



LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC

« Le cadre enchaîné »

Numéro 20 : Octobre 2012

Editorial

Aubagne : Tous ensemble !

Après avoir dans ces mêmes colonnes, décriés nos collègues Aubagnais pour leur manque de courage vis-à-vis de la dictature qu'ils subissent nous revoyons notre jugement.

En effet, quelques uns ont commencé à réagir, entraînant avec eux quelques autres, aidés par leurs épouses qui n'en peuvent plus de voir rentrer leurs maris décomposés après leur journée de boulot dans l'ambiance toxique distillée par le chef de centre. Ces épouses ont même fait un courrier au directeur et demandent un rendez-vous avec le maire pour dire qu'elles n'en peuvent plus et qu'il faut trouver une solution.

La semaine dernière, à l'assemblée générale de l'amicale, ils étaient plus de 100 à dire qu'ils ne veulent plus de cette gouvernance du CSP Aubagne. Cette mobilisation, cette pugnacité et la pertinence des arguments opposés au chef de centre ont contraint ce dernier à quitter la salle en pleine réunion sous les yeux de l'adjoint à la sécurité de la ville d'Aubagne ! Du jamais vu ...

En effet, les pressions sont de tous les instants : refus de renouvellement d'engagement de contrat SPV pour quelques anciens qui ont plus de 40 ans de bottes alors qu'ils sont aptes médicalement, brimades quotidiennes, interdiction d'utiliser une CT pour aller chercher les calendriers, menace d'interdiction de porter la tenue pour aller faire la tournée de calendrier, menace envers les dirigeants de l'amicale de mesures de rétorsion s'ils ne signent pas la convention avec le SDIS, etc...

Face à tout cela, c'est une immense et belle leçon que vous nous avez donné et que vous donnez aux personnels du SDIS13 en montrant que la volonté, le courage et la solidarité payent et que ce ne sont pas de vains mots !

Alors, Mesdames et Messieurs les sapeurs-pompiers, personnels administratifs et techniques d'Aubagne ainsi qu'à leur famille nous vous disons : RESPECT !

Nous espérons que votre exemple donnera la force, la vigueur et le courage à d'autres, sachant que nous serons toujours aux côtés de celles et ceux qui se battent pour leurs droits, leur liberté et l'intérêt général.

Que de leçons : faites ce que je dis mais ...

Les leçons que nos chers amis nous font, disant que nous sommes toujours contre tout, nous n'y comprenons rien, nous n'avons pas l'état d'esprit pompier, nous sommes anti SPV, etc ...

Force est de constater que tous les procès auxquels nous ont contraints ces chers amis, faute de discussion responsable avec nos 2 syndicats CGT, nous les gagnons. Quand nous avons expliqué à ce cher commandant des RH que sa réforme par rapport aux RTT de personnels en cycle 24/48 était illégale, on nous a rit au nez ; résultat : 52 recours au TA perdu par le SDIS 13, obligeant ce dernier à sortir rapido une note de service dans laquelle ils osent demander une faveur aux agents pour pouvoir étaler ce nombre de jours dont le SDIS est « débiteur » vis-à-vis des personnels ! Et si à notre tour, on faisait comme le SDIS nous a fait pour les retraits de salaire pour jours de grève ???

Pourquoi avez-vous signé en urgence vos arrêtés de SPP/SPV ? Parce que des adhérents syndicalistes ont gagné en conseil d'état pour la PFR !

Pourquoi le SDIS 13 réunit les organismes paritaires depuis 3 ans ? Parce que la CGT l'a mis en demeure !

Pourquoi le SDIS 13 convoque le CHS et réalise le Document Unique ? Parce qu'un recours a été déposé !

Il est incroyable de voir que le SDIS13 n'accepte jamais nos remarques et propositions alors que dans le même temps, la chambre régionale des comptes, la préfecture, les parlementaires, le ministère nous font de plus en plus les yeux doux.

Vous le voyez, le SDIS13 et ses élus n'avancent que sous nos coups de boutoirs, sauf, sauf pour leurs mandats ! En effet, une majorité d'élus du Conseil d'Administration du SDIS « dits de gauche », qui, la main sur le cœur à telle cérémonies congratulant les généraux de l'armée mexicaine ou encore versant une larme sur le décès de tel SP ou de tel élu, continuent de cumuler leurs mandats, avec **l'argent de nos impôts**. Le meilleur exemple venant de notre « cher » président avec ses mandats de maire, conseiller général, président de conseil d'administration du SDIS, député, vice-président de l'agglomération de Salon. CQFD !

Et nous devrions recevoir des leçons ???

SDACR

Au cours d'une rencontre avec nos autorités de tutelle mi-juin, nos interlocuteurs, devant se prononcer sur le SDACR une semaine plus tard au cours du conseil d'administration du SDIS, nous ont avoué ne pas avoir reçu les documents de la part du SDIS ! Il est vrai que le dossier n'est pas si important que cela : il ne s'agit que du SDACR, clé de voûte de l'organisation des secours dans le département. Nous avons donc, en tant qu'organisations syndicales, donné ces documents administratifs à la préfecture à 7 jours du Conseil d'Administration qui devait valider ce document capital pour un SDIS !

Il est vrai également que, depuis le décret de 1996, le SDIS13 avait arrêté son SDACR en 2005, SDACR retoqué par le tribunal administratif de Marseille en juin 2008 ! Soucieux de l'intérêt général les représentants du personnel ont consenti à signer un SDACR « à minima » en 2009 avec la promesse que le document serait revu et étoffé dans la foulée. Nous fonctionnons donc sur un SDACR boiteux depuis 2009 et le conseil d'administration du 26 juin 2012 qui avait ce dossier à l'ordre du jour, n'a, pour l'instant, pas fait avancer le schmilblick puisqu'aucun arrêté préfectoral n'a validé le document.

Encore une fois, **les faits** montrent que le problème ne vient pas de nous !

Cours de psychologie

Le Manager pervers narcissique = Un diable dans l'entreprise

Par : Kamel Rahmaoui(*)

“Les êtres humains sont les seuls animaux dont j'ai réellement peur” (Georges Bernard Shaw –1856-1950 – écrivain dramaturge). Pire que le manager qui terrorise les employés par le harcèlement moral ou sexuel, cette personnalité problématique dans l'entreprise se caractérise par l'absence complète d'empathie, de sentiments ou de respect envers ses subalternes qu'il considère comme de simples objets indispensables au maintien de son pouvoir.

Habitué à considérer toutes les situations de son propre point de vue, il finit par démotiver l'ensemble des équipes et créer des dysfonctionnements énormes dans l'entreprise qui la conduiront à long terme dans le mur.

Les ravages causés par ce type de managers pervers étant considérables, il devient impérieux de cerner leur profil, démontrer les manœuvres qu'ils utilisent pour se maintenir dans leur poste de responsabilité, mesurer les dangers qu'ils présentent pour l'entreprise et enfin prescrire les moyens de lutte contre ces diables des temps modernes.

Le manager pervers narcissique : une personnalité de type Dr Jekyll et M. Hyde. L'expression pervers narcissique (PN) est utilisée en psychopathologie pour désigner un individu dont la personnalité se distingue par un narcissisme exagéré, aggravé par une perversion morale. Le côté Jekyll représente cette apparence fascinante et sympathique du manager pervers narcissique ; très intelligent et brillant il fait toujours l'innocent et se montre charmant dans ses relations avec sa hiérarchie, le personnel, les

clients et les autres collaborateurs de l'entreprise.

Ce prédateur qui ne vit que pour casser autrui a vécu une enfance malheureuse, a été violemment traumatisé sur le plan sexuel, n'a pas su se réaliser et observe par conséquent avec envie ceux qui ont pu réussir ou ceux qui profitent de la vie.

Le côté Hyde représente quant à lui la vraie personnalité du PN un être qui vit un drame intérieur compte tenu des nombreux conflits internes qu'il renferme et qu'il projette dans son environnement en utilisant autrui pour se faire valoir.

Ses comportements sont ceux d'un psychopathe, d'une personnalité antisociale incapable de créer des liens durables en amitié ou même en amour. Il excelle dans l'art de la tromperie et de la trahison, ce qui lui permet de tromper ses victimes, ses supérieurs et même la justice. Ne pouvant exister que par la destruction d'autrui, seules ses victimes sont conscientes de son action souterraine et destructrice.

Des relations professionnelles toxiques. Signalons de prime abord que le PN doit son statut à un concours de circonstances ou à des personnalités qu'il a su habilement manipuler en ayant recours au mensonge, aux fausses promesses, aux ruses et même à la falsification de documents. Insensible au scrupule moral, il veillera à s'entourer de collaborateurs obéissants et fragiles sur le plan psychologique auquel il accordera des avantages qu'ils ne méritent pas pour mieux les dominer par la suite, il veillera à leur rappeler, chaque fois que l'occasion se présente, qu'ils lui doivent leur situation

professionnelle, les ridiculiser, les dévaloriser, les juger, les soumettre à toutes ses exigences et s'introduire dans leur vie familiale à la première occasion. Ce malade sans symptômes apparents est convaincu qu'il est le seul à tout connaître et exploite l'ignorance de ses subalternes pour leur faire croire à sa supériorité ; n'ayant aucun doute sur sa valeur hors du commun, il pense détenir le droit d'obtenir tous les privilèges ; les autres doivent lui reconnaître sa supériorité, ses talents exceptionnels, lui céder la place ou disparaître. Ne pouvant atteindre les objectifs qu'il a lui-même fixés, il culpabilisera, au nom de la conscience professionnelle, toute l'équipe et traitera ses membres d'incompétents. Signalons qu'il ne ressentira aucun remords quand il utilise les idées de ses collaborateurs ou même celles de la tutelle,

Le pervers narcissique = un poison mortel pour l'entreprise

Très apprécié, au départ, par son entourage grâce à un certain pouvoir de conviction qu'il a su cultiver tout au long de sa carrière, ses collaborateurs directs seront les premiers à tirer la sonnette d'alarme sur ses comportements psychopathiques. En effet, ressentant un besoin excessif de montrer qu'il est un cadre dynamique et d'être admiré, le PN multipliera des réunions de travail interminables, qui se transformeront rapidement en de véritables séances de torture, car ayant pour seul et unique but la transmission de la biographie d'un manager psychopathe, qui ne se soucie guère de la vie de famille des salariés.

Pour accaparer l'attention, il aura recours au jargon à la mode, multipliera les belles phrases et se réfugiera dans l'imitation, en insistant sur les problèmes qu'il a pu solutionner, sans pour autant citer les cadres qui ont permis une telle réussite ; dans le cas où l'auditoire lui afficherait une certaine résistance, il se fera passer pour un brillant manager mal compris, un martyr que des cercles occultes cherchent à éliminer.

Ego hypertrophié, il utilisera ses alliés pour détruire tous ceux qui pourront lui faire de l'ombre ; seul son point de vue compte, il n'admettra aucune contradiction, revendiquera des titres et des compétences "bidon", développera une énergie démoniaque au travail pour fasciner autrui ; cette bougeotte ou instabilité est d'ailleurs l'expression d'un vide intérieur et d'un manque affectif, caractéristique commune aux pervers narcissiques qui ne peuvent s'avouer vaincus. Le manager pervers narcissique = une menace réelle sur les libertés et la santé des employés

Assoiffé de pouvoir, avide d'argent, cachant souvent un problème de powerlessness-for, ayant probablement vécu des cas d'inceste, il présente une menace réelle sur la santé des travailleurs, leurs libertés ainsi que sur l'avenir de l'entreprise qu'il dirige.

Pour manipuler les employés, il usera des fausses promesses, des menaces, de l'angoisse, de la culpabilité et abusera du pouvoir disciplinaire pour casser toute résistance. Il cherchera à contrôler toutes les activités de ses employés, même en dehors de l'entreprise, et n'hésitera pas un seul instant à s'introduire dans leur intimité, fouillant leurs dossiers administratifs, épiant leurs conversations téléphoniques et violant le secret de leur correspondance. Expert dans l'art des conversations contradictoires et des discours

paradoxaux, il sèmera les graines de la discorde et de la suspicion, si bien que son entourage ne pourra plus faire la différence entre le vrai et le faux. Ainsi le PN transportera toute l'organisation vers un monde coupé de la réalité, son monde à lui, pourvu qu'il en sorte indemne, victorieux et conserve son poste ou accèdera à la haute sphère du pouvoir.

Pis encore, certains de ces psychotiques présentent des comportements bizarres, voire déplacés sur le plan sexuel, cherchant le plaisir des relations quasi sadomasochiste ; dépourvus de toute valeur morale, ils s'attaqueront sans gêne aucune au personnel féminin placé sous leur autorité, en ayant recours à la flatterie, se faisant passer pour libéral et même pour défenseur des droits de la femme.

Fin connaisseur des rouages de l'entreprise, le PN exploitera les failles de l'organisation pour abuser de ses biens sociaux ou détourner ses finances, il ne craint que la force et fera l'impossible pour répondre aux demandes de n'importe quel supérieur, le flatter ou le corrompre au besoin, pour mieux l'assujettir. Ce climat de soumission malsain va contraindre les meilleurs éléments à démissionner ou partir en retraite, pour ne pas sombrer dans le stress, la dépression ou penser au suicide.

Les effets de cette position paranoïaque rendront les services tellement inefficaces que l'on ne peut plus parler de productivité ou même de production.

Gérer le manager pervers narcissique = une mission complexe

Il n'y a pas place au doute : le PN est atteint d'un mal incurable, car il se refuse de se remettre en

question donc de se soigner, nombreux sont d'ailleurs les spécialistes qui le considèrent comme un fou dangereux capable de tuer si jamais il rencontre une résistance farouche. Cependant les victimes de ce tortionnaire ainsi que la direction des ressources humaines (DRH) peuvent participer à la gestion de cette problématique qui coûte très cher à l'organisation étant donné ses répercussions négatives sur la performance collective et le bien être des employés. La DRH doit jouer son rôle de régulateur de l'environnement et prendre au sérieux les doléances qui lui parviennent.

Elle ne doit pas se contenter des réponses floues du PN qui cherche à endormir sa vigilance naturelle.

En effet, certains comportements doivent susciter une attention particulière notamment s'il s'agit de faits insolites tels les réunions répétitives qui peuvent durer toute une journée, lesquelles réunions ne sont consignées sur aucun procès-verbal, les facilités accordées au personnel hors du cadre réglementaire

(autorisations d'absences illégales, mise en disponibilité abusive, les affectations à des postes dits aménagés, le recours fréquent à l'Inspection du travail et de la justice, prises de photos du personnel féminin, à leur insu, et affichant leur intimité, rendement médiocre etc. Si les conflits durent au sein de l'organisation, la hiérarchie doit sans aucune hésitation muter le manager contesté dans un premier temps et observer ensuite les changements engendrés par cette mutation pour prendre les décisions finales qui s'imposent.

S'il est vrai que sur le plan juridique, le législateur algérien n'a pas traité avec clarté cette forme de harcèlement moral ou sexuel, les collaborateurs doivent cependant avoir à l'esprit que le

manager PN est son propre bourreau car il ne fait qu'accumuler des ennemis. C'est un manager lâche qui agit dans le noir et tel un vampire, il a une peur bleue de la lumière qui dévoile son vrai visage hideux. Les travailleurs doivent donc impérativement se rencontrer hors service, discuter des attitudes de ce pervers et les porter à la connaissance de la majorité de leurs collègues. Ils ne doivent pas hésiter à saisir l'inspection du travail et le juge.

Le PN n'aime pas que son histoire soit connue et entretient

un mystère sur sa vie réelle. Le dévoiler au grand jour, c'est précipiter sa chute. Il ne faut pas aussi craindre l'abus du pouvoir disciplinaire et le silence de la hiérarchie, laquelle est sans aucun doute trompée par le mensonge et la ruse et finira tôt ou tard par réagir quand la toxicité des relations de travail atteindra un seuil intolérable.

Pour conclure, le manager pervers narcissique cet individu, mi-ange mi-démon, constitue une véritable menace aussi bien pour les intérêts de l'entreprise que pour l'intégrité physique et morale des travailleurs.

Traquer ce profil psychologique qui se sert de l'organisation pour assouvir ses besoins en matière de pouvoir, de plaisir, de sexe et d'argent, commence par accorder une attention particulière aux doléances des victimes. Les différentes études dans ce domaine prouvent, hélas, que lorsque la hiérarchie prend la décision de déplacer ou remplacer le PN, les dégâts occasionnés sont tellement importants qu'il faut plusieurs années pour retrouver un climat de travail serein, ainsi qu'une confiance de base pour motiver de nouveau les salariés et améliorer la production.

**K. R. (*)Cadre Algérie télécom /DOT Annaba Doctorant en sciences administratives et juridiques.
Université de Constantine.**

Nous vous jurons n'avoir changé ne serait-ce qu'une virgule à ce texte édifiant. Ça vous parle ???

« Canardages »

Médiathèque :

L'inauguration (initialement prévue en juin) de la médiathèque de la Direction « chère » à notre président a eu lieu. Vu le peu d'adhésion au projet qui semble ressortir des appels lancés à plusieurs reprises pour tenir ce palais de la culture et un peu las de regretter cet argent ainsi utilisé, aidons notre président en lui fournissant une fiche de lecture sur l'ouvrage « les origines du totalitarisme » (merci wikipedia) :

« Hannah Arendt, née Johanna Arendt, à Hanovre ([1906](#) - [1975](#)), est une philosophe [allemande](#) naturalisée [américaine](#). Elle a apporté une définition du concept de totalitarisme dans son livre [Les Origines du totalitarisme](#) ([1951](#)). Selon elle, deux pays seulement avaient alors connu un véritable totalitarisme : l' [Allemagne](#) sous le [nazisme](#) et l' [URSS](#) sous [Staline](#).

Les sociétés totalitaires créent un mouvement perpétuel et paranoïaque de surveillance, de délation et de [retournement](#). Les polices et les unités spéciales se multiplient et se

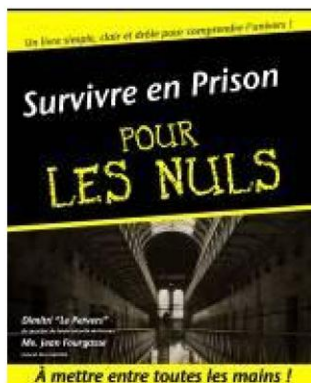
concurrentent dans la plus grande confusion. La terreur totalitaire ne commence réellement que lorsque toute opposition est écrasée. Même si le groupe considéré comme un ennemi a été anéanti, le pouvoir en désignera continuellement un autre.

Par ailleurs, le totalitarisme n'obéit à aucun principe d'utilité : les structures administratives sont démultipliées sans se superposer, les divisions du territoire sont multiples et ne se recoupent pas. La [bureaucratie](#) est consubstantielle du totalitarisme. Tout cela a pour but de supprimer toute hiérarchie entre le chef et les masses, et garantir la domination totale, sans aucun obstacle la relativisant. Le chef commande directement et sans médiation tout fonctionnaire du régime, en tout point du territoire. Le totalitarisme est à différencier de l' [absolutisme](#) (le chef tient sa légitimité des masses et non d'un concept extérieur comme Dieu) et de l' [autoritarisme](#) (aucune hiérarchie intermédiaire ne vient théoriquement « relativiser » l'autorité du chef totalitaire).

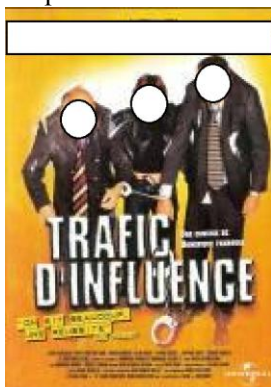
Dans une telle société, l'identité sociale des individus laisse place au sentiment

d'appartenance à une masse informe, sans valeur aux yeux du pouvoir, ni même à ses propres yeux. La dévotion au chef et à la nation devient la seule raison d'être d'une existence qui déborde au-delà de la forme individuelle pour un résultat allant du fanatisme psychotique à la neurasthénie. »

Encore 3 ouvrages à acquérir de toute urgence :



Voire penser à l'acquisition de film



Casting :

La société "White hands Prod" recherche des candidats pour le compte de l'émission "faite entrer l'accusé". Vous avez quelque chose à vous reprocher, votre cas est susceptible d'intéresser la justice ? N'hésitez pas à nous contacter. N'étant pas fonctionnaires nous ne tombons pas sous le coup de l'article 40 du code de procédure pénale,

vous pourrez donc nous confier vos secrets les plus illégaux.

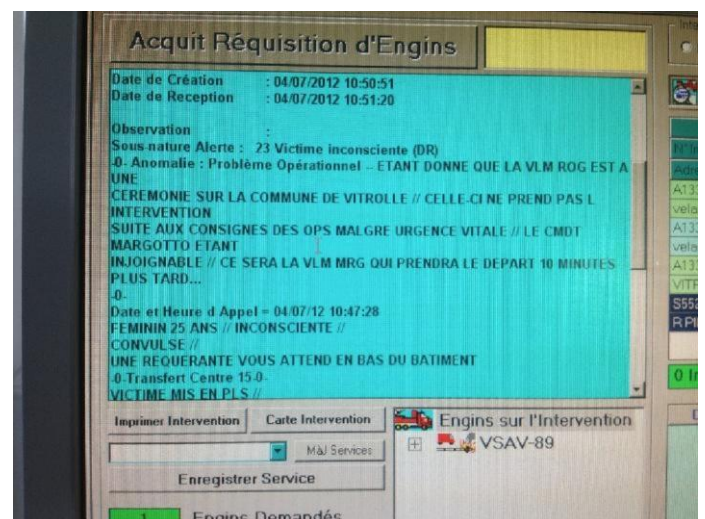
Masters (non pas de tennis) :

Fidèle à son souci d'équité voire d'égalité, sachez que le SDIS 13 paye à certaines de ses officiers des cursus de formation supérieure type MASTER (Bac+5) pour les récompenser de bons services. Encore quelques milliers d'euros, mais nous ne sommes plus à ça près. Loin de nous l'idée de condamner l'initiative de proposer aux cadres de type de formation, encore faudrait-il que la publicité de ces stages soit faite et que les critères retenus soient objectifs et pragmatiques. Ceci dit, le SDIS ayant été condamné par le Tribunal Administratif (encore !) pour défaut de plan de formation, ils ne sont plus à ça près.

Honteux :

Jusqu'à présent, nous savions que nos dirigeants étaient prêt à tout pour se faire bien voir et se mettre en avant mais ils ont dépassé les limites de l'imaginable.

A Vitrolles, début juillet, une cérémonie de la remise des clefs des nouveaux véhicules a eu lieu. Nos autorités ont jugé beaucoup plus important de garder une vlm pour leur défilé à la con devant les élus que de l'envoyer sur la commune pour une personne faisant un arrêt dans un vsav!!!! Voyez plutôt :



Petit service :

« Bonjour,

Je vous prie d'acheminer le BEA armé à 2 hommes le jeudi 14 juin pour 9h00 à 17 allée de Craponne « siège de l'ONF » pour participer à la pose

d'un mât de transmission par les services techniques
de la ville de sur un mur pignon du
Bâtiment de l'ONF.

Cordialement. »

La faisabilité de la manœuvre sera confirmée par le
chef de centre de en fonction de la prise de l'arrêté de
circulation.

Quand on sait que l'ONF est un établissement public à
but lucratif, une fois de plus il est autorisé de supposer
que l'argent public n'est pas utilisé comme il devrait
l'être.

Droit à la formation

Vous savez que le SDIS a été condamné (et oui, encore) pour défaut de plan de formation.

Il est important que vous puissiez utiliser votre Droit Individuel à la Formation (DIF), et que le plan de formation du SDIS13 (quand il existera) prévoit enfin des formations qualifiantes pour les PATS, comme des formations à l'informatique (qui manquent cruellement aujourd'hui) ou, pourquoi pas, des formations de perfectionnement en langues (puisque le SDIS se spécialise dans l'accueil de délégation étrangères), à commencer par nos opérateurs du CTA CODIS qui aimeraient peut être rafraichir leurs souvenir d'anglais, d'italien ou d'espagnol.

Explications :

Principe

Les agents territoriaux bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé droit individuel à la formation (Dif), qu'ils peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations.

Bénéficiaires

Bénéficient du Dif : les fonctionnaires, les agents non titulaires.

Conditions à remplir

Pour bénéficier du Dif, les agents non titulaires doivent justifier d'au moins **un an de services** au sein de la collectivité territoriale qui les emploie.

Les périodes de congé de maladie, de mise à disposition, de détachement et de congé parental sont prises en compte pour le calcul des droits au Dif. En revanche, les fonctionnaires n'acquièrent pas de droit individuel à la formation pendant les périodes de disponibilité.

Durée du Dif

Le Dif est fixé à 20 heures par an pour les agents à temps complet.

Pour les agents à temps partiel ou occupant des emplois à temps non complet, le crédit d'heures de formation est calculé au prorata du temps travaillé (par exemple 16 heures par an pour un agent travaillant à 80 %).

Les droits à formation peuvent être cumulés pendant 6 ans jusqu'à 120 heures. S'ils ne sont pas utilisés au terme de 6 ans, le crédit d'heures reste plafonné à 120 heures et l'agent n'acquiert plus de nouveaux droits. Les collectivités informent périodiquement les agents de leurs droits.

Utilisation des heures de formation

Le crédit annuel d'heures de formation est acquis au terme de l'année civile. Le Dif est utilisé à la seule initiative de l'agent en accord avec sa collectivité.

L'autorité territoriale décide, après avis du comité technique, si le Dif peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les fonctionnaires et les agents non titulaires en contrat à durée indéterminée peuvent demander à utiliser, par anticipation, un nombre d'heures de formation égal au nombre d'heures déjà acquises.

Par exemple, un agent disposant déjà d'un crédit de 40 heures de formation peut demander à utiliser par anticipation 40 autres heures.

La durée totale des heures déjà acquises et des heures demandées par anticipation ne peut pas dépasser 120 heures.

En contrepartie, les agents s'engagent à servir, auprès de la collectivité ayant accordé les droits par anticipation, durant le nombre d'années nécessaires à leur acquisition. Cet engagement est formalisé par une convention entre l'agent et sa collectivité territoriale.

En cas de non respect de son engagement à servir, l'agent est tenu de rembourser, au prorata du temps de service non accompli, le montant de la formation suivie et éventuellement, les allocations de formation perçues.

En cas de mutation ou de détachement, l'employeur d'accueil peut se substituer au fonctionnaire pour effectuer ces remboursements.

Conservation des droits

En cas de mutation ou de détachement auprès d'une administration ou d'un organisme public, les fonctionnaires conservent leurs droits acquis à formation et peuvent les utiliser auprès de leur nouvelle administration.

Les employeurs peuvent convenir de modalités financières de transfert des droits acquis non utilisés.

Les agents non titulaires peuvent également bénéficier de leurs droits acquis antérieurement, devant tout nouvel employeur public, à condition que le changement d'employeur ne résulte pas d'un licenciement pour motif disciplinaire.

Demande de formations

Formations réalisables dans le cadre du Dif

Le Dif est réservé aux [formations de perfectionnement](#), et aux [préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique](#), dès lors qu'elles sont inscrites au [plan de formation](#).

Démarche

À réception de la demande de formation de l'agent, la collectivité dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse. [L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation](#).

La formation choisie fait l'objet d'une convention entre l'agent et sa collectivité. Une copie de cette convention est transmise par la collectivité au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Lorsque, pendant 2 ans, la collectivité s'est opposée à une demande de formation d'un agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux formations équivalentes organisées par le CNFPT.

Références

- [Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale](#) : Article 2-1
- [Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#) : Articles 34 à 40 et 48_

Citation

« La parole n'est pas faite pour couvrir la vérité, mais pour la dire. »
(José Martí)

[PDF to Word](#)