



**Le Président**

Réf. : Cab-FD/LT/JCE/2021/31

Paris, le 7 Mai 2021

Monsieur Christophe COUDERC  
Vice-Président du CNFPT  
CGT Fédération des services publics  
263, rue de Paris  
93100 MONTREUIL

Monsieur le Vice-Président,

Je fais suite à notre rencontre du mardi 3 mai en présence également de Brigitte ORAGANDE, Véronique REVEL-GONZALES et Jean-Jacques PAVELEK.

Nous avons pu aborder les attentes de votre délégation et votre contribution au projet stratégique que je souhaite porter avec le Conseil d'administration qui sera en partie renouvelé le 26 mai prochain. Je vous remercie très sincèrement de votre démarche et de la qualité de nos échanges.

L'occasion m'est ainsi donnée de vous confirmer que nous nous rejoignons sur un très grand nombre de points et je souhaite par la présente revenir sur un certain nombre.

Comme je l'ai indiqué dans la profession de foi que nous avons réalisée dans le cadre de l'élection des représentants communaux au Conseil d'administration, depuis 12 ans, nous avons réalisé une considérable mise à niveau de la gestion patrimoniale et financière de l'établissement, avec l'affirmation d'un projet politique national orienté autour de l'égal accès à la formation de tous les agents territoriaux et de toutes les collectivités. Ces dernières années ont été principalement consacrées à poursuivre cet élan et à rénover le modèle pédagogique. Le mandat qui s'achève a aussi été marqué par le choix du gouvernement de diminuer la cotisation de 1% à 0.9 % de la masse salariale, ce qui nous a contraint à réduire sensiblement en 2017 notre offre de service.

De plus, le CNFPT s'est vu confier une partie du financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, sans recettes nouvelles. Ce n'est bien évidemment pas satisfaisant ni durable, et une alternative doit être trouvée.

C'est aussi en 2017, que l'exécutif actuellement au pouvoir a choisi d'entreprendre une réflexion d'inspiration très libérale sur l'action publique et d'élaborer une loi visant à « transformer » la fonction publique, tentant d'entamer une nouvelle fois le statut et souhaitant faire une large place au contrat. J'ai pu réitérer à cette occasion notre attachement au statut de la fonction publique et à la place du concours. CDG et CNFPT devaient alors être « rationalisés », les uns étant jugés trop petits et nous trop gros. D'aucun ont même évoqué la fusion des CDG et du CNFPT en méconnaissance



totale des fonctionnements territoriaux et des métiers de chacun. Heureusement, grâce à notre

action collective et au débat parlementaire, le CNFPT est finalement ressorti conforté dans ses missions, avec des objectifs de formation complémentaires (contractuels primo-recrutés, cadres de direction, etc...) et une nouvelle compétence : l'apprentissage...

C'est dans ce contexte que nous devons nous projeter tout en gardant à l'esprit qu'avec une cotisation à 0,9 % de la masse salariale nous ne pouvons répondre quantitativement à l'ensemble des besoins de la fonction publique territoriale. C'est pourquoi nous demandons toujours le retour au 1 %. La Fonction Publique Territoriale n'a pas à être le parent pauvre de la fonction publique, dans la mesure où l'Etat consacre 2.1 % de sa masse salariale à la formation de ses agents, quand les employeurs hospitaliers cotisent à hauteur de 2.9 %.

Les orientations que nous souhaitons mettre en œuvre à l'occasion de ce mandat sont en conséquence forgées dans cette histoire et nourries par les valeurs que nous portons ainsi que des nombreux échanges et travaux conduits par le CNO ou la commission dite « ad-hoc ».

Ces orientations pourraient être organisées en 4 axes principaux :

- Conforter le CNFPT comme fédérateur de la territoriale. Il est en effet le seul établissement public national regroupant toutes les collectivités et présent sur l'ensemble du territoire hexagonal et ultramarin. Demain, le CNFPT doit renforcer son rôle de partenaire des collectivités territoriales. Il doit devenir un centre d'expertise et de ressources mobilisables par les agents et les collectivités, et porter la spécificité et la culture commune de la territoriale. Toute dilution de l'INET dans un ensemble plus vaste ou tout démembrement du CNFPT s'agissant de métiers particuliers altérerait cette ambition.
- Garantir l'égal accès à la formation professionnelle et la montée en compétences quels que soient la catégorie de l'agent, la taille de la collectivité ou son territoire à travers notamment une progression de notre offre sur-mesure et de notre territorialisation. Nous devons compléter notre présence à la fois par l'ouverture de sites ou en rendant possible l'accueil des agents dans des tiers lieux afin de faciliter leur déplacement et en particulier pour les territoires ruraux.
- Accompagner les collectivités et les agents pour affronter les mutations et les défis à venir, en accentuant notre action en faveur des reclassements et transitions professionnelles, et en pensant nos itinéraires de formations parfois dans une logique certifiante voire qualifiante. Le CNFPT devra en effet, être plus que jamais cet outil de la deuxième chance, d'évolution de carrière et d'ascenseur social. Nous aurons aussi dans ce but à améliorer la réactivité de notre offre ainsi que la façon dont les collectivités et leurs agents peuvent la saisir.



- Enfin, il nous faudra assumer notre mission de développement de l'apprentissage sans entamer les moyens dédiés à la formation professionnelle.

Bien évidemment il s'agira de poursuivre aussi l'intégration des grandes causes et transitions sociétales (parité, laïcité, égalité, diversité, transition écologique, sens de l'action publique...) que les collectivités portent d'ores et déjà et qui impriment de façon systémique notre action.

Concernant l'égal accès des agents territoriaux à la formation professionnelle, Il est en effet primordial que l'accès à l'offre de service du CNFPT se fasse en tous points du territoire et pour tous les agents quel que soit leur catégorie ou la taille de leur collectivité.

Nous devons compléter notre présence à la fois par l'ouverture de sites dans les départements qui n'en disposent pas, ou qui sont trop éloignés d'un site existant, ou en rendant possible l'accueil des agents dans des tiers-lieux afin de faciliter leur déplacement, de rendre nos formations plus accessibles encore et de permettre un accès à des installations couvertes par le haut-débit.

Nous devons également concevoir notre offre en expertisant plus encore les besoins et les attentes des agents en la matière, au-delà du mécanisme de transmission des plans de formation. En effet si les plans de formation sont un outil précieux à accompagner et à promouvoir, le mécanisme prévu initialement par le législateur pour permettre au CNFPT et à ses délégations de concevoir et proposer son offre, n'est pas complètement opérant. Les travaux de l'observatoire et de la commission prospective que vous présidez comme les enseignements des évaluations que nous conduisons régulièrement et en toute transparence depuis que j'ai mis en place cette mission, sont des atouts précieux qui doivent être confortés.

Une des évolutions de ces dernières années concerne les formations dites « sur-mesure ». Elles sont organisées en partenariat avec une collectivité, ou un groupement de collectivités. Ces formations sont organisées dans les locaux de la collectivité, répondant ainsi à une demande de proximité. Il convient d'asseoir ce recours aux formations « sur-mesure » afin de répondre au mieux et au plus près des besoins des collectivités mais aussi de leurs agents. J'ai bien noté votre réserve relative aux « intras » afin qu'elles ne soient pas qu'aux services exclusifs des orientations managériales de la-dite collectivité. L'outil me semble cependant utile dans la mesure où cela répond à un besoin et où j'ai à cœur que ces besoins ne soient pas uniquement répondus par des prestataires qui seraient moins enclin à épouser les valeurs et le sens du service public local que nous portons collectivement.

Il nous faut mettre l'accent sur la mutualisation et les territoires ruraux. Ces actions formatives favorisent la coopération entre agents de collectivités d'un territoire, le développement d'une culture commune et facilitent les échanges et l'innovation par une connaissance mutuelle renforcée. De plus, elles contribuent à rendre le même niveau de service aux territoires ruraux qu'aux territoires urbains ou péri urbains. Notre prise en compte des publics ruraux opérant dans des collectivités de taille réduite



induit aussi de repenser ou de compléter notre offre avec des formats de session plus courts et des objets plus moins spécifiques afin de s'adapter au mieux aux attentes de ces agents qui sont souvent multitâches et qui ne peuvent s'absenter longtemps de leur collectivité, ce qui constitue un frein certain à leur départ en formation.

Parmi ces agents, il est un public bien spécifique que sont les secrétaires de mairie. Si des parcours de formations dédiés leur sont d'ores et déjà destinés et proposés par les délégations du CNFPT, dans de nombreuses collectivités de petites tailles, les secrétaires de mairie s'occupent de tout et sont souvent l'unique employé administratif de la collectivité. Aussi, il est primordial d'être formé en continu à l'ensemble des évolutions (outils, actualités législatives et réglementaires etc) et d'offrir un plus large accès à des formations adaptées et une meilleure diffusion des journées d'actualités leur étant consacrées doit être mis en place, là encore au plus près des territoires, afin qu'aucun territoire de la République ne puisse être délaissé.

Par ailleurs, si nous avons fait un important chemin en 10 ans, en rééquilibrant notre offre au profit des catégories C de notre activité aujourd'hui, leur part dans notre activité doit encore progresser au regard de ce qu'elles représentent dans la fonction publique territoriale. En effet, tant pour les filières techniques qu'administratives, le droit à la formation effective doit être le même que pour l'ensemble des agents territoriaux. C'est en nous rapprochant encore plus des collectivités que nous inciterons plus fortement les catégories C à se former, puisqu'elles sont plus rétives à des déplacements longs pour des actions de formation.

Il nous faut également faire un effort d'information et de communication tant à l'égard des collectivités qu'à l'égard de ces catégories.

Les prépas concours, véritable outil d'ascenseur social de la fonction publique territoriale doivent être facilitées et permettre d'inscrire l'agent dans un « continuum » lui permettant d'emprunter une trajectoire de progrès. Le CNFPT doit être une véritable école de la seconde chance pour toutes et tous.

Dans ce cadre nous sommes d'accord sur l'impérieuse nécessité que nos préparations soient les plus utiles possibles et donc sans décalage avec les épreuves d'une part et, d'autre part, nous devons aux agents qui le souhaitent, un chemin qui leur permette de progresser dans l'hypothèse où des tests de positionnement impliqueraient un accompagnement spécifique. Les tests de positionnement ne sont pas et ne doivent pas être dans ce cadre des tests de sélection. J'ai bien conscience que nous avons dans ce domaine à progresser.

Enfin, le développement et l'accès à la formation passe aussi aujourd'hui par la médiation numérique. Que ce soit pour s'inscrire à une formation, pour en préparer une ou pour réaliser certaines actions inhérentes à l'une d'entre elle, la maîtrise des outils informatiques est devenue déterminante. Si de nombreuses formations sont d'ores et déjà proposées par le CNFPT dans le domaine de la maîtrise des outils informatiques, il convient de lutter plus systématiquement contre l'illectronisme, au même titre que nous avons fait de la lutte contre l'illettrisme une des grandes causes du CNFPT. Cet accompagnement doit intégrer une dimension apprenante,



« apprendre à apprendre avec le numérique » puisque, nous le savons, certains agents ne sont pas assez à l'aise avec le numérique pour que ce dernier constitue un outil pertinent de l'apprentissage.

Plus largement, l'important effort que le CNFPT a fait depuis 4 à 5 ans sur la place du numérique dans nos contenus doit dans les prochaines années, être conforté non pas quantitativement mais qualitativement afin que formateurs et supports offerts à distance soient demain, encore plus utiles aux apprenants. A ce sujet, nous chercherons à sans cesse améliorer l'accompagnement et le professionnalisme de nos intervenants qui sont recrutés par nos structures pour mettre en oeuvre notre modèle pédagogique.

A ce titre, le présentiel reste une part très majoritaire de notre activité même en 2020, et comme je l'ai plusieurs fois réaffirmé en Conseil d'administration, il restera la voie principale de nos formations.

Plus largement, le CNFPT est dans une démarche continue d'amélioration de son offre de service. En accédant à une offre de formation constamment évolutive, les agents territoriaux peuvent bénéficier d'un droit réel à la formation pour mieux construire leur parcours professionnel et ainsi développer les compétences et les savoir-faire indispensables pour affronter les mutations institutionnelles, sociétales et technologiques en cours et à venir. L'enjeu est de répondre aux défis fondamentaux qui se posent dans les territoires et aux nouvelles exigences professionnelles requises pour mettre en oeuvre une action publique locale de qualité.

L'environnement territorial est il est vrai en profonde évolution avec des compétences et des métiers qui vont se transformer. C'est la mission du CNFPT d'accompagner les évolutions du service public local et d'offrir les formations dont auront besoin les agents publics.

Notre établissement, dans une volonté d'anticipation de ces évolutions a développé une réflexion prospective sur les transitions de fond qui vont toucher les organisations : le numérique, le climat, la cohésion sociale et la citoyenneté etc. Il peut aider les collectivités à intégrer ces tendances pour proposer une offre de formation, plus inclusive et encore plus diversifiée en prenant en compte l'acquisition de nouvelles compétences transverses et les valeurs du service public.

Plus globalement, l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière dans le cadre de leur parcours individuel d'évolution professionnelle doit se développer encore plus dans une approche stratégique et dynamique à travers notamment les plans de formation pluriannuels des collectivités. Intégrés dans des partenariats repensés avec le CNFPT, ils permettent de prévoir notamment l'orientation formative, la mise en place de parcours professionnels et la promotion des préparations concours internes.

C'est aussi envisager de prendre en compte les difficultés liées à l'insuffisance de formation initiale et de qualification de certains agents qui sont donc confrontés à



compenser en recherchant les formations pour leur assurer leur évolution professionnelle. Il s'agit pour le CNFPT, soucieux de lutter contre les discriminations et de favoriser l'égalité des chances, de les accompagner dans leur promotion sociale. La structuration de la FPT fait d'elle une fonction publique singulière, elle compte une forte majorité d'agents de catégorie C (76%) qui exercent pour une partie d'entre eux des métiers exposés à davantage de risques et 94% des agents déclarés inaptes sont des agents de catégorie C, 44% d'entre eux sont sans diplôme et 43% ont un niveau de diplôme de titre V.

Plusieurs dispositifs existent et sont à développer pour donner une seconde chance à ces agents ce qui contribuera aussi à renforcer les compétences professionnelles nécessaires dans les collectivités territoriales.

Parmi ces dispositifs, la VAE qui donne la possibilité aux agents d'obtenir une certification de leurs parcours fondée sur leur expérience et la reconnaissance des compétences acquises tout au long de leur carrière et de leur offrir l'opportunité d'accès à une formation diplômante. Il sera nécessaire de mieux valoriser les ressources informatives du CNFPT pour permettre aux agents une meilleure information et une bonne compréhension de ce dispositif afin de savoir s'il correspond bien à leur projet professionnel et de qualification. Il apparaît aussi indispensable si l'agent souhaite s'engager dans une VAE qu'il soit mieux accompagné, raison pour laquelle le CNFPT doit s'engager à assurer le déploiement de l'offre d'accompagnement méthodologique à la rédaction du livret 2 sur l'ensemble des structures du CNFPT.

Le CNFPT devra aussi poursuivre une réflexion globale sur les formations qualifiantes et certifiantes pour développer ces outils au bénéfice des agents, à leur souhait d'évolution, de procéder à une identification des titres et des métiers qui pourraient faire l'objet d'une certification ou d'un parcours qualifiant et créer les conditions de la reconversion professionnelle des agents territoriaux. Il peut s'agir de reconversion professionnelle subie du fait de la pénibilité de certains métiers, de l'allongement des carrières et du vieillissement des agents territoriaux ou bien liée à la gestion locale interne sous forme de mutualisation de services ou de restructuration des organisations. Mais cela peut être aussi une reconversion professionnelle choisie, démarche volontaire pour les agents qui aspirent à se réorienter professionnellement dans une seconde carrière.

Les formations du CNFPT sont d'ores et déjà organisées sous forme de cycles ou en itinéraires selon une classification par niveaux (fondamentaux, approfondissement, expertise) et permettent d'apprendre, de se perfectionner et d'accroître ses capacités professionnelles dans son métier et donc d'évoluer professionnellement. Certains itinéraires métiers du CNFPT pourraient être travaillés pour conduire à des attestations de niveaux que le CNFPT délivrerait afin d'aider l'agent dans ses désirs d'évolution et de rassurer la collectivité sur les compétences réellement acquises en formation. Cela nécessite une nouvelle ingénierie de l'offre de stages qu'il conviendrait de penser aussi dans cette finalité et d'introduire une évaluation de chaque stagiaire. Cette offre pourrait concerner les métiers en tensions et singulièrement ceux qui intéressent les C et B.



De plus le conseil en évolution professionnelle doit être développé pour dynamiser et sécuriser les parcours professionnels, permettre aux agents d'appréhender un changement et investir un nouveau projet professionnel. Le CNFPT a déjà mis en place un itinéraire de conseiller en évolution professionnelle dont le déploiement dans toutes les délégations régionales doit être conforté et surtout mieux promu.

En complément, pour lutter contre la désinsertion professionnelle des agents reconnus inaptes et accompagner les collectivités dans leur obligation de reclassement et ainsi donner droit à la Période Préparatoire au Reclassement (PPR) de l'agent, il est indispensable de garantir un accès prioritaire à ces agents inscrits dans un parcours PPR et plus généralement à toutes les actions de formation par un fléchage spécifique.

Enfin, le CNFPT a fait évoluer ses outils dont nous devons nous assurer qu'ils fonctionnent et sont adaptés. Nous continuerons donc d'en faire des évaluations et bilans réguliers, là aussi, pour être dans une démarche de progrès.

Pour conclure, je voudrais rappeler mon attachement à la place des instances paritaires dans la gouvernance de notre bel établissement, place que j'ai eu à cœur durant mes deux mandats de mettre en avant, afin que les orientations politiques discutées tant en CNO qu'au CA, soient suivies d'effets concrets et pratiques dans nos délégations.

Voilà, au regard de nos échanges ce que je souhaitais vous apporter comme éléments, en espérant qu'ils soient fidèles à notre discussion.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Vice-Président, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

François DELUGA  
Maire du Teich