

A Messieurs les Gouverneurs  
A Mesdames et Messieurs les Députés provinciaux.  
A Mesdames et Messieurs les Membres des collèges communaux.  
A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Centres publics d'Action sociale  
A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Intercommunales.  
A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Associations Chapitre XII.

**Objet :** Principes généraux de la fonction publique locale et provinciale – Valorisation des formations – Le principe du « 80/20 »

Mesdames,  
Messieurs,

Dans le cadre de la convention sectorielle 2013-2014 signée le 11 janvier 2016, le Gouvernement s'est engagé à prendre des mesures permettant une gestion plus adaptée, dynamique et efficace de la carrière des membres du personnel dans les pouvoirs locaux notamment au travers du régime des formations organisé par les principes généraux de la fonction publique locale et provinciale.

Rappelons que la gestion des ressources humaines vise à conjuguer la réalisation des objectifs de l'autorité locale, notamment au travers de sa démarche stratégique, avec une gestion qualitative des membres du personnel amenés à contribuer à l'atteinte de ces objectifs. L'évolution des technologies, des métiers, des modes de communication et des mentalités impactent indéniablement les besoins des citoyens et par voie de conséquence, la qualité du service public.

Afin de répondre au mieux à cette évolution, tout en maintenant les valeurs du service public, la qualité de celui-ci nécessite, entre autres, d'adapter les besoins en formation des membres du personnel tout en permettant à ceux-ci de valoriser ces formations au cours de leur carrière. Employeurs et travailleurs seront tous deux gagnants dans cette opération.

C'est pourquoi, il a été décidé d'assouplir le régime des formations organisé dans les principes généraux de la fonction publique locale et provinciale. Plus précisément, un volume de formations directement utiles à la fonction/qualification professionnelle pourra être « injecté » dans le volume de formations nécessaires à l'agent pour son évolution de carrière ou sa promotion. C'est l'objet de la présente circulaire.

La possibilité d'introduire le principe du « 80/20 » a nécessité une révision des volumes de formations et du contenu de celles-ci prévues, pour les différentes carrières de métiers, dans les circulaires relatives aux formations (numérotées). Les modifications apportées à celles-ci font l'objet d'une nouvelle circulaire, la circulaire n° 29.

Enfin, dans la mesure où des formations continuées peuvent être valorisées dans le volume global de formations de base, il a paru nécessaire, pour garantir la qualité des formations, d'opérer un contrôle particulier mais plus souple que la procédure traditionnelle d'agrément. C'est la nouvelle procédure spéciale créée et détaillée dans la circulaire n° 30. Celle-ci actualise et remplace la circulaire n° 11 relative à la procédure de certification des formations du 07 juillet 1999.

Pour la clarté de la présente circulaire, quelques définitions et principes sont rappelés.

### **1. Les principes généraux de la fonction publique locale et provinciale**

**Les formations « de base »** sont celles qui conditionnent l'évolution de carrière ou la promotion du membre du personnel et qui sont certifiées selon la procédure d'agrément ministériel dite « agrément de base »<sup>1</sup>.

Ces formations sont principalement guidées par l'enseignement d'une fonction d'agent du service public.

Le volume de formations nécessaire à l'évolution ou à la promotion ainsi que leur contenu sont déterminés dans les circulaires numérotées<sup>2</sup>. Les formations de base sont caractérisées par le nécessaire contrôle de l'acquis du membre du personnel qui les a suivies. Seule l'attestation de réussite permet au membre du personnel d'évoluer ou d'être promu.

Il existe 3 types de formations de base :

- Les formations définies : celles qui comportent un volume de formations dont le contenu est défini de manière stricte dans les principes généraux (exemple : le programme de cours de sciences administratives) ;
- Les formations semi-ouvertes : celles qui comportent à la fois un volume de formations définies et un volume de formations dont le contenu n'est pas défini et, partant, est laissé à l'appréciation du pouvoir local pour autant que la formation soit utile à la fonction (exemple : l'évolution de carrière de l'agent technique de D7 vers D8).
- Les formations ouvertes : celles qui comportent uniquement un volume de formations dont le contenu n'est pas défini (exemple : les formations non déterminées dans la carrière « ouvrier »).

**Les formations « continuées »** sont toutes celles qui ne sont pas des formations de base mais qui sont dispensées par des organismes agréés. Elles ne font pas l'objet d'un contrôle de l'acquis du membre du personnel. Celui-ci reçoit uniquement une attestation de suivi.

<sup>1</sup> Tout ce qui concerne les procédures d'agrément ministériels est désormais explicité dans la circulaire n° 30.

<sup>2</sup> Le volume de formations et leur contenu nécessaires à l'évolution ou à la promotion sont désormais actualisés dans la circulaire n° 29.

## 2. La nouvelle mesure

Comme exposé plus haut, la présente démarche vise à valoriser certaines formations pour notamment permettre une gestion plus dynamique et adaptée de la carrière des membres du personnel.

La *faculté* soumise aux pouvoirs locaux est d'utiliser un volume de formations « continuées » valorisables dans les évolutions et promotions de carrière avec une proportion de « 80/20 ».

Cela signifie que le volume de formation continuée valorisée ne pourra pas dépasser 20% du volume total de l'évolution/promotion de carrière visée. 80% du volume global de formations constitue de la formation de base et les 20 % restant constitue de la formation continuée.

Le volume de formation continuée à hauteur de 20% s'entend bien d'un volume *maximum* en ce sens que la proportion peut être moindre ou inexistante.

### Exemple :

L'évolution de carrière de D3 vers D4 du personnel ouvrier nécessite de suivre 150 périodes. Ces 150 périodes (tels que modifiés par la circulaire n° 29) ne sont pas définies, il s'agit donc d'une formation de base « libre ». Dans ce volume de 150 périodes, 30 périodes (soit 20%) des formations choisies dans le catalogue à titre de formations continuées peuvent être valorisées dans ce volume global de 150 périodes nécessaires à l'évolution de carrière ou à la promotion. Ces périodes peuvent être des formations déjà suivies par le passé ou à suivre.

**La formation « continuée valorisable »** est désormais la formation continuée qui a été valorisée à hauteur de 20 % du volume global de la formation de base. La formation continuée valorisable est dispensée par un organisme agréé et est certifiée selon la nouvelle procédure spéciale décrite dans la circulaire n° 30.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

**La Ministre des Pouvoirs locaux, du Logement  
et des Infrastructures sportives**



**Valérie DE BUE**