



UNE CHARTE et UN REGLEMENT : POURQUOI ? POUR QUOI ? POUR QUI ?

Charte et règlement de formation sont deux documents complémentaires qui permettent de faire connaître aux agents l'engagement de la collectivité en matière de formation (charte), de clarifier et stabiliser les différentes règles valides au sein de la collectivité en la matière (règlement), dans le respect du droit de la formation.

Pourquoi une charte et un règlement de formation ?

Charte et règlement de formation sont des documents spécifiques à la collectivité. Ils apportent des réponses à des questions qui ne figurent pas dans les textes de loi, concernant les choix et la mise en œuvre de la politique formation.

→ En explicitant les règles internes, ils permettent d'anticiper les questions des agents, d'être garants de l'équité de traitement des départs en formation et d'éviter le sentiment d'arbitraire.

Exemples : au vu de quels critères la collectivité choisit-elle d'accorder ou non une formation ou d'en imposer une autre à un agent ? Qui est concerné, agent titulaire, non titulaire ? A-t-on le droit de refuser un stage ? Avec quels critères ?

→ La charte et le règlement de formation s'articulent autour de deux objectifs principaux :

1
constituer un outil de sensibilisation et de communication sur la politique de formation de la collectivité. [La forme et la lisibilité de ce document doivent être particulièrement travaillées : il s'agit de faire ressortir la finalité de la formation et ses déclinaisons, de fournir à tout agent une information claire sur ses interlocuteurs en interne] (charte)

2
constituer un guide présentant les dispositifs de formation ainsi que les procédures concernant les conditions d'exercice du droit de la formation dans la collectivité. Il permet à la collectivité d'informer chaque agent sur ses droits et obligations (règlement)

La formation professionnelle faisant partie intégrante du temps de travail, les départs en formation vont avoir un impact sur le service assuré et par voie de conséquence sur l'organisation. Il importe que les agents puissent se situer, en tant qu'acteurs du service public, au regard des impératifs d'organisation. Le caractère opposable du règlement les y aidera.

Pour qui ?

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux personnes concourant à une mission de service public au sein de la collectivité, sous réserve des nécessités de service.

Si les agents sont les premiers concernés par la formation, dans la mesure où ils sont les apprenants, les élus garants du service public sont les premiers concernés par de tels outils :

responsables de l'évolution du service public, ils portent les mesures de son adaptation, dont la formation est un des leviers. La loi du 19 février 2007 a instauré le Droit individuel à la formation, droit subordonné à l'intérêt général mais négociable dans le contexte de l'individu membre d'un collectif de travail. La réforme incite largement à la concertation, la charte et le règlement de formation entrent totalement dans cette logique. Ils ne seront reconnus, respectés et donc pérennes que s'ils sont issus d'un véritable dialogue social au sein de la collectivité.

Tous les acteurs de la collectivité sont donc concernés par la charte et le règlement de formation :

1. **Les élus** : instaurer une charte et un règlement dans la collectivité permet aux élus de se prononcer sur la stratégie formation, de participer à la définition des règles internes, de rendre lisibles les enjeux de la qualité du service public, et donc de l'évolution des compétences au sein des services. Cette démarche contribue aussi à préciser le champ de leurs responsabilités et obligations en matière de formation en tant qu'employeur.
2. **La direction (direction générale, secrétariat général, secrétariat de mairie)** : relais de la politique ressources humaines des élus, la direction communique avec les agents sur la stratégie formation. Charte et règlement de la formation l'accompagnent pour arbitrer et inviter chacun à aborder les questions de formation, notamment lors des entretiens annuels d'évaluation.
3. **L'encadrement** : relais privilégiés de la charte auprès de leurs équipes, ces cadres seront mis en situation d'expliquer ainsi la politique de formation de la collectivité et donc de s'informer eux mêmes sur la question. Ils inciteront les agents à rechercher conseil auprès du référent formation de la collectivité.
4. **Le référent RH / personnel / formation** : il est la cheville ouvrière de la formation dans la collectivité. Charte et règlement seront ses principales références au quotidien : pour réguler, arbitrer, expliquer, gérer, veiller à l'équité, apporter aux agents des réponses adaptées et stabilisées. Ces deux outils facilitent ainsi sa double mission d'information et de conseil aux agents.
5. **Les agents** : ils trouveront dans ces outils leurs droits et obligations en matière de formation ainsi que les démarches à suivre. Au delà de ce rôle technique, la charte permet à chacun de mieux comprendre comment articuler les objectifs individuels avec ceux de la collectivité.
6. **Les partenaires sociaux** : en clarifiant les règles et les donnant à connaître, la charte et le règlement renforcent les partenaires sociaux dans leurs rôles en ce qui concerne la formation : relais d'information fiables pour les agents, interlocuteurs reconnus des élus, défenseurs des droits des agents, médiateurs dans les conflits, vecteurs de la politique de formation, force de proposition...
7. **Le CTP** : Le CTP donne un avis sur la charte et le règlement. Il est notamment consulté à propos des modalités de mise en œuvre du DIF hors ou sur le temps de travail et de toute disposition qui impacte l'organisation du travail. Ces deux documents vont l'aider aussi lorsqu'il aura à porter un avis sur le plan de formation de cette collectivité. Il le fera d'autant plus que la charte mettra en évidence les enjeux que la collectivité assigne à la formation. Une liste d'intitulés de formation pourra prendre du sens si elle est adossée à des priorités ou des choix politiques relatifs au service public, à son devenir, à sa consistance.