

## Lettre mensuelle du SFP Aux agents de l'administration de la Polynésie française

Juillet 2023  
La formation

La formation est parfaitement prévue dans les textes qui régissent la fonction publique territoriale. Tous les agents de la fonction publique y ont droit... en théorie. Car pour ce qui est de la pratique, bien des chefs de service n'ont pas encore compris tout le bénéfice qu'ils pouvaient en retirer.

### Le cadre juridique

Le statut de la fonction publique territoriale prévoit parfaitement l'accès à la formation pour tous les agents de la fonction publique. Ainsi son article 30 stipule que « *Le droit à la formation permanente est reconnu aux fonctionnaires. Ceux-ci peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.* » L'article 27 prévoit même que « *Les fonctionnaires ont droit à [...] des congés de formation professionnelle* ».

Le législateur a donc parfaitement anticipé la nécessaire mise à niveau ou l'élargissement des connaissances des agents publics. Ainsi, l'ouverture du droit à la formation rend possible des évolutions professionnelles.

Mieux encore, dans certains cas les textes prévoient que cette formation soit un critère d'évolution de carrière.

Ainsi, l'article 79 du statut de la fonction publique indique que « *L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans le cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle. L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière.* »

Ainsi, le cadre juridique est normalement bien défini pour que la formation professionnelle préserve la modernité de notre administration.

Car c'est particulièrement bien de cela dont il s'agit, et nos chefs de service l'ont trop souvent oublié.

### Il est possible de se voir refuser une formation

Le refus de formation par un chef de service est tout à fait possible. Ce refus peut être motivé pour des raisons tout à fait rationnelles, comme l'inutilité de la formation demandée pour les besoins du service, l'incompatibilité de l'absence de l'agent pendant la période de formation, etc...

Les raisons budgétaires ne sont normalement pas acceptables puisque tout service doit prévoir dans son budget, une ligne dédiée à la formation des agents.

Désormais, vous pouvez soutenir notre action syndicale en quelques clics

Scannez Le QR Code



BP 42105- Papeete



sfppolynesie@gmail.com



+33(0)6 48 66 63 68 (Olivier) - 89 73 31 61 (Christophe) - 87 26 32 39 (Hervé)



<https://sfppolynesie.org>



Syndicat de la Fonction Publique

Dans bien des cas, les chefs de service se contentent d'invoquer la sacro-sainte « **nécessité de service** » sans même savoir ce qu'elle est en réalité.

La définition la plus largement retenue de la « nécessité de service » est la suivante : « *La nécessité de service découle de l'impérieuse nécessité de continuité du service public et de la notion d'intérêt général, qui permettent de surseoir aux éventuels droits du fonctionnaire* ».

Dans sa décision n°150 789, le Conseil d'Etat a rappelé que la nécessité de service doit faire l'objet d'**une motivation forte et tangible de l'administration**. Dans sa décision, le Conseil d'Etat définit alors la motivation comme « **une raison forte et vérifiable par des éléments tangibles [...], le principe de "nécessité de service" ayant conduit à des abus. [...] Doivent donc être fortement motivées les décisions qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir** ».

En revanche, le refus de formation est un délit dès lors que la raison invoquée est l'opinion politique ou syndicale de l'agent public, ou lorsqu'il s'agit d'une mesure de représailles consécutive à une dénonciation de faits de harcèlement.

### **La formation, une décision qui devrait venir d'en haut**

Dans une gestion rationnelle d'un service, le chef de service doit avoir une vision, une orientation sur le devenir du service qu'il dirige. Il doit connaître les compétences humaines à sa disposition et être en mesure d'évaluer celles qui sont absentes et nécessaires, ou encore, celles qui doivent être améliorées.

Ainsi, dans une gestion rationnelle et responsable des services, le chef de service ou directeur d'établissement devrait impulser lui-même les formations et obliger ses agents à les suivre.

Dans la réalité, ce sont trop souvent les agents eux-mêmes qui sollicitent des formations, et il arrive parfois que celles-ci ne soient pas forcément raccord avec les réels besoins du service.

Absence de vision, absence de réel leadership, absence de directives de la part des tutelles, nombreuses sont les circonstances qui amènent à cette situation.

### **Les textes ont pourtant prévu quelques règles...**

L'article 41 du statut de la fonction publique stipule que « *Le conseil supérieur de la fonction publique de la Polynésie française émet un avis sur les orientations de la politique de formation professionnelle continue dans la fonction publique* ».

Notre syndicat siège depuis de nombreuses années au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique... mais nous avons bien du mal à trouver trace d'un quelconque débat *sur les orientations de la politique de formation*.

Cela traduit à quel point la formation qui devrait être un dispositif clef de notre administration est totalement déconsidérée.

Pour faire de la Com' et sans doute ouvrir de très belles perspectives aux organismes de formation, nous avons vu défiler pléthores de programmes de formations aux logiciels de bureautique et quelques formations de management.

Notre syndicat s'est interrogé sur la gestion rationnelle des deniers publics, car ces formations aux logiciels de bureautique auraient parfaitement pu être orchestrées en interne, par des formateurs de l'administration, avec du matériel de l'administration.

En revanche, les formations très professionnelles sont quant à elle particulièrement rares, pour ne pas dire inexistantes.

## Il est grand temps de repenser la formation dans notre administration

La formation n'est pas une récompense donnée à tel ou tel agent. Il s'agit normalement **d'un investissement** de la part de l'administration.

Et dans une gestion rationnelle des deniers publics, cet investissement doit être rentable. Dans le cas d'un service, la rentabilité se mesure par le temps consacré à l'exécution des tâches et à leur qualité.

Un bon investissement dans la formation doit alors se traduire par des gains en efficacité et une meilleure qualité de service rendu par les agents.

**Formation initiale** : Tout agent intégrant la fonction publique devrait recevoir une formation initiale lui permettant de gagner très rapidement en autonomie.

Dès la première année de stage, tout nouveau fonctionnaire devrait se voir formé aux outils de bureautique. Il devrait en outre être formé à la réglementation, à la connaissance de ses devoirs et de ses droits.

Selon la filière et la catégorie, il devrait également exister des formations très spécifiques. Par exemple, les agents administratifs devraient être formés aux techniques rédactionnelles administratives.

Ces stagiaires devraient être évalués sur leur formation et cette évaluation devrait peser dans leur titularisation. Il ne s'agit pas de les sanctionner, mais de s'assurer qu'ils ont considéré avec sérieux **l'investissement de l'administration** qui attend en retour un gain en productivité.

Cette évaluation doit également permettre de s'assurer que ces agents pourront poursuivre de manière autonome la mise à jour de leurs compétences.

**Formation continue** : La formation continue devrait être tout aussi obligatoire que la formation initiale. A intervalles de temps réguliers (5 ou 7 ans), les agents publics devraient être maintenus dans leurs

compétences et formés aux évolutions de leurs spécialités.

Là encore, l'évaluation devrait être la règle, et sans doute celle-ci devrait-elle être prise en compte dans la notation des agents.

## On vous refuse une formation ?

Vous réclamez une formation et celle-ci vous est refusée. Assurez-vous d'abord que la formation que vous sollicitez correspond à un besoin réel pour vous **et** pour votre service. De nombreuses formations à certains logiciels de bureautique ont été refusées à juste titre à des agents qui ne les utilisaient que pour leurs besoins personnels.

Si votre formation se révèle profitable à votre service, la période est-elle favorable ? Votre absence peut-elle être assumée par le service ?

Si là encore vous répondez par l'affirmative, alors le refus qui vous est opposé est abusif. Faites-nous le savoir et nous interviendrons.

Nous vous rappelons que nous sommes à votre disposition pour tout problème que vous pourriez rencontrer, que vous soyez affilié(e) ou non à notre centrale.



Très cordialement.

Le secrétaire général

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines.

Olivier Champion