



Les diplômes de la vie

Pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle
dans la fonction publique territoriale

Rapport sur la prise en compte de l'expérience professionnelle pour le recrutement, les concours, la formation, le déroulement de carrière et la mobilité dans la fonction publique territoriale, élaboré dans le cadre de la formation spécialisée n°1

Adopté à l'unanimité en assemblée plénière du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale le 22 octobre 2003.

Rapporteur : **Henri Jacot**, Président de la formation spécialisée N° 1, adjoint au maire de Lyon.

22 octobre 2003

Les diplômes de la vie

Sommaire

Introduction	3
<hr/>	
Pourquoi mieux prendre en compte l'expérience professionnelle aujourd'hui Un enjeu pour la FPT	
I Utiliser les ressources de l'expérience professionnelle : un état des lieux	6
<hr/>	
A – La réglementation sur la validation des acquis et son application B – La reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la fonction publique territoriale	
II Les autres voies envisageables dans la fonction publique territoriale	9
<hr/>	
A – La validation des acquis de l'expérience : un champ d'expérimentation B – Les autres pistes relatives à la reconnaissance de l'expérience professionnelle	
III Les conditions de mise en œuvre de la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle dans la fonction publique territoriale	14
<hr/>	
IV Vingt propositions en forme de conclusion	16
<hr/>	
Concours, recrutement, promotion Formation Emploi territorial	
Annexes	18
<hr/>	
VAE et REP : de quoi parle-t'on ? Tableau : qui fait quoi ? Personnes auditionnées par la formation spécialisée n°1 Contributions de l'AMF et des organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, FNACT-CFTC, UNECT-CGC).	

Introduction

Les Français aiment les parchemins. Surtout quand ils sont très vieux. Pourtant, dans l'univers du travail, lors des recrutements, de promotions ou au quotidien, c'est le savoir-faire professionnel et l'expérience qui comptent. Souvent à l'étranger, on vous demande ce que vous faites depuis cinq ans, plutôt que la nature du diplôme que vous avez décroché voici 15 ou 20 ans...

Le professionnel aspire à exercer pleinement son métier. L'entreprise cherche à s'entourer des meilleurs professionnels afin de bénéficier de leur pratique et de leur expérience.

Il en va de même pour les agents publics dont le principe du recrutement par concours – inscrit dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, et donc dans notre Constitution - vise à doter le service public des meilleurs collaborateurs parmi ceux qui remplissent les conditions pour concourir.

Le contexte de la démographie des actifs dans notre pays entre 2005 et 2020, avec l'arrivée de classes d'âges moins nombreuses que la génération des baby-boomers, les effets du renforcement de la construction européenne qui encourage la mobilité, les conséquences de la nouvelle vague de la décentralisation et les progrès des nouvelles technologies de l'information, concourent à bouleverser les habitudes.

Ce contexte peut être vécu par le service public comme une chance pour accompagner sa modernisation, pour s'adapter aux nouvelles missions, compétences et attentes des usagers.

La reproduction à l'identique du dispositif administratif actuel est illusoire. Il reste donc à inventer, en termes fonctionnels et statutaires, une nouvelle manière d'assurer le meilleur des services publics sur l'ensemble du territoire.

C'est dans la mobilisation des énergies et la gestion des personnels que résident les progrès futurs. Encore faut-il pour cela instituer une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), au niveau local comme aux niveaux régional et national, à la hauteur de l'enjeu.

La fonction publique de carrière est en soi une façon de reconnaître l'expérience acquise aux fils des ans.

La reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) s'inscrit dans ce cadre statutaire comme une nouvelle dimension qualifiante qui peut trouver à s'appliquer dans la conception des concours (externe, interne, réservés, troisième voie) pour le recrutement, des examens professionnels pour la promotion interne, ou pour adapter et personnaliser le contenu des formations initiales d'application, d'adaptation à l'emploi et des stages de formation continue.

Si le savoir-faire accompagne à chaque instant le professionnel, agent du service public, dans l'exercice de son métier, demain la REP peut se traduire dans ses perspectives de carrière. C'est une dynamique de promotion et de mobilité qui prend en compte l'expérience pour un service public de qualité.

Un enjeu pour la FPT

C'est dans cet esprit que la formation paritaire spécialisée n°1 de CSFPT, présidée par M. Henri Jacot, adjoint au maire de Lyon, en charge des questions institutionnelles, des statistiques et des études, a souhaité s'auto-saisir de la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP).

Dans la période récente, le législateur a évoqué par deux fois ce sujet.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 institue « **la validation des acquis de l'expérience** » (VAE), en lieu et place de l'ancienne « validation des acquis professionnels » (VAP). Ce dispositif permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de voir valider les acquis de son expérience pour *l'obtention* partielle ou totale, d'un titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle.

La loi sur la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique du 3 janvier 2001, qui prévoit pour cinq ans des mesures de titularisation et des concours réservés à l'intention des agents non-titulaires prend également en compte « **l'expérience professionnelle** » en *équivalence* de titres ou de diplômes pour se présenter aux concours de la fonction publique territoriale. Enfin, les troisièmes concours institués par ce texte sont également une forme de validation de l'expérience acquise dans le secteur privé et associatif.

Mais une véritable **reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP)** devrait avoir des effets bien plus larges dans les domaines du recrutement, de la formation initiale et en cours de carrière, des concours, de la promotion interne, de changements de filière ou de cadres d'emplois, des conditions de reclassements lors de l'intégration de personnes venant du secteur privé, de mobilités... À toutes les étapes d'une carrière, la REP doit être une nouvelle chance pour se ressourcer professionnellement, pour croiser les compétences et dynamiser nos institutions territoriales.

Dès son élection en mars 2002, le Président Claudy Lebreton affirmait que la prise en compte de l'expérience professionnelle serait un des grands chantiers du mandat 2002-2007 où le Conseil supérieur pourrait exercer son pouvoir de proposition. Le 16 octobre 2002, le ministre en charge de la fonction publique, Jean-Paul Delevoye, encourageait le Conseil supérieur dans cette voie, dans la perspective d'un prochain projet de loi.

La formation spécialisée n°1, présidée par Henri Jacot, dès le 5 novembre 2002 et au cours de 5 séances, a auditionné des experts et des professionnels, des praticiens de la gestion des compétences et de la formation dans et hors de la fonction publique (voir liste en annexe). Des associations d'élus conviées à venir exprimer le point de vue des collectivités employeurs, seule, l'Association des Maires de France (AMF) est venue présenter l'état de ses réflexions et propositions qui ont reçu un accueil favorable de la part des représentants des organisations syndicales.

Ce cycle d'auditions, prolongé par trois séances de discussion au sein de la formation spécialisée n°1, a permis :

- de constater la volonté largement partagée de développer une approche VAE entendue au sens large qui soit compatible avec les grands principes du statut ;
- d'observer les liens étroits de la VAE avec une approche « métiers-emplois-compétences » ;
- d'affirmer que la logique de carrière peut intégrer cette approche, dans le cadre d'une gestion dynamique des ressources humaines dans les collectivités locales.

Qui valide l'expérience, selon quelle méthode, quelles certifications professionnelles, quelles premières expérimentations, quelle articulation avec les autres fonctions publiques ? C'est l'objet de ce rapport de poser les bonnes questions pour les fonctionnaires territoriaux et leurs employeurs, et d'ouvrir des pistes de propositions, tant au plan législatif ou réglementaire qu'au plan des pratiques des collectivités ou des instances de gestion et de formation de la FPT.

I Utiliser les ressources de l'expérience professionnelle : un état des lieux

A - La réglementation sur la validation des acquis et son application

L'expérience professionnelle, c'est le diplôme de la vie. D'où cela vient-il, à quoi cela peut-il servir, comment la prendre en compte, à quoi se référer pour valider l'expérience ?

Le décret n° 85-906 du 23 août 1985 du code de l'Education ouvre la voie. Il organise « les conditions de validation des études, expériences ou acquis professionnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur ». C'est permettre la possibilité d'une dispense de diplôme pour entrer dans un cursus de formation et accéder de ce fait à une formation supérieure. Les dossiers de validation des acquis des candidats sont examinés par des commissions pédagogiques.

La loi du 20 juillet 1992 vient élargir son champ d'application en offrant, la possibilité d'une dispense d'une partie des épreuves aux examens pour accéder à un diplôme technologique et professionnel grâce à la validation d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. Elle vise l'ensemble des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et tous les niveaux de l'enseignement supérieur. Elle reconnaît indirectement que l'activité professionnelle est productrice de compétences et de connaissances indépendamment de tout système formel de formation. L'application de la loi a permis la mise au point de dispositifs (jurys de validation composés de professionnels, aide méthodologique pour les candidats...) mais elle est restée relativement confidentielle.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, remplace la validation des acquis professionnels par **la validation des acquis de l'expérience**. La validation est étendue à tous les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats, qu'ils soient délivrés par l'Etat, des branches professionnelles ou des organismes privés sous réserve qu'ils soient enregistrés dans le Répertoire national des qualifications. La validation des acquis de l'expérience est désormais inscrite dans le code du travail et entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue : « *Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L.335-6 du code de l'Education, nationale* » (article L.900-1 du code du travail). Le code de l'éducation (article L.335-5-1) précise que « *les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenues par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience* ».

Les conditions de validation des acquis sont assouplies et ses effets sont étendus. La loi entérine une véritable reconnaissance des compétences et des qualifications et la VAE devient une composante de la gestion des qualifications et des parcours professionnels.

- Elle innove en permettant d'obtenir un diplôme dans sa totalité.(En pratique ce sera peut être assez rare).
- La VAE a vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (sauf diplômes des professions réglementées. (Ex : professions de santé).

- Le jury de validation analyse l'expérience du candidat et le processus que celui-ci a mis en œuvre.
- Les compétences professionnelles acquises par le biais d'activités bénévoles sont prises en compte.
- Un congé de validation pour le salarié est institué (24 heures au maximum sous certaines conditions) et le financement prévu dans le cadre du financement de la formation permanente.
- La durée de l'expérience est ramenée à 3 ans.
- Une commission nationale des certifications professionnelles est créée. Elle enregistre tous les diplômes et titres professionnels délivrés par l'Etat, recense tous les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification de branches et établit le répertoire national.
- La certification peut être instruite soit au niveau national directement auprès de la commission, soit au niveau régional (agences ANPE, missions locales, CIBC, CIO, Fongecif).

La Région est la structure pilote. Elle coordonne les lieux ressources et les points relais VAE. Le dispositif VAE semble remporter un certain succès vu les demandes de renseignements des particuliers et des employeurs.

B - La reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la FPT

La reconnaissance de l'expérience professionnelle ne correspond pas à la VAE car elle n'aboutit pas à l'obtention de tout ou partie d'un diplôme reconnu par le répertoire national des certifications professionnelles.

La loi du 26 janvier 1984 en son article 36 reconnaît le principe général de la reconnaissance de l'expérience professionnelle : « *Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifiait, être admis à se présenter à ces concours* ». Un décret en Conseil d'Etat doit préciser la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau de diplôme requis.

La loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire. Le « dispositif Sapin » est un des exemples de la mise en œuvre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la fonction publique territoriale. En effet, ce dispositif permet à des agents non titulaires n'ayant pas les diplômes nécessaires pour se présenter au concours externe du cadre d'emploi souhaité, de bénéficier soit d'une intégration directe, soit de pouvoir se présenter à un concours réservé.

Les commissions de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Il existe une procédure de reconnaissance de l'expérience professionnelle organisée par le biais de commissions spécialisées, placées auprès du CNFPT pour les cadres d'emplois qui relèvent de cet établissement et présidées par un membre du Conseil d'Etat (environ 500 dossiers traités pour 270 agréés à ce jour). Pour les cadres d'emplois relevant des centres de gestion, les commissions de REP sont placées au Centre de gestion du département où est située la préfecture de région. La commission d'appel est placée auprès du ministère de l'Intérieur.

Chaque commission vérifie que l'expérience professionnelle et le niveau de compétence du candidat correspondent bien au niveau du diplôme normalement requis au concours externe et que les fonctions exercées correspondent à celles du cadre d'emploi que le candidat souhaite intégrer. En fonction du niveau de diplôme exigé pour le concours externe, la durée d'expérience professionnelle varie de 2 à 5 ans.

Les commissions exercent uniquement une mission de reconnaissance de l'expérience professionnelle avec pour finalité une dispense de diplôme pour l'accès à la FPT. Elle ne sont pas des organismes de validation des acquis, et ne délivrent pas de diplôme et de qualifications professionnelles.

Les concours 3ème voie. Par ailleurs, 16 cadres d'emplois sont désormais accessibles par les concours de 3ème voie permettant ainsi à des élus, des professionnels, des membres d'associations d'accéder à la FPT sans condition de diplôme s'ils peuvent justifier de 4 ans d'expérience professionnelle exercés sous contrat de droit privé en lien avec le cadre d'emploi d'accès (8 ans pour les administrateurs). C'est l'autorité organisatrice du concours qui autorise à concourir sur la base d'une attestation validée par le ou les employeurs publics. Ces dispositions ont notamment été prises pour l'intégration des emplois jeunes. La nature des épreuves est assez similaire à celle des concours externes et internes sauf pour l'oral de culture générale souvent remplacé alors par un entretien sur l'expérience du candidat. Il est trop tôt pour établir un bilan de ce dispositif récemment mis en œuvre.

Concernant l'articulation avec le droit communautaire, il apparaît que le ressortissant européen qui acquiert un diplôme par la voie de la VAE pourra accéder à la fonction publique, aux emplois autorisés, par voie de concours. S'il est prévu de prendre en compte l'expérience professionnelle lors du recrutement ou pour la promotion interne, il ne peut pas être opéré de distinction entre les ressortissants européens. Par ailleurs le Conseil Européen a invité les Etats membres à prendre des mesures pour améliorer la transférabilité et la reconnaissance des compétences ou/et des qualifications en élaborant des principes communs pour la certification.

Enfin, le récent arrêt Burbaud de la Cour de justice des communautés européennes ouvre la voie au recrutement sans concours à certains ressortissants de l'Union à partir du principe de l'équivalence de diplôme. En effet, assimilant la réussite à l'examen final de l'ENSP à un diplôme au regard du droit communautaire, cet arrêt établit qu'un ressortissant communautaire souhaitant intégrer la fonction publique hospitalière, ne peut se voir imposer le concours d'admission de cette école s'il atteste d'une formation équivalente obtenue dans un autre Etat membre, le Portugal en l'occurrence.

Si cette motivation peut surprendre, elle permet cependant en pratique à une personne ayant suivi à l'étranger un cursus pouvant être considéré comme équivalent et ayant servi durant plusieurs années comme directrice d'hôpital dans son pays de trouver un emploi de même type en France.

Mutatis mutandis, on ne voit pas pourquoi la jurisprudence européenne pourrait ne pas être la même pour la fonction publique territoriale, concernant l'INET et les administrateurs territoriaux notamment.

II Les autres voies envisageables dans la FPT

A - La Validation des Acquis de l'Expérience : un champ d'expérimentation

La VAE, au sens de la loi de modernisation sociale, intégrée au livre IX du Code du travail, livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation depuis la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 ouvre la voie à la validation des acquis de l'expérience, mais n'autorise pas une conversion automatique de l'expérience en diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle. Un jury de validation se prononce sur la base d'un dossier, pour attribuer tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre figurant au répertoire des certifications professionnelles. Cette reconnaissance permettra de se présenter à un concours malgré l'absence du diplôme exigé.

- Les fonctionnaires territoriaux peuvent-ils utiliser ce dispositif ?
- Des agents et des collectivités se sont déjà engagés à titre expérimental dans des dispositifs de VAE en particulier dans la filière animation ou dans la filière sociale. Par exemple, en Aquitaine, dans le cadre d'une démarche qualité en direction des personnes âgées, la DRASS encourage une politique de qualification des personnels chargés de l'aide à domicile. Le centre de gestion des Landes a donc proposé, à plus de 200 agents, une orientation et un suivi individualisé pour présenter un dossier pour obtenir le DEAVS (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale). 40 agents ont déjà obtenu la validation, d'autres candidats devront acquérir quelques-uns des 11 modules nécessaires. En Auvergne, le CNFPT a aussi conduit une expérimentation pour ce diplôme. Des collectivités aident leurs agents à constituer des dossiers. Mais il n'existe pas dans le statut l'équivalent du « congé pour validation des acquis de l'expérience » prévu par cette loi. De plus, nous sommes là en droit du travail ; or il n'existe pas, pour la fonction publique territoriale, de liste des diplômes et titres établis par la commission paritaire nationale de branche professionnelle et enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Dès lors, deux questions se posent :

- A quelles conditions, le fonctionnaire territorial peut-il bénéficier du dispositif de la VAE, pour exercer son droit comme n'importe quel salarié ?
- Faut-il aller jusqu'à la prise en compte par le statut de certifications des « métiers » territoriaux par le répertoire national ?

La FPT, dont le statut s'exprime en filières professionnelles, cadres d'emplois et grades, peut-elle assimiler ses « métiers » à ceux du répertoire des certifications, sans remettre en cause le principe de la séparation du grade et de l'emploi ? En outre, un luxe de précisions rigidifierait le système et nuirait à la mobilité. Ou, doit-on considérer la FPT comme une branche professionnelle distincte au sens du droit du travail ?

Si le congé de validation des acquis peut être facilement institué par une mesure législative, le dispositif évoqué ci-dessus semble lourd à mettre en œuvre, peut-être pour un effectif limité mais très novateur sur le plan juridique par ce nouveau rapprochement entre le droit de la fonction publique et le droit du travail.

L'application à la FPT du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience inscrit dans la loi de modernisation sociale nécessiterait donc des adaptations législatives et réglementaires, des financements explicités et une transformation de la relation entre l'emploi et la formation :

- Une modification des deux lois de 1984 et du décret n° 84-1076 du 12 juillet 1985 pour la mise en place du congé de validation pour les agents de la fonction publique et son financement.
- La création de certificats de qualification professionnelle et l'inscription de titres professionnels au répertoire national des certifications professionnelles ainsi que l'intégration de ces dispositions dans le statut général de la fonction publique. Cette approche impliquerait de définir précisément le découpage du titre en certificats de compétence professionnelle auxquels sont associés des référentiels de compétence. A titre d'illustration, le CNFPT met en place des cycles professionnels qui pourraient être validés comme certificats de qualifications. Il conviendrait également de recenser les métiers où n'existe pas de formation diplômante (exemple : directeur d'établissement de personnes âgées dépendantes, inspecteur de l'aide sociale à l'enfance...).

Pour garantir l'égalité d'accès à l'exercice de ce droit individuel (comme pour le bilan de compétence s'il s'applique un jour à la FPT), l'information doit être très largement diffusée auprès des agents.

Mais il ne s'agit pas non plus de faire croire que toute expérience ou situations professionnelles vécues, trop souvent éloignées de celles visées par la certification, peuvent donner droit à la validation. En effet, les référentiels s'appuient sur des spectres de situation assez larges que, bien souvent, les personnes n'ont pas l'occasion d'assurer – d'où l'importance de l'orientation et de l'accompagnement du candidat très en amont pour ne pas susciter des espoirs déçus.

De même la mise en application de tout dispositif est limitée si la collectivité ne s'implique pas et ne l'intègre pas dans sa gestion des ressources humaines. L'encadrement a un rôle primordial à jouer dans les mises en situation de travail et l'enrichissement des tâches ainsi que dans la gestion de la mobilité interne.

La fonction publique territoriale pourrait expérimenter d'autres dispositifs de reconnaissance de l'expérience professionnelle. En effet, sa structuration en filières et cadres d'emplois, la formation initiale après recrutement sur un poste défini dans la collectivité, la diversité et le dynamisme des pratiques des ressources humaines, l'existence d'organismes spécifiques de gestion et de formation (CNFPT, centres de gestion) constituent un terreau favorable pour initier des dispositifs, les évaluer, les diffuser.

B - Les autres pistes relatives à la reconnaissance de l'expérience professionnelle

La REP pourra trouver bien d'autres points d'application. D'abord, pour **diversifier les voies d'accès à la FPT**, en facilitant les recrutements en cours de carrière, soit par concours externe avec des conditions d'intégration tenant compte de l'expérience acquise, soit en ouvrant aussi les concours internes à partir de la REP.

Il convient de distinguer les effets de la REP lors du primo-recrutement puis en cours de carrière.

Pour les concours, la prise en compte de la REP n'est pas un dispositif qui est appelé à remplacer les concours externes, internes, réservés ou de troisième voie.

Il est en effet exclu de déroger au principe du recrutement par concours, condition constitutionnelle de l'égalité d'accès aux emplois publics, qui permet de sélectionner les meilleurs parmi les candidats, pour servir la collectivité publique.

La REP doit par contre permettre de donner accès à un concours sans avoir les diplômes exigés pour s'inscrire ou d'adapter certaines épreuves au regard de l'expérience du candidat. Elle peut permettre également de mieux répondre à l'inadéquation des concours à certaines professions (agent de développement économique, architecte, urbaniste...).

Afin d'évaluer les règles actuelles, il conviendrait d'établir un bilan des 3èmes concours au regard des objectifs visés et de tirer les enseignements des travaux des commissions de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Il serait possible d'amplifier la possibilité d'intégrer les années d'expérience dans le privé ou un autre emploi public pour la prise en compte de l'ancienneté, de développer les concours sur titre avec des épreuves pouvant comporter un entretien.

Ce dispositif devrait être praticable à chaque étape d'une carrière. Dans les faits, les jurys de concours connaissent bien ces candidats que l'on appelle « les faux externes », qui savent rentabiliser un début d'expérience. De même, en milieu de carrière ou en fin de carrière, « les diplômés de la vie » pourraient offrir des possibilités de rebondir dans une seconde ou troisième carrière.

La promotion interne pourrait être facilitée et ses examens professionnels modifiés, évitant ainsi des impasses, des goulots d'étranglement et permettant la promotion de professionnels reconnus. Il conviendrait de statuer sur les situations les plus critiques et de mettre au point des dispositifs ciblés sur une durée limitée avec une évaluation précise des résultats. La mise en oeuvre de la REP devant être fine et personnalisée, il conviendrait de se garder des effets négatifs et démotivants pour les agents ne remplissant pas les conditions, ou dont l'expérience ne serait « pas reconnue » parce que ne rentrant pas dans le champ de la qualification envisagée.

Les examens professionnels pourraient, par exemple, se dérouler sous forme d'un entretien avec le candidat sur la base d'un dossier retraçant le parcours professionnel ou sa mise en situation. Un passeport « compétences » pourrait être une première étape vers une reconnaissance des efforts de formation et de qualification engagés par les agents sur toute leur carrière.

L'impartialité des jurys devant être garantie de la manière la plus rigoureuse pour préserver la crédibilité de la FPT et la comparabilité avec les autres fonctions publiques.

La formation professionnelle est également un point d'application privilégiée de la REP. C'est particulièrement évident pour les formations initiales d'application, pour lesquelles un agent pourrait se voir dispensé de certains modules au regard de ses diplômes ou de son expérience. La notion de parcours individualisé de formation, ou celle de passeport « compétences », ouvre la voie, encore faut-il que les textes réglementaires autorisent ces modulations de contenu et de durée.

En effet, le principe que les compétences développées en situation de travail ont la même valeur que celles acquises à l'école ou en formation impacte fortement le champ de la formation. Cela suppose de suivre les agents tout au long de leur carrière, de construire des outils pour valider l'expérience, de proposer des offres de formation ciblées, individualisées et construites à partir d'une méthode rigoureuse d'ingénierie de formation. Ceci implique :

- l'accompagnement des agents pour constituer les dossiers dans lesquels ils doivent formuler la description de leurs activités (cette aide est encore plus nécessaire pour les personnes qui maîtrisent mal l'écrit) ;
- pour la formation initiale, la construction des référentiels de formation et des outils de validation pour alléger les parcours en fonction des acquis des lauréats des concours ou des agents promus (le CNFPT a déjà testé ces référentiels pour trois modules relatifs aux fondamentaux de gestion). Les cycles professionnels pourraient également être validés dans le cadre de la formation initiale. Dès 2003, le CNFPT va proposer aux 250 lauréats du concours de bibliothécaire territorial un cycle professionnel pour leurs parcours de formation initiale ;
- pour la formation continue, une offre de formations permettant d'obtenir des certifications nationales. Une collaboration entre les écoles de service public, des organismes de formation et le CNFPT pourrait utilement être conduite afin de favoriser les échanges et, in fine, contribuer à la mobilité inter-fonction publique et entre le secteur privé et le secteur public.

D'une manière générale, c'est un nouveau champ qui s'ouvre pour **dynamiser la mobilité professionnelle**, entre cadres d'emplois, entre filières, entre fonctions publiques et entre secteur public et secteur privé. Cela suppose de briser certaines rigidités statutaires, mais aussi parfois de donner une base réglementaire à des pratiques qui sont plus fréquentes que l'on ne pense (non-titulaires, faux externes, intégrations d'agents de l'Etat ou de cadres du privé, emplois de fin de carrière...). Cela passe également par une meilleure harmonisation, voire revalorisation, de certaines filières, notamment la filière administrative, pour faciliter les mobilités entre filières qui ouvrent la voie à une deuxième carrière pour l'agent.

Pour réussir la REP, la mobilisation des employeurs, de l'encadrement et des services des ressources humaines des collectivités sera décisive. Il importe avec l'aide des Centres de gestion de la FPT, de veiller à ce que les communes les moins pourvues en personnel ne restent pas à l'écart de ce chantier. D'où l'importance du rôle des associations nationales et départementales d'élus pour contribuer à la mutualisation des moyens et faire émerger une représentation collective des employeurs territoriaux.

L'employeur et l'agent doivent être des acteurs actifs de la démarche.

L'agent dont l'expérience professionnelle est prise en compte pour une promotion doit jouer le jeu de l'adaptation à ses nouvelles fonctions et donc la carte de la formation professionnelle continue tout au long de sa carrière. Ce qui suppose en retour d'ouvrir un droit à la reconnaissance de l'expérience professionnelle à tous les agents, comme une dimension pleinement complémentaire et en aucune façon substitutive du droit à la formation de chacun d'eux.

Enfin, le financement de ces nouveaux dispositifs devra être arbitré afin d'assurer une égalité de traitement des agents et passer du stade de l'expérimentation symbolique à une véritable politique de reconnaissance de l'expérience.

III Les conditions de mise en œuvre de la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle dans la fonction publique territoriale

- La première condition est de **conforter le statut de la FPT** et de réaffirmer ses principes intangibles : égalité d'accès aux emplois publics, neutralité, système de la carrière.

On peut considérer que l'on a, depuis l'origine du statut de la fonction publique, des éléments de reconnaissance de l'expérience professionnelle à travers les concours internes ouverts sur des conditions de durée d'activité, avec les listes d'aptitude, les avancements d'échelon, les avancements de grade qui sont fonction de l'ancienneté et de l'appréciation hiérarchique. Ce dispositif de promotion, parfois contesté au motif que la promotion conduit, in fine, à privilégier l'ancienneté au détriment de critères professionnels pourrait être objectivé et structuré par des outils et procédures basés sur des règles du jeu claires et connues de tous.

- La deuxième est de s'appuyer sur une **gestion active, dynamique et prévisionnelle des ressources humaines** dans les collectivités locales.

- La troisième est d'accompagner cette réforme **d'une définition des rôles respectifs des employeurs locaux et des instances de gestion et de formation** pour la construction du dispositif et des outils (jurys de validation, commissions de recevabilité, identification des métiers, constructions de référentiels, mesures d'évaluation).

La REP doit être à la fois une **dynamique générale** qui inspire les acteurs à chaque moment et une technique qui suppose des **applications différenciées**. C'est une vision et une technique opérationnelle de gestion des personnels et de leurs carrières. Ce n'est pas une façon élégante de contourner le statut, ce n'est pas un sésame passe-partout qui détournerait de l'accès par concours et augmenterait les risques de clientélisme et de favoritisme. Ces risques existent, d'où la nécessité de cadrer les outils, les procédures, les moyens, sans pour autant verser dans la complexité et la construction interminable « d'une usine à gaz ».

Il peut être de bonne pratique de commencer par des **expérimentations**, ou les applications les plus faciles et les plus urgentes, au regard des difficultés de recrutements ou de promotion interne de certains cadres d'emplois. Il importe d'identifier et de sensibiliser les différents acteurs de la REP, du législateur à l'agent, en passant par les instances de gestion, y compris les collectivités non affiliées aux centres de gestion de la FPT, et de formation.

Des **évaluations** régulières, par filières, par catégories d'agents, par sexes, par cadres d'emplois, par grades, par régions devraient être initiées dès le lancement du dispositif, pour introduire des correctifs.

Cette orientation ne peut être engagée sans avoir une meilleure connaissance de la fonction publique territoriale et sans avoir une lisibilité des métiers exercés. Il faudra mutualiser les travaux des diverses instances de gestion et de formation pour élaborer des référentiels. Cette démarche coordonnée au niveau national, pourrait être déclinée régionalement en lien avec la Région, dont les compétences sont renforcées dans le domaine de la formation professionnelle ainsi qu'avec le système éducatif (universités, lycées, centres d'apprentissage, etc.). On pourrait envisager des observatoires régionaux de l'emploi public.

Le CNFPT, avec l'Observatoire de la fonction publique territoriale, le service Prospective et les pôles de compétences, a engagé ce travail, des centres de gestion ont mené des études sur certains cadres d'emplois, des collectivités se mobilisent déjà dans ce sens. De même les études réalisées régulièrement par la DGCL, l'INSEE et l'Observatoire de l'emploi public contribuent à une meilleure connaissance de l'emploi dans les trois fonctions publiques et à une mise en perspective.

C'est la vocation du Conseil supérieur de la FPT d'initier des études et évaluations afin d'en tirer les enseignements pour la mise en œuvre de la REP au service de la performance du service public local.

IV Vingt propositions en forme de conclusion

Au travers de la mise en place de la REP, il s'agit d'engager une dynamique gagnante pour tous les acteurs, l'agent dont la carrière est valorisée et l'employeur public dont le potentiel des compétences est renforcé et le personnel plus motivé.

C'est l'occasion de diversifier les profils des personnes recrutés dans le service public.

C'est conforter l'utilité sociale des services publics en renforçant le caractère professionnel des métiers territoriaux.

Instituer la REP, c'est renouveler et réaffirmer le choix d'une fonction publique de carrière qui seule permet d'intégrer une grande diversité d'emplois et de métiers dans un nombre limité de cadres d'emplois. C'est donner un nouvel élan à la fonction publique territoriale, dans le respect de ses principes fondateurs.

Concours, recrutement, promotion

- 1) Assurer la validation de tous les dispositifs par des organismes distincts des collectivités locales qui emploient les agents.
- 2) Publier le décret qui permette d'accéder aux concours de la FPT avec des équivalences de titres.
- 3) Substituer à certaines épreuves de concours, des dispositifs de REP.
- 4) Etudier la possibilité de développer les concours sur titre, avec des épreuves pouvant comporter un entretien sur l'expérience professionnelle.
- 5) Après un bilan des concours 3^{ème} voie, augmenter le nombre de postes ouverts et adapter les épreuves.
- 6) Prévoir des dispositifs de promotion interne particuliers, avec examen professionnel, en fin d'échelle II pour absorber les effets des recrutements directs et rendre plus attractive leur carrière.
- 7) Aménager et développer les examens professionnels pour mieux prendre en compte la carrière des agents (dossier et entretien).
- 8) Améliorer la transférabilité et la reconnaissance des compétences au plan européen.

Formation

- 9) Adapter et alléger les FIA en définissant des parcours personnalisés de formation qui dispensent des modules validés par la REP.
- 10) Mettre en place des cycles professionnels conçus à partir de modules ouvrant à des certifications.
- 11) Prévoir les modalités de financement des dispositifs dans le cadre d'une formation continue et arbitrer entre les priorités de manière à assurer la mutualisation pour l'ensemble des agents et des collectivités.
- 12) Instituer un passeport compétences qui garde la trace du parcours de formation et de l'expérience professionnelle.

Emploi territorial

- 13) Sensibiliser les employeurs territoriaux à leur responsabilité collective sur l'ensemble des carrières (compétences, effectifs) au regard des besoins du service public local, par la mise en œuvre de politiques de GPEEC.
- 14) Comparer les cadres d'emplois de la FPT avec les référentiels métiers pouvant exister dans le secteur public comme dans le secteur privé.
- 15) Faciliter et développer les mobilités entre les fonctions publiques, en favorisant le détachement à grades et indices équivalents (sauf professions réglementées et exceptions prévues par décrets). Repérer les transversalités des métiers en réalisant un tableau de concordance entre les statuts particuliers comparables des trois fonctions publiques.
- 16) Instituer le congé validation des acquis.
- 17) Introduire dans la loi du 26 janvier 1984 le bilan de compétences (comme dans les deux autres fonctions publiques).
- 18) Améliorer les conditions de reclassements des lauréats lors de leur intégration (REP, VAE, concours internes et troisième voie).
- 19) Expérimenter le dispositif sur un cadre d'emploi ou un grade (les ATSEM par exemple ou la filière animation) et prévoir l'évaluation des effets des dispositifs.
- 20) Affirmer le rôle d'impulsion et d'évaluation du Conseil supérieur de la FPT pour la mise en œuvre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

VAE et REP : de quoi parle-t on ?

Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

Définition : Dispositif ouvert par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de voir valider les acquis de son expérience pour l'obtention, partielle ou totale, d'un titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle.

Voies d'application de la VAE pour la FPT : La FPT, qui ne délivre ni titre ni diplôme ni certificat de qualification professionnelle, n'est donc pas actuellement directement concernée par la VAE. Elle pourrait le devenir à un double titre :

- si était déjà reconnu à tous ses agents un droit individuel à « congé de validation », comme à tout autre salarié, pour avoir accès à un titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles,
- plus fondamentalement encore, si pour certains métiers de la FPT étaient créés des titres, diplômes ou certificats de qualification professionnelle, inscrits au répertoire national des certifications professionnelles et qui deviendraient comme tels accessibles par formation initiale, formation continue, apprentissage ou validation des acquis de l'expérience.

Reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) :

Définition : Dispositif d'ores et déjà partiellement existant dans la FPT :

- par les formes implicites de reconnaissance de l'expérience professionnelle que constituent l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne, voire la NBI,
- par les formes explicites de reconnaissance de l'expérience que constituent l'équivalence de titres ou diplômes requis pour se porter candidat à certains concours de la FPT : 3èmes concours ; concours réservés et même intégration directe en application de la loi de résorption de l'emploi précaire du 3 janvier 2001. L'expérience professionnelle est acceptée en lieu et place du diplôme requis pour présenter le concours.

Voies d'extension de la REP dans la FPT :

REP et recrutement : le concours doit rester la modalité d'accès à la FPT pour des raisons tant d'égalité d'accès des citoyens que de parité avec la FPE, mais ses formes peuvent être diversifiées et adaptées. Pour les concours internes, externes ou troisième voie, la REP pourrait ainsi :

- d'une part, être généralisée comme dispositif d'équivalence de certains diplômes requis (décret d'application à prendre d'un principe inclus dans l'article 36 de la loi de 1984 sur la FPT),
- d'autre part, servir de base à la dispense de certaines épreuves en fonction des acquis professionnels ou formations antérieures du candidat.

REP et promotion : que ce soit pour l'avancement de grade ou la promotion interne, la REP devrait permettre de mieux prendre en compte les acquis professionnels et les formations suivies par les agents. L'établissement d'un passeport « compétences » (formations et acquis professionnels validés) et l'extension de la modalité de l'examen professionnel pour l'avancement de grade ou le changement de cadre d'emploi pourraient ainsi contribuer efficacement à dynamiser le déroulement de carrière de chaque agent.

REP et formation : tant en formation initiale d'application qu'en formation continue, la REP devrait pouvoir servir de base à la dispense de certains modules requis, dans une démarche générale d'individualisation des parcours de formation en fonction des formations antérieures et des acquis professionnels de chaque agent.

Modalités de la REP :

Dans tous les cas (recrutement, promotion, formation), la REP doit être effectuée d'une manière incontestable. Cela implique que soient mises en place des procédures de reconnaissance pleinement cohérentes avec les dispositifs statutaires actuels de la FPT dans le domaine concerné. Ainsi :

- pour les concours de recrutement, elles doivent être le fait de commissions constituées sur le modèle des jurys correspondants ;
- pour la promotion, elles doivent respecter les conditions d'établissement des tableaux d'avancement et listes d'aptitude (notamment consultation préalable des CAP) ;
- pour la formation, elles doivent obligatoirement associer aux formateurs concernés des personnes qualifiées.

Tableau : qui fait quoi ?

Champs - Domaines	Aujourd'hui	Objectifs à atteindre	Outils	Support	Qui
Recrutement					
Accès aux concours Article 36 de la loi du 26 janvier 84	Décret non publié	Publication du décret	Réglementaire	Décret	Ministère
Loi Sapin 3 ^{ème} concours	Début d'application Attestation professionnelle validée par l'employeur	Etablir un bilan Augmenter les postes Adapter les épreuves	CNFPT Centres de gestion	Loi Décret	Parlement et Ministère
Loi Sapin - Décret n°2002-348 du 12 mars 2002 Intégration directe Concours réservés	Commission auprès du CNFPT (500 dossiers traités) Commissions auprès des CDG	Evaluation à mener	Bilan		Commission CNFPT CDG
Adaptation des concours pour tenir compte de la REP		Substituer des dispositifs de REP à certaines épreuves Permettre une intégration améliorée		Loi Décret	Parlement et Ministère
Promotion professionnelle					
Examen professionnel		R.E.P. (pas de diplôme, ni certification)	Dossier et entretien avec un jury		Organisme indépendant de l'employeur
Certification en vue de mobilité éventuelle		Formation menant à des certificats Reconnaissance dans le statut	Réglementaire		Organisme valideur
Formation					
Formation initiale : allègement	Quelques expérimentations au CNFPT	Dispense par détention de diplôme ou expérience	Réglementaire	Loi Décret	Parlement Ministère
Accompagnement des agents et financements des dossiers VAE ou REP		Congé pour dossier VAE dans la FPT Financements propres aux dispositifs	Adapter les lois de 1984	Lois de 1984	Parlement
Cycles professionnels	Mis en œuvre dans certains métiers	Valider pour répertoire des certifications			Organisme valideur

Les personnes auditionnées par la formation spécialisée n°1

Mme Bouillaget	Directrice de la prospective et des relations avec les pouvoirs publics de l'AFPA
M. Colonna-d'Istria	Sous-Directeur à la DGAFP
Mme Comtet	Présidente de l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion
Mme Cornet	Directrice générale adjointe du CNFPT
Mme Descamps-Crosnier	Maire de Rosny sur Seine (78) Représentante de l'Association des Maires de France
M. Feutrie	Directeur du Service universitaire de développement économique et social de l'Université de Lille 1 Rapporteur général de la Commission nationale de la certification professionnelle
Mme Laigneau	Maître des requêtes au Conseil d'Etat Présidente de la Commission de reconnaissance de l'expérience professionnelle
M. Merle	Professeur titulaire de la chaire Travail, Emploi et Acquis professionnels au CNAM
Mme Paulet	Responsable du Service « veille et prospectives » au CNAM
M. Roman	Directeur adjoint aux politiques publiques de l'AFPA

Contributions de l'AMF et des organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, FNACT-CFTC, UNECT-CGC)

1) Contribution de l'Association des Maires de France

Pour une véritable valorisation de l'expérience professionnelle

L'Association des Maires de France est favorable à la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle pour le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des fonctionnaires territoriaux. Ses représentants au CSFPT ont voté le rapport présenté par le président de la formation spécialisée N°1.

Les maires sont très attachés, comme le précise le rapport, à l'encadrement du dispositif par des autorités indépendantes, afin de garantir l'égalité d'accès aux emplois publics, ce qui ne doit pas exclure d'associer des professionnels et des élus au sein des instances de validation.

Reconnaître l'expérience professionnelle ne doit pas conduire à remettre en cause le recrutement par concours ou la logique de carrière.

Ce nouveau dispositif doit permettre également en cours de carrière, de faciliter des changements de filière et des reclassements. Il importe d'engager le travail de recensement et de comparaison des certifications professionnelles.

Les agents doivent bénéficier d'un accompagnement dans leur démarche, qui ne doit pas s'en tenir à un simple dossier administratif.

Les dispenses de modules de formation et des reclassements professionnels peuvent bénéficier rapidement d'un dispositif de validation des acquis.

Ce rapport du CSFPT est une contribution remarquable pour faciliter la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience et reconnaître l'expérience professionnelle. Son adoption à l'unanimité est un signe encourageant pour inciter les pouvoirs publics et les employeurs publics locaux à s'engager résolument dans la traduction de ce dispositif dans la gestion des ressources humaines de nos collectivités territoriales.

Pour l'AMF, Françoise Descamps Crosnier
Présidente du groupe de travail FPT

2) Contribution de la Fédération des Services publics - C.G.T.

La Validation des Acquis de l'Expérience est une aspiration forte pour les agents territoriaux dans leur « quête » de reconnaissance professionnelle et plus concrètement concernant le déroulement de carrière. Pour autant, elle ne doit pas être une disposition qui s'inscrit dans un contexte de réduction des dépenses publiques en cherchant seulement à dispenser d'épreuves de concours ou de suivi de modules de formation, voire à s'y substituer.

La Validation des Acquis de l'Expérience doit obligatoirement se placer dans le cadre du maintien des grands principes statutaires et nécessite une mutualisation des moyens des collectivités, pour que tous les agents en bénéficient. Elle doit permettre de saisir nombre d'opportunités (repositionnement des catégories C, réactualisation des grilles indiciaires, valorisation de la formation qualifiante et du rôle du C.N.F.P.T., intégration des précaires, reclassement professionnel et mobilité entre filières et versants de la fonction publique,...). Pour autant le rapport laisse des interrogations essentielles : Qui valide l'expérience ? Sous quelles formes ? Quelles articulations professionnelles ? La C.G.T. attend aussi que l'expérience professionnelle soit considérée au sens large englobant l'expérience syndicale et autres...

Pour conclure, le regard porté sur la Validation des Acquis de l'Expérience ne doit pas occulter les vraies raisons des difficultés à recruter dont les causes principales sont une faible rémunération alors que les fonctions des agents publics ont évolué en technicité et en complexité ainsi que le manque criant de concours organisés.

3) Contribution de la Fédération Nationale INTERCO – C.F.D.T.

La CFDT s'est toujours positionnée favorablement vis à vis du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience, inscrit dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et dans l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, signé par l'ensemble des partenaires sociaux et qui sera retranscrit dans la loi.

Nous revendiquons son application à la Fonction Publique Territoriale, tout comme nous revendiquons la transcription à la fonction publique territoriale de l'ensemble des autres dispositions de cet accord.

La VAE est un révélateur des compétences. Pour la CFDT, elle doit favoriser l'accès à une qualification professionnelle reconnue notamment pour ceux qui n'en possèdent pas.

Son utilisation doit permettre à chaque agent d'être acteur de son évolution professionnelle et de sa carrière. Elle peut participer à la construction de parcours individuels de qualification et peut également être mobilisée dans le cadre de changements collectifs de la collectivité (gestion de la pyramide des âges, reconversion vers d'autres activités...).

Afin de garantir l'exercice de ce droit individuel, nous demandons de développer l'information des agents et des collectivités sur ce dispositif et favoriser l'accès à tout agent qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Nous sommes également favorables à la mise en place d'un passeport « compétences » et à l'expérimentation d'autres dispositifs de reconnaissance de l'expérience professionnelle pour tous les agents, quelle que soit la taille des collectivités, ce qui suppose, et nous y sommes attachés, une mutualisation des moyens et l'émergence d'une représentation collective des employeurs territoriaux, comme préconisé dans le rapport.

4) Contribution de la Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé - F.O.

Pour FORCE OUVRIERE, ce document constitue une base intéressante de travail et de réflexion pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale.

Sur les propositions déclinées, quelques remarques complémentaires sont nécessaires, à savoir :

1/ CONCOURS – RECRUTEMENT - PROMOTION

Si nous sommes en accord avec la première proposition, il nous semble important que la Fonction Publique Territoriale soit représentée équitablement au sein de l'organisme qui devrait se mettre en place. Précision est demandée sur le fait que la validation s'entend pour des compétences et non des dispositifs.

S'agissant des concours 3^{ème} voie (proposition N° 5), il ne peut être question aujourd'hui, de préjuger « le nombre de postes ouverts aux concours et d'adapter les épreuves » tant que le bilan n'a pas été dressé.

Il nous semble que le corollaire de la proposition N° 6 doit prévoir la suppression des quotas.

2/ FORMATION

« L'allègement de la F.I.A. » doit être précisé. Porte t-il sur le contenu ou la durée ?

Sur la proposition N° 10, nous pensons que les certifications s'appliquent aux cycles professionnels et non pas aux modules.

3/ EMPLOI TERRITORIAL

Au regard de la proposition N° 14 « comparer les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale avec les référentiels des métiers pouvant exister dans le secteur public comme dans le secteur privé » ne doit pas conduire à la remise en cause de notre Fonction Publique de carrière et du principe fort de la séparation du grade et de l'emploi.

Enfin l'expérimentation (proposition 19) peut s'entendre comme un processus sur lequel on peut revenir. Attention à en mesurer les conséquences.

5) Contribution de la Fédération Autonome – Fonction Publique Territoriale - U.N.S.A.

Tout d'abord, la FA-FPT-UNSA se réjouit d'observer, que pour la première fois, le Conseil Supérieur de la FPT s'autosaisit d'une question importante relative à l'évolution du statut de la FPT, traduisant cette saisine dans un rapport qui dresse un diagnostic partagé de la situation et qui propose ensuite des solutions de mise en œuvre du dispositif.

Notre organisation partage totalement cette prise en compte de la VAE et de la REP. Il est essentiel que le professionnalisme, la connaissance des métiers, leur spécificité soit mieux reconnue dans la carrière des agents. Cette prise en compte devrait accompagner la modernisation du service public, qui est confronté en permanence à de nouvelles missions et qui a besoin de développer de nouvelles compétences pour s'adapter aux exigences du citoyen. Mais au delà, la REP et la VAE sont surtout une nouvelle chance pour les agents qui pourront ainsi, tout au long de leur carrière voir valorisé leur engagement professionnel, leur spécialisation et plus généralement, leurs compétences.

Le nouveau dispositif devra évidemment aussi conduire à une adaptation sensible des contenus de la formation professionnelle, tant initiale que permanente, dispensée aux agents.

L'adaptation des dispositifs de formation doit amener plus de souplesse dans les promotions internes, notamment par la mise en place de concours, et d'examens, dans lesquels le REP sera intégrée au titre des épreuves.

Nous souscrivons, pour avoir largement participé à leur élaboration, à travers le travail de la fonction spécialisée n°1 du CSFPT, aux propositions faites dans le rapport. Néanmoins, et nous souhaitons le rappeler, la VAE et la REP doivent présenter un des moyens d'améliorer le parcours professionnel des agents, mais ne doivent pas remettre en cause le principe du concours, qui doit rester, même si la VAE et la REP y sont associés, la voie d'accès à la Fonction Publique.

En conclusion, il nous paraît maintenant urgent, après cet important travail de réflexion et de proposition, de transmettre ce rapport au Ministre, afin qu'il demande à ses services de le traduire en dispositif réglementaire et que, à échéance raisonnable, une première expérimentation soit conduite sur un cadre d'emploi de la catégorie C, qui semble la plus touchée par les difficultés à faire reconnaître le professionnalisme, pour l'évolution de la carrière de ses agents.

6) Contribution de la Fédération Nationale des Agents des Collectivités Territoriales - F.N.A.C.T. - C.F.T.C.

1- Conduite de l'étude :

Nous tenons à souligner l'importance et la qualité du travail fourni par la F.S.1 et plus particulièrement de son Président, Monsieur Henri JACOT, qui s'est attaché à élaborer un rapport aussi complet que possible sur la base d'une analyse couvrant l'ensemble des aspects de la problématique.

La nécessité de mener une analyse exhaustive a conduit la F.S. 1 à auditionner des professionnels de la formation.

Ainsi cinq réunions de la F.S.1 ont été programmées au cours desquelles ont été auditionnés 10 experts.

2- Analyse de l'état des lieux :

La C.F.T.C. partage pleinement l'analyse portant sur les enjeux, l'état des lieux des ressources de l'expérience professionnelle et les perspectives d'évolution.

3- Observations sur les propositions :

La C.F.T.C. souscrit à l'ensemble des propositions formulées, sous réserve des observations suivantes :

▪ Propositions portant sur les concours, le recrutement et la promotion :

- Proposition n° 3 : Substituer à certaines épreuves de concours, des dispositifs de REP :

Cette proposition nécessite un examen au cas par cas, concours par concours.

- Proposition n° 5 : Après un bilan des concours 3^{ème} voie, augmenter le nombre de postes ouverts et adapter les épreuves :

Cette proposition appelle des réserves dans la mesure où les épreuves des concours 3^{ème} voie sont déjà adaptées. Par ailleurs, elle risque de tarir la proportion des postes offerts aux concours externe et interne.

- Proposition n° 6 : Prévoir des dispositifs de promotion interne particuliers, avec examen professionnel, en fin d'échelle II pour absorber les effets des recrutements directs et rendre plus attractive leur carrière :

Cette proposition ne doit pas être exclusive du recours à un assouplissement des quotas.

- Proposition n° 7 : Aménager et développer les examens professionnels pour mieux prendre en compte la carrière des agents (dossier et entretien) :

Accord dans la mesure où cette proposition s'inscrit dans le cadre du dispositif REP.

- Proposition n° 8 : Améliorer la transférabilité et la reconnaissance des compétences au plan européen :

La C.F.T.C. adhère à cette proposition dans la mesure où, au préalable, aura été définie la notion de fonctionnaire dans les autres pays de l'Union Européenne.

▪ Propositions portant sur la formation :

- Proposition n° 11 : Prévoir des modalités de financement des dispositifs dans le cadre d'une formation continue et arbitrer entre les priorités de manière à assurer la mutualisation pour l'ensemble des agents des collectivités :

On ne peut que souscrire à cette proposition mais la question reste posée : qui finance et qui établit les priorités ?

▪ Propositions portant sur la formation :

- Proposition n° 14 : Comparer les cadres d'emplois de la FPT avec les référentiels métiers pouvant exister dans le secteur public comme dans le secteur privé :

Il serait souhaitable d'envisager une réécriture de cette proposition afin de lever toute ambiguïté sur la comparaison des métiers secteur public/secteur privé.

- Proposition n° 16 : Instituer le congé validation des acquis :

La création du congé de validation des acquis constitue un préalable à la mise en œuvre du dispositif REP. Il conviendrait donc de revoir la hiérarchie des propositions et de faire figurer en priorité cette proposition qui a valeur de principe.

- Proposition n° 18 : Améliorer les conditions de reclassements des lauréats lors de leur intégration (REP, VAE, concours interne et troisième voie) :

Il conviendrait de supprimer la règle du butoir qui n'incite pas les fonctionnaires en début de carrière à se présenter aux concours interne et externe.

7) Contribution de l'Union Nationale de l'Encadrement des Collectivités Territoriales – U.N.E.C.T. – C.G.C.

La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle : un nouveau mode de recrutement et de promotion dans la Fonction Publique Territoriale.

La REP nécessite la **création d'une nomenclature pour chaque cadre d'emplois**, outil à partir duquel le jury ad hoc devrait être habilité (directement ou indirectement en interface avec les collectivités qui recrutent et dans le cadre du concept d'égalité d'accès aux emplois publics) à :

-**recruter** le professionnel issu du secteur privé ou d'autres Fonctions Publiques ;

-**intégrer** dans le grade supérieur ou le cadre d'emploi supérieur le fonctionnaire territorial, voire de le changer de filière ;

-ou indiquer au candidat non reçu le ou **les modules manquants avec la formation continue** ad hoc (l'agent territorial pouvant ainsi bénéficier du dispositif futur de la formation continue obligatoire), avec la possibilité de présenter une nouvelle fois sa candidature.

Cette nomenclature nécessite une **compétence pédagogique que le CNFPT** serait chargé de mettre en œuvre.

En conclusion, la REP doit assurer la promotion des personnels en place en raison de l'acquisition d'une réelle compétence professionnelle de terrain et permettre le recrutement de personnels dont le savoir-faire professionnel a été acquis en dehors de la Territoriale, voire dans le secteur privé.

N.B. définition du concept développé par l'UNECT-CGC : modalités d'expertise de la capacité à exercer un métier ou occuper un emploi, devant se traduire par un avancement de grade ou de cadre d'emplois supérieur ou de changement de filière selon le principe d'égalité d'accès aux emplois publics.