiquant les actions qui ne sont pas éligibles au DIF (par exemple un stage après promotion ou la formation des utilisateurs à un nouveau logiciel métier) et les actions éligibles au DIF (par exemple un stage de 1<sup>er</sup> niveau en comptabilité ou un stage de conduite de réunion).

L'apposition d'un label (non éligible au DIF) pourrait faciliter le choix des uns et des autres, sans représenter pour autant une contrainte supplémentaire ; cette procédure ne ferait que prolonger ou généraliser certaines bonnes pratiques, de nombreux plans de formation mentionnant le public visé et les prérequis utiles pour suivre le stage ; elle présente aussi l'intérêt de mieux formaliser la finalité des actions proposées et devrait ainsi contribuer à l'efficacité des politiques. Une présentation des plans au niveau local devant les instances appropriées pourrait aussi contribuer à cette clarification.

### 3) Les demandes de DIF doivent s'inscrire dans le cadre des procédures actuelles et des outils informatiques sont à construire rapidement

Le suivi des demandes de DIF doit trouver sa place dans le cadre des procédures actuellement en vigueur pour le recueil des besoins et l'inscription aux stages, une collecte de données complémentaires s'avérant cependant nécessaire. Le schéma suivant devrait s'appliquer :

*Au moment du recueil des besoins* c'est-à-dire lors de l'entretien annuel d'évaluation, l'agent devra indiquer s'il souhaite utiliser son DIF et c'est dans le cadre du dialogue avec son supérieur hiérarchique que pourront notamment être définis les projets personnels relevant de la 3<sup>ème</sup> finalité.

*Au moment de l'inscription aux stages*, il appartiendra aux différents acteurs (agent, correspondant formation, supérieur hiérarchique) de :

- confirmer la demande d'utilisation des droits ouverts au titre du DIF,
- valider cette demande qui est soumise à l'accord de l'administration
  - o en s'assurant que cette action figure bien au plan de formation de la direction,
  - o en se prononçant sur son opportunité (un refus est possible dans l'intérêt du service),
  - o en vérifiant que les droits au titre du DIF sont acquis et disponibles

5

*Après le déroulement d'un stage* suivi dans le cadre du DIF, et en s'étant assuré de la participation effective de l'agent, les gestionnaires de formation devront imputer le temps passé à son compte de DIF.

Bien entendu, les gestionnaires devront être mesure d'affecter le suivi de l'ensemble des stages, qu'ils aient ou non donné lieu à l'utilisation du DIF, à l'une des trois catégories d'action de formation.

Le recueil de toutes ces données suppose une modification importante des logiciels de gestion de la formation dont la mise en œuvre ne pourra être assurée en 2008. Un travail est en cours dans le cadre de la mise au point du SIRH ministériel mais ne devrait pas déboucher avant deux ans

Il convient, en tout état de cause, que les directions se dotent des moyens appropriés pour suivre les demandes de DIF dès le début de l'année prochaine, les agents étant en droit de présenter leur première demande dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008 même si, en pratique, le dispositif ne peut devenir opérationnel qu'à partir de la tenue des entretiens d'évaluation.

#### 4) Le DIF contribue à une bonne gestion des ressources humaines

L'instauration du DIF permet d'améliorer la gestion de proximité des ressources humaines, la formation devant prendre une place encore plus déterminante dans le dialogue qui se noue entre un agent et son supérieur à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et la discussion pouvant à cette occasion s'engager sur des bases nouvelles.

Je vous demande donc d'apporter une attention toute particulière à cette dimension.

L'entretien annuel, dans sa partie consacrée à la formation, est l'occasion d'apprécier des besoins immédiats ou incontournables mais aussi de porter un regard différent sur les conditions dans lesquelles l'agent exerce ses fonctions et d'évoquer des projets à plus long terme. Il convient d'avoir une attitude ouverte à l'égard des souhaits exprimés par les agents pour approfondir leur culture professionnelle, renforcer leur niveau d'expertise, construire des projets pour donner une nouvelle orientation à leur carrière. Cette attitude d'écoute devrait d'autant plus facilement s'exprimer qu'en matière de formation il peut y avoir des interactions positives entre projets personnels et intérêts collectifs.

J'ajoute qu'une pratique trop restrictive de l'utilisation du DIF ne serait pas de bonne gestion.

Chaque agent ayant un droit cumulable sur six ans, il ne serait pas sain, pour les agents comme pour l'administration, d'avoir à traiter dans 5 ou 6 ans des demandes massives d'utilisation de droits non consommés. Je ne peux donc que vous recommander de favoriser une consommation régulière des droits au DIF, en sachant que l'année 2008 aura nécessairement un caractère un peu particulier le dispositif ne pouvant monter en puissance que progressivement. La possibilité de consommer par anticipation ses droits me paraît également une opportunité à regarder avec intérêt, cette formule pouvant trouver sa légitimité dans la mise au point de projets personnels requérant des formations d'une certaine durée.

La création du DIF ne doit évidemment pas faire perdre de vue que la formation a pour vocation principale de faciliter l'exercice des métiers et d'accompagner le mouvement des réformes. Cette orientation reste fondamentale, mais elle n'exclut pas une plus grande attention à la prise en compte des besoins exprimés par les agents.

Mes services sont à votre disposition pour répondre aux questions que l'application de ce dispositif pourrait soulever.

LE SECRETAIRE GENERAL

DESTINATAIRES

Christophe BAULINET (p. i.) (IGF)  
Catherine BERGEAL (DAJ)  
Alain CASANOVA (Pensions)  
Michel CHAMPON (Dtion Tourisme)  
Jean-Philippe COTIS (INSEE)  
Emmanuel CONSTANS (Médiateur)  
Charles COPPOLANI (CGEFT)  
Ralph DASSA (IGPDE)  
Béatrice DELEMASURE (SIRCOM)  
Jean-Jacques DUMONT (CGM)  
Jean-Marc FENET (p.i) (DGI)  
Pascal FAURE (CGTI)  
Jérôme FOURNEL (DGDDI)  
Jean GAEREMUNCK (DGEFP)  
Nathalie HOMOBONO (DARQSI)  
Philippe JOSSE (DB)  
Dominique LAMIOT (DGCP)  
Marie-Christine LEPETIT (DLF)  
Franck MORDACQ (CBCM)  
Jean-Christophe MARTIN (DECASPL)  
Jacques MARZIN (AIFE)  
Jean-Luc MICHAUD (IG Tourisme)  
François-Daniel MIGEON (DGME)  
Xavier MUSCA (DGTPE)  
Bruno PARENT (DGCCRF)  
Paul PENY (DGAFF)  
Luc ROUSSEAU (DGE)  
Emmanuel SARTORIUS (HFDS)  
Jean-Francois VERDIER (DPAFP)

## Le droit individuel à la formation

### Principales caractéristiques

1. Le droit individuel à la formation est mis en œuvre à l'initiative de l'agent mais en accord avec son administration
2. Le droit est d'une durée de 20 heures par année de service, cumulables sur une durée de six ans, soit un maximum de 120 heures. Ce droit est plafonné. Si l'accumulation de droits se poursuit, la durée disponible reste limitée à 120 heures.
3. Ce droit entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008, chaque agent qui était en fonction au 1<sup>er</sup> juillet 2007 disposant à cette date d'un crédit de 10 heures.
4. Une consommation anticipée des droits est possible. Elle intervient à hauteur des droits déjà acquis. Un agent qui a cumulé 20 heures peut demander un DIF de 40 heures dont 20 heures au titre de la consommation anticipée. Cette faculté est ouverte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Une convention doit être signée entre l'agent et l'administration ; elle précise notamment le contenu de l'action ainsi que les modalités de contrôle de l'assiduité.
5. Les droits acquis au titre du DIF sont transférables d'une administration ou d'une direction à une autre en cas de mutation.
6. Les actions de formation qui peuvent être suivies en consommant les droits acquis au titre du DIF doivent être inscrites au plan de formation et répondre à l'une ou l'autre des finalités suivantes : permettre l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers, contribuer à développer des qualifications ou à en acquérir de nouvelles.
7. L'agent peut également mobiliser son DIF pour préparer un concours ou un examen, réaliser un bilan de compétences, engager une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans ces deux derniers cas, les droits ouverts au titre du DIF peuvent compléter les congés prévus par le décret.
8. L'action de formation choisie pour utiliser le DIF fait l'objet d'un accord écrit entre l'intéressé et l'administration. L'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse, une absence de notification vaut approbation. Si, pendant deux ans, l'administration s'oppose aux demandes de l'agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle. Comme pour toute action de formation, le refus d'une seconde demande ayant le même objet ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP.
9. Les actions de formation retenues au titre du DIF peuvent se dérouler en dehors du temps de service avec l'accord écrit de l'agent et dans ce cas il perçoit une allocation de formation égale à 50% de son traitement net, une base horaire étant retenue. Les actions de formation ayant pour objet l'adaptation immédiate au poste de travail se déroulent nécessairement pendant le temps de service.
10. Dans les ministères économique et financier, les actions de formation qui étaient organisées pendant le temps de service le demeurent. Celles qui font appel aux techniques de la formation à distance peuvent, le cas échéant, relever des dispositions énoncées au point 9.

Tableau récapitulatif des nouveaux outils de la formation professionnelle

1. Des orientations mieux finalisées dans le plan de formation

Objectif	Type d'action	Modalités	Observations
Assurer l'adéquation entre les compétences détenues par les agents et les compétences attendues par l'administration	<b>T1 : Adaptation au poste</b>	Sur le temps de travail	<i>Ces actions concernent 50 à 60% de l'ensemble des actions de formation</i>
	<b>T2 : Evolution des métiers</b>	Sur le temps de travail mais possibilité de dépassement des horaires de travail effectif	<i>Sous réserve de l'accord écrit de l'agent, ces formations peuvent conduire l'intéressé à se former en dépassement de ses horaires de travail effectif dans la limite de 50 heures par an et par agent.</i>
		Possibilité de mobilisation du DIF	<i>Allocation de formation pour les actions de formation en dehors du temps de travail suivies dans le cadre du DIF</i>
<b>T3 : Acquisition de nouvelles compétences</b>	Sur le temps de travail mais possibilité de suivre des actions de formation hors du temps de travail	<i>Les actions peuvent, toutefois, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par agent, en application d'un accord écrit entre l'agent et l'administration</i>	
	Possibilité de mobilisation du DIF	<i>Allocation de formation pour les actions de formation en dehors du temps de travail suivies dans le cadre du DIF</i>	

**2. Des outils au service de la carrière des agents**

<b>Carrière</b>	<b>Accompagnement de la carrière des agents</b>	<b>Entretien de formation</b>  (si possible, annuel)	Sur le temps de travail	<i>Mené par le supérieur hiérarchique</i>  <i>Possibilité de faire appel au service chargé de la formation pour le préparer</i>
		<b>Entretien de carrière</b>  (5 ans)	Sur le temps de travail et à la demande de l'agent	<i>Mené par le chef de service</i>
	<b>Reconversion et Requalification des agents</b>	<b>Bilan de carrière</b>  (15 ans)	Sur le temps de travail et à la demande de l'agent	<i>Conduit par la DRH</i>  <i>Possibilité d'un bilan de compétences préalable</i>
		<b>Bilan de compétences</b>	Possibilité de mobilisation du DIF	<i>Conduit en organisme extérieur</i> <i>Congé de 24 h</i> <i>Possibilité d'un bilan de compétences préalable</i>
	<b>Période de professionnalisation</b>	Possibilité de mobilisation du DIF 6 mois en alternance		

**3. Des outils au service de la promotion interne**

<b>Promotion</b>	<b>Promotion professionnelle et académique</b>	<b>Préparation Examens Concours</b>	Régime mixte actuel Ouvert au DIF	<i>Représente dans la pratique 18% des actions</i>
		<b>Dispositif VAE</b>	Possibilité de mobilisation du DIF	<i>Congé de 24 h</i> <i>VAE (Validation des acquis de l'expérience)</i>
	<b>Dispositif RAEP</b>	Régime autonome	<i>RAEP(reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) : recrutement et promotion interne</i>	

**4. Pour les formations à caractère « personnel »**

<b>Formation personnelle des agents</b>	<b>Congé de Formation professionnelle</b>	Régime autonome	<i>Représente 12% des actions</i> <i>Dispositif inchangé mais un agent est désormais prioritaire après deux refus de DIF</i>
---	---	-----------------	---

## ATTEINTE INTOLÉRABLE CONTRE LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS DU PUBLIC COMME DU PRIVÉ

Le patronat et le gouvernement déploient tout leur arsenal pour convaincre que la bataille sur les **retraites** est devenue hors sujet, et le mouvement social se retrouve ainsi relégué en bas de dernière page des unes médiatiques. Il est vrai que l'état du monde est tel qu'il n'est pas difficile de choisir, entre les menaces terroristes ou la fabuleuse histoire de la famille Bettencourt .....

Et si le mouvement a encore l'honneur de la une d'un hebdomadaire c'est sous le titre « comment en sortir » mais sortir de quoi ?

S'il s'agit de trouver une issue à une situation politique, sociale, institutionnelle rendue intenable par le premier homme de l'État ?

Dans ce cas nous disons la réponse est simple : la loi portant réforme du régime de **retraite**, votée à « l'arrache » ne doit pas être promulguée. Elle doit s'éteindre et laisser place à ce que dans n'importe quel pays moyennement civilisé on appelle une négociation sociale. **C'est ce que réclame l'intersyndicale depuis le début du mouvement, c'est ce que soutient l'opinion publique à une écrasante majorité.**

Ou bien il s'agit de sortir de l'expression de colère et de grogne que le pays manifeste, de « parler d'autre chose » pour reprendre l'expression de Parisot. Dans ce cas les choses sont moins simples, car ni les vacances de la Toussaint ni les déclarations de Sarkozy affirmant avoir entendu les préoccupations n'ont mis un terme au sentiment d'injustice qui alimente les mobilisations depuis plusieurs mois. Car ce mouvement profondément ancré sur la question des **retraites**, solidifié par l'intersyndicale, porte aussi le poids des lourds contentieux sociaux qui caractérisent **l'emploi, les salaires, la sécurité sociale et les services publics.**

Et cela n'a rien d'étonnant car depuis quelques semaines les propagandistes se relaient, serviteurs zélés du patronat et du gouvernement pour nous persuader que prolonger la durée d'activité des plus anciens est le meilleur remède au chômage des jeunes ? Ce sont eux qui décident depuis de nombreuses décennies de la politique économique dont on mesure les tristes effets. Ils ont contribué à dégrader gravement les conditions d'emploi et de travail, à démotiver beaucoup de salariés et à précipiter leur envie de quitter le travail. Aujourd'hui, ces gens là voudraient maintenir plus longtemps au travail des salariés qu'ils ont auparavant dégoutés.

**Au risque d'être ridicules, ils essayent de s'opposer à la jeunesse qui comprend bien que oui, des parents plus longtemps à l'ouvrage, ce sont des enfants plus longtemps au chômage.**

Ce qui nous oppose est là, c'est que l'emploi est pour nous le résultat d'une politique économique, de la croissance mais également de la réponse aux besoins des femmes et des hommes.

Or nous vivons un double phénomène. C'est d'abord la montée persistante du chômage et notamment celui des jeunes et des plus âgés. C'est ensuite l'absence de créations d'emplois et notamment d'emplois industriels créateurs de richesses, dès lors se pose la question de pénurie d'emplois, de l'utilisation de la richesse produite et disponible. C'est bien cela dont il est question dans le bras de fer engagé autour de la **retraite**, de son financement et de l'âge de départ.

Ce qui nous oppose et nous le crions encore aujourd'hui c'est **la répartition des richesses** :

- augmentation de 86% des profits pour les entreprises du CAC 40 de juin à juin,
  - 90 % des bénéfices versés en dividendes en 2009 contre 48 % en 2008 et 42 % en 2007
- et pour les salariés, coup de rabot sur le pouvoir d'achat, les salaires, l'emploi, la sécu, le service public.

Et il faudrait qu'on se taise !

Les caisses seraient vides et les cotisations sociales un frein à la croissance économique du pays.

En fait, le patronat a les poches pleines et en exige toujours plus !



**NON !** Nous ne voulons pas sacrifier 2 ans de notre vie pour encore plus engraisser les actionnaires du CAC 40 et les patrons des assurances, qui attendent le signal pour se ruer sur le magot que représente les retraites. N'est ce pas M. Guillaume Sarkozy, directeur général du groupe Malakoff Médéric !!

**Sarkozy depuis le début de son mandat a rempli les caisses du patronat :**

- Août 2007 exonération de cotisations sur les heures supplémentaires : 4 milliards ;
- Janvier 2009 aides publiques massives aux banques privées : 360 milliards ;
- Juillet 2009 diminution de la TVA pour les entreprises de restauration : 3 milliards ;
- Janvier 2010 suppression de la TP : 12 milliards.

Toutes ces mesures ont creusé le déficit du financement de la protection sociale et celui du système de **retraite solidaire**. Aujourd'hui ils déclarent sur tous les tons que le système n'est plus financé ! A qui la faute !

Pour faire reculer le gouvernement et le MEDEF, pour imposer une **retraite à 60 ans**, pour tous à taux plein et sans décote : **un seul choix élargir le mouvement !**

Dans chaque entreprise, chaque secteur agir pour des augmentations de salaires, la reconnaissance des qualifications, l'emploi : c'est s'engager pour gagner sur les financements de la **retraite**, c'est formuler les éléments constitutifs de ce qui pourrait constituer une bonne réforme ; c'est s'engager pour gagner l'amélioration des conditions de travail. Chaque revendication portée et gagnée sur l'emploi, les salaires c'est aussi la réponse aux préoccupations des salariés qui aspirent à plus de justice sociale !

Les organisations syndicales dans l'unité la plus large depuis le mois de juillet se sont accordées pour exiger **le retrait** du projet de loi, pour une réforme juste basée sur une autre répartition des richesses.

Il ne peut en être autrement aujourd'hui même si chez certains, et c'est compréhensible, une amertume s'installe. La loi a été adoptée, elle n'a pas été promulguée, et on ne peut pas se résigner.

Ne rien exclure dans les formes de luttes, le combat doit continuer, nous devons résister pour nous opposer tous ensemble à une régression sociale généralisée, donner l'espoir à notre jeunesse, car à l'heure de choix cruciaux pour le pays, penser que nous pourrions écrire l'avenir sans l'apport des jeunes est une dangereuse illusion ! Se passer d'eux et ne leur offrir que précarité c'est priver le pays de la dynamique économique et sociale nécessaire pour sortir de la crise.

Alors au lieu de multiplier les dénis de démocratie, de répondre à la jeunesse et aux salariés en lutte par la répression policière, la remise en cause du droit de grève et les réquisitions abusives :

- Nous exigeons que le Président ne promulgue pas cette loi injuste
- Nous exigeons toujours une réelle négociation sur les retraites qui n'a jamais eu lieu, contrairement à ce que le gouvernement affirme!

Il est urgent de remettre les choses à l'endroit, pour que les richesses produites ne soient pas détournées pour nourrir les profits mais pour répondre aux immenses besoins sociaux qui s'expriment. Et c'est bien en cela que nos exigences revendicatives, sont socialement justes et économiquement efficaces.

---

## L'AIGUILLON

Directeur de la publication : Jean-Pierre FRILEUX  
Secrétaire de rédaction : Christine LOUISOT

Périodicité : Trimestrielle ISSN : 1622 – 4736  
Numéro : novembre 2010

Rédacteur en chef : Pascal MARIE  
Rédacteurs : Christine ROUSSEL  
Catherine CONAN  
Numéro de CPPAP : 0203S05673  
Dépôt légal : novembre 2010

Le syndicat SOLIDAIRES I.D.D. est un syndicat professionnel  
Membre de SOLIDAIRES FINANCES, de SOLIDAIRES MEEDDAT et de l'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

