



La lettre de la délégation CGT au CNFPT

Numéro 41-Janvier 2025

Cette lettre revient sur nos interventions lors des séances du CNO du 4 décembre 2024 et 15 janvier 2025 ainsi que sur le conseil d'administration du 18 décembre 2024.

RETOUR SUR LE CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION DU 4 DECEMBRE 2024

Propos liminaires de Christophe Couderc, Président du CNO

Sans vouloir m'immiscer dans le débat politique actuel, je ne peux pour autant ne pas évoquer dans cette instance composée à la fois de représentants des employeurs publics locaux et de représentants du personnel, les annonces gouvernementales de ces dernières semaines impactant les collectivités territoriales et les agents territoriaux

De ce point de vue, même si à cette heure nous ne connaissons pas quel est l'avenir du gouvernement Barnier,

Nous pouvons me semble-t-il affirmer que Michel Barnier n'a pas fait preuve de grande originalité pour tenter de résoudre les déficits publics, plus précisément celui de l'Etat et de la sécurité sociale.

En effet, le gouvernement nous ressort, comme d'autres, avant lui, les vieilles recettes frappées du sceau de l'orthodoxie ultra libérale, considérant que toutes dépenses publiques constituent une anomalie économique, voir pire est le problème essentiel de notre pays, que le service public est un fardeau, une charge et le statut de la fonction publique un carcan.

Nous savons toutes et tous dans cette assemblée que cette politique lorsqu'elle a été menée dans le passé dans notre pays ou à travers le monde a été mortifère.

Depuis quelques semaines, c'est une avalanche de mauvais coups qui s'abat sur la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales, les agents, au final sur le service public.

Au premier desquels, la cure d'austérité imposée aux collectivités territoriales, avec au total plus de 10 milliards d'euros de ponction que le gouvernement souhaite imposer à ces dernières.

Depuis près de 15 ans, les collectivités locales subissent une politique systématique et institutionnelle de baisse de leurs ressources directes et indirectes. Ces politiques conduisent à l'asphyxie budgétaire et à de grandes difficultés financières pour ces mêmes collectivités.

Dans le même temps, les annonces du ministre de la Fonction publique sont irresponsables, populistes et démagogiques. Certes ce dernier n'innove pas en la matière.

Ses félicitations à l'égard d'Elon Musk en sont la parfaite illustration.

Les temps de la prétendue considération et des séances d'applaudissements des agents publics sont bien loin. Là où nous étions considérés comme des héros, nous sommes aujourd'hui montrés du doigt, stigmatisés, accusés d'être celles et ceux qui creusent le déficit du pays.

Nous ne le dirons jamais assez, les fonctionnaires ne sont pas responsables des politiques menées ces dernières années. Elles et ils ne doivent pas être la variable d'ajustement des budgets des collectivités.

Le « fonctionnaire bashing » ça suffit !

Dans le même temps, le gouvernement ne cesse de charger la barque du CNFPT en augmentant ses missions sans lui donner les moyens budgétaires de les réaliser.

La formation des policiers municipaux en est un exemple criant. Sans me prononcer ici en qualité de président du CNO sur l'opportunité des collectivités locales à renforcer de manière considérable les polices municipales et à les armer, même s'il conviendrait de faire un effort aussi important voire supplémentaire dans la prévention, l'animation et le développement des politiques publiques culturelles et sociales locales en complément de celles de l'Etat, nous constatons que l'effort budgétaire demandé à notre établissement pour former les policiers municipaux a un côté déséquilibré.

Certes, il est indispensable que les policiers municipaux soient formés, formés au sein du CNFPT et qu'ils soient bien formés ; il est indispensable que les sites de formation des policiers municipaux soient de grande qualité et sécurisés. Mais encore faut-il donner les moyens à l'établissement pour assurer cette mission qu'attendent de lui l'Etat et les collectivités locales et sans que cela se fasse au détriment de la formation professionnelle des autres agents territoriaux.

Cela pose avec acuité le rétablissement du 1% et l'instauration d'une sur-cotisation pour le financement de la formation des policiers municipaux à l'exemple de ce qui est prévu pour les pompiers.

Dans ce contexte et nonobstant nos divergences sur tel ou tel sujet, nous devons nous retrouver, nous mobiliser pour l'avenir du service public local, de la fonction publique territoriale, pour le CNFPT, à l'exemple du salon des maires qui a constitué une véritable caisse de résonance à travers le pays sur les difficultés que rencontrent les collectivités territoriales, sur le quotidien des élus locaux ;

A l'exemple de la mobilisation dans la fonction publique à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales demain 5 décembre, sans oublier toutes les autres mobilisations locales qui ont lieu ces dernières semaines

Stratégie partenariale européenne et internationale

Le projet d'établissement du CNFPT affirme la volonté du CNFPT de confirmer son action partenariale à l'international. Le rapport intitulé « Vers une stratégie partenariale : apprendre et rayonner hors de nos frontières » vise à proposer les orientations stratégiques de ces activités, s'inscrivant dans cet objectif ainsi que son cadre d'intervention opérationnelle.

Les partenariats européens et internationaux seront noués en vue de répondre à au moins un des objectifs suivants :

- Contribuer à la mobilisation et au rayonnement de l'expertise territoriale, notamment en renforçant l'attractivité de la fonction publique territoriale par une ouverture aux parcours européens et internationaux

- Concourir à l'ouverture de notre offre de services sur l'Europe et l'international

- Assurer une dimension européenne et internationale à l'établissement, notamment en favorisant sa présence dans les réseaux européens et internationaux, sources d'échanges de pratiques et d'expériences

- Rapprocher l'Europe des collectivités territoriales en développant des coopérations autour des valeurs fondamentales de l'Union, du cadre politique, juridique et financier européen, de l'impact des décisions communautaires sur l'action publique locale et régionale

- Créer les conditions pour mieux répondre aux défis communs, partagés notamment par les pays de l'Union européenne comme par exemple les transitions (écologiques, numériques et sociales)

- Renforcer la notoriété et la visibilité du CNFPT auprès d'acteurs-clés du niveau nationale et international.

Le cadre d'intervention définit les règles opérationnelles d'une part, pour ce qui est de l'organisation et les procédures internes et d'autre part, pour ce qui est de la constitution d'un réseau d'experts européens et internationaux.

Nous sommes intervenus pour souligner que nous étions plus que favorables pour que le CNFPT se dote d'une stratégie partenariale à l'international avec ce rôle fédérateur et renforcer la notoriété hors des frontières du CNFPT.

Nous avons fait une remarque sur le vivier d'experts. C'est une très bonne initiative. On avait évoqué les critères un peu trop restrictifs pour constituer ce vivier. On avait convenu de ne pas forcément avoir des fonctions d'encadrement ou une expérience de cinq ans, qu'il ne fallait peut-être pas être trop restrictif pour avoir une diversité dans ce réseau d'experts qui a forcément vocation à tourner et à s'enrichir.

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Rapport de présentation de la stratégie européenne et internationale :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/strategie-partenariale-europeenne-et-internationale

Partenariat :

Le projet de renouvellement du partenariat dans le cadre du dispositif Classes Talents a été approuvé par le CNO.

Les classes talents intégrées « prépa talents » s'inscrivent dans un plan national « classes talents du service public » lancé en février 2021 dans le but d'élargir et diversifier le vivier de recrutement des candidats aux concours de la haute fonction publique.

Un concours externe spécial « talents » est ouvert pour six concours, dont celui d'administrateur territorial et celui de l'INSP (successeur de l'ENA) qui réserve 15% des places aux étudiants issus des dispositifs « talents ».

Au préalable, les étudiants suivent une préparation intensive organisée par l'INSP et l'INET afin optimiser les chances de réussite aux concours de la haute fonction publique.

Le cadre conventionnel avec les universités partenaires Nantes, Strasbourg, l'INSP et le CNFPT a été présenté aux instances du CNFPT en décembre 2023 pour l'année scolaire 2023/2024, sous la forme d'un avenant reconduisant les dispositions des conventions adoptées en décembre 2021.

Il a été souligné que l'expérimentation de places « talents » réservées arrive à son terme fin 2024. L'ordonnance du 3 mars 2021 prévoyait un rapport d'évaluation qui n'a pas été rendu public. L'absence de texte entraîne de facto la suppression de cette voie d'accès et pose donc la question pour les concours de 2025.

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Conventions dans le cadre du dispositif Classes Talents :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/renouvellement-du-partenariat-dispositif-classes-talents

Rapport d'Orientation « Développement Durable 2025 » :

Le rapport d'orientation Développement durable (ODD) propose les orientations stratégiques du CNFPT en matière de développement durable pour l'année 2025. Elles se déclinent dans son offre de service et dans ses engagements de responsabilité sociétale de l'organisation (RSO).

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Rapport d'Orientation Développement Durable :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/rapport-d-orientation-developpement-durable-2025

Rapport sur l'égalité professionnelle femmes/hommes :

Le Code général des collectivités territoriales pose l'obligation aux collectivités territoriales d'un rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement des collectivités concernées, les politiques menées et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Cette obligation a été renforcée par les dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment dans son titre V.

Ce rapport s'inscrit dans ce contexte, en lien avec le débat d'orientations budgétaires pour 2025.

L'égalité professionnelle femmes - hommes se décline, au sein du CNFPT, en trois axes :

- La promotion de l'égalité professionnelle femmes - hommes au travers de son offre de service,
- L'attention portée à l'accès des femmes aux concours et examens professionnels et à la commission d'équivalence des diplômes
- Et l'égalité professionnelle femmes - hommes dans sa politique interne de ressources humaines

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Rapport sur l'égalité professionnelle femmes/hommes :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/rapport-egalite-professionnelle-femmes-hommes

Retrouvez les procès-verbaux des séances des 2 octobre et 4 décembre 2024

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Procès-verbal des séances du CNO du 2 octobre 2024 et du 4 décembre 2024 :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/proces-verbaux-du-cno-seance-des-2-octobre-et-4-decembre-2024

RETOUR SUR LE CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION DU 15 JANVIER 2025

Orientations nationales de l'offre de formation 2026 :

Après des premiers échanges le 2 octobre 2024, la Commission Formation du 13 novembre a eu également à débattre de ces orientations pour les enrichir. Puis, un troisième temps d'échanges et d'enrichissement a eu lieu en séance plénière du CNO le 4 décembre 2024.

L'accent a été mis sur la transition écologique avec un volet important sur le social, plus particulièrement sur la justice sociale et l'acceptabilité de cette transition écologique.

Le CNO a développé dans sa contribution le vivre ensemble avec la relation à l'autre ; le contact avec le public de plus en plus difficile pour les collègues sur le terrain, avec cette capacité du Cnfpt à former des fonctionnaires pleinement citoyens en capacité de combattre toute forme de discrimination.

L'accent a également été mis sur les transitions professionnelles, qu'elles soient subies ou choisies ainsi que l'aspect de la transition numérique et son volet intelligence artificielle.

Nous sommes intervenus pour souligner que c'est la mise en œuvre de ces orientations qui va être importante. Concernant la transition professionnelle, nous avons souligné l'importance des parcours longs et qualifiants, notamment dans le cadre de mobilités choisies ou subies, à également mettre en corrélation avec la prévention de l'usure professionnelle.

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Orientations nationales de l'offre de service 2026 :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/orientations-nationales-de-l-offre-de-formation-2026

Renouvellement du partenariat avec le Syndicat pour la promotion des Communes de Polynésie française :

La convention 2022-2024 s'inscrivait dans un partenariat initié en 1998 avec le territoire polynésien destiné à intensifier l'effort de formation en faveur des personnels des collectivités d'outre-mer et à faire rayonner l'action du CNFPT sur ces territoires. Cette convention portait essentiellement sur une mission d'accompagnement et d'appui du CNFPT à ce Syndicat.

Les principaux axes du renouvellement du partenariat porteront notamment :

- Sur la poursuite de l'accompagnement du Syndicat dans la structuration de son offre de service et dans la professionnalisation de ses équipes
- Sur l'accompagnement du département formation dans son projet de modernisation en développant la professionnalisation de l'équipe en matière d'ingénierie de formation
- Sur l'accompagnement du Syndicat dans la mise en place de politiques de transitions écologiques au profit des communes.

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Convention de partenariat avec le Syndicat pour la promotion des communes de Polynésie Française :
www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/renouvellement-du-partenariat-avec-le-spcpf

RETOUR SUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 18 DECEMBRE 2024

Déclinaison des orientations du projet d'établissement pour 2025 :

En juin 2024, le point d'étape avait porté sur un bilan des actions mises en œuvre en 2023 et au 1^{er} semestre 2024. Le rapport présenté au CA de décembre 2024 reprend chaque priorité du projet d'établissement avec les grandes orientations pour l'année 2025.

Nous avons salué une nouvelle fois la méthode adoptée lors du vote du projet d'établissement permettant au conseil d'administration d'être pleinement associé à la mise en œuvre du projet politique de l'établissement.

La déclinaison du projet pour 2025 permet une vision prospective intéressante.

Le contexte politique et social du moment influera sans aucun doute sur les orientations 2025. Sans oublier le cadre contraint du 0,9% et les charges que l'établissement doit assurer.

Dans ce contexte, il nous semble nécessaire que la priorité soit accordée, à la mission principale du CNFPT, à savoir la formation des agents territoriaux.

Le rapport de présentation, couplé aux propos du Président, Yohan NEDELEC, **appelle de notre part les observations et commentaires suivants :**

- Concernant la priorité 1, dans le cadre de l'offre nationale, les SROS doivent permettre de mieux prendre en compte les besoins en matière de formation à la fois des collectivités locales, mais

également des agents sur le périmètre régional. Il convient que les conseils régionaux d'orientation soient pleinement associés à l'élaboration des SROS.

- Concernant les partenariats, la démarche adoptée par le CNO doit permettre à ce que nous soyons pleinement impliqués dans l'élaboration de conventions.
- Concernant la stratégie internationale, nous nous félicitons qu'à l'heure où à travers le monde le nationalisme prend le pas sur le vivre ensemble, le CNFPT conforte sa stratégie partenariale. La stratégie proposée permet d'afficher une ambition politique. Il est également important de souligner que le CNFPT ne valorise pas seulement, à travers ses partenariats, son expérience en ingénierie de formation et en politiques publiques locales, mais il recherche également à apprendre des expériences et pratiques d'autres pays pour enrichir son offre de formation et de service au bénéfice des collectivités françaises.

Priorité 2 :

Il nous semble essentiel que de lier transition écologique avec cohésion sociale et justice sociale. Sans développer, ce qui se passe à Mayotte confirme la pertinence de cette démarche.

La lutte contre toutes les formes de discriminations, le vivre ensemble, la cohésion sociale territoriale sont des enjeux essentiels à prendre en compte dans notre offre.

En effet, nous devons être en capacité de former des fonctionnaires citoyens aux valeurs du service public.

Nous ne développerons pas sur les formations des policiers municipaux, nous aurons l'occasion d'aborder ce sujet sous l'angle budgétaire lors du DOB.

Priorité 3 :

Un mot sur la certification Qualiopi,, au-delà du fait que nous réitérons notre opposition sur toute forme de certification qui viendrait aliéner toute reconnaissance des qualifications, sur le fait que la procédure Qualiopi, ne doit pas se faire au détriment de la formation des agents territoriaux.

Concernant la nouvelle stratégie des intervenants, elle est pour nous importante. Nous sommes attachés à des intervenants en régie lorsque cela est possible. De manière générale, il est essentiel de s'assurer de la capacité des intervenants à dispenser une formation de qualité, en adéquation avec les valeurs de notre établissement et celles du service public local.

Concernant la préparation concours, à l'heure où la fonction publique territoriale est de moins en moins attractive, le concours et l'examen professionnel sont des éléments constitutifs d'une fonction publique de carrière et favorisant la progression de carrière, l'ascenseur social.

Le concours permet, à de nouvelles recrues, d'accéder à la fonction publique territoriale, dans le cadre républicain d'égalité d'accès aux emplois publics.

Dans ce cadre, la préparation aux concours et examens professionnels dispensés par le CNFPT est importante. La préparation aux concours et le dispositif tremplin doivent être confortés et pérennisés. Leur organisation en présentiel est essentielle, tout comme les formations initiales et d'intégration.

Nous avons également fait une remarque quant au MOOC « lutter contre les discriminations » qui doit faire l'objet d'une actualisation, il ne faut peut-être pas se limiter au focus proposé (lutter contre l'antisémitisme), mais reprendre l'intégralité et actualiser toutes les discriminations.

Sur la priorité 4, accompagner les évolutions professionnelles des agents :

Sur le dispositif classes talents nous sommes favorables à ce dispositif qu'il faut encourager et pérenniser puisqu'il permet d'élargir et diversifier le vivier de recrutement des candidats aux concours de la haute fonction publique.

Pour autant nous regrettons que l'absence de texte législatif risque d'amener les étudiants inscrits dans ce dispositif en 2024 à concourir dans le dispositif de droit commun en 2025.

Sur la transition professionnelle, il est effectivement important de renforcer voire développer encore l'offre de prévention de l'usure professionnelle ; toujours en lien avec des parcours longs et qualifiants pour les agents dans le cadre de la mobilité choisie ou subie.

Toujours des réserves sur l'AFEST.

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Déclinaison des orientations du projet d'établissement pour l'exercice 2025 :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/declinaison-des-orientations-du-projet-d-etablissement-pour-2025

Débat d'orientations budgétaires 2025 :

Un débat d'orientation budgétaire 2025 placé sous le signe des annonces gouvernementales, même s'il est, à ce jour, difficile de préciser lequel !

Demandes d'économies aux collectivités territoriales, désengagement de cofinancement sur les projets appuyés sur le « fond vert », augmentation de la cotisation CNRACL.... Autant de mesures qui vont impacter le fonctionnement des collectivités territoriales et les pousser non seulement à diminuer la part du service public, à revoir à la baisse leurs investissements mais aussi à se servir de la masse salariale comme possible régulateur. Et...pas d'annonces particulièrement flagrantes de l'augmentation du point d'indice, de revalorisation de grilles, ...

Au moment où tout le quotidien démontre l'importance des services publics de proximité, met en évidence l'importance de leur développement, nous avons besoin de fonctionnaires plus et mieux formés pour répondre aux attentes, tout comme pour répondre au manque d'attractivité de la fonction publique territoriale,

Pour ce qui concerne notre établissement on nous demande, encore une fois, de faire avec moins de moyens.

On peut présenter le futur budget 2025 bien sûr mais.... Il n'en reste pas moins que nombre d'éléments font peser sur le budget donc sur le fonctionnement de l'établissement des dangers auxquels il nous importe de répondre avec une priorisation des choix des agents et des collectivités. Il en est ainsi des mesures annoncées comme priorités du budget 2025 de l'Etat, je les ai citées, mais il en est aussi ainsi de la confirmation des désengagements déjà actés (l'apprentissage en est un exemple flagrant mais aussi la confirmation du maintien à 0.9% du montant de la cotisation).

Il convient, à notre sens, malgré la situation financière qualifiée par vos soins de saine, de veiller comme à la prunelle de nos yeux à conserver un CNFPT qui priorise la formation des agents territoriaux. Cela n'a, en effet, rien à voir avec les orientations gouvernementales :

- qui poussent à financer l'apprentissage, demain, seuls,

- qui implique de continuer à verser une subvention aux centres de gestion au titre de l'organisation des concours, etc...

Au-delà de la priorisation des formations des agents territoriaux, pour ce qui nous concerne, majoritairement en présentiel, un certain nombre de points appellent notre attention. Nous l'avons dit lors de notre dernier CA, nous le retrouvons dans le présent document...la part des effectifs de la PM dans les effectifs (1.3%) n'a rien à voir avec la part du coût que représentent ces formations dans le budget formation (11.2%).

Nous partageons l'idée de la création d'un **budget annexe spécifique et d'une sur-cotisation**. Au-delà de la clarté cela permettrait d'ajuster les recettes aux dépenses de manière transparente.

Nous ne rappellerons pas notre **opposition à la création en la forme finalement choisie, du métier de secrétaire général de mairie** qui transforme la fonction publique de carrière en fonction publique de métier. Nous ne le rappellerons pas mais il est évident de constater, de plus, la multiplication des formations les concernant y compris celle des demandeurs d'emploi recrutés.

Pour ce qui concerne **l'amélioration des modalités de mise en œuvre des formations** nous renouvelons l'importance de la qualité des intervenants et nous positionnons pour un effort encore plus important pour intégrer des formateurs territoriaux ou en connaissant le fonctionnement. Trop souvent encore nous remontent des déficits en la matière et donc des incompréhensions et mécontentements.

Pour ce qui concerne **la territorialisation de l'offre dans le cadre de formation en inter ou en union**, nous renouvelons son importance pour faciliter l'accès des agents mais aussi eu égard au coût que représentent les frais de transport en raison du périmètre des délégations régionales, ligne budgétaire en significative augmentation, en raison du nouveau périmètre des délégations régionales. Nous étions en son temps, demandeurs d'une révision des règles de prise en charge des frais de déplacement et de la revalorisation des barèmes de remboursement, tout comme de la réservation de l'hébergement des stagiaires.

Nous continuons à penser que les dispositions prises sont une très bonne chose, facilitant l'accès à la formation des agents territoriaux.

Aujourd'hui nous devons trouver les moyens de proximité pour diminuer les coûts induits, sans pour autant remettre en cause les règles en la matière, ni dégrader la qualité de la formation dispensée.

Nous notons avec intérêt la prévision d'augmentation du nombre de journée de formation qui nécessite d'augmenter le montant de la cotisation pour permettre une réponse en adéquation avec la demande et les besoins des collectivités et des agents.

L'apprentissage, sujet qui nous occupe d'autant plus depuis que l'Etat a confirmé son désengagement direct et indirect (France compétence). 2025 marque cette fin annoncée et nous redisons que ne pas financer de contrats au-delà de la prévision strictement cnfpt est une bonne-chose Dans le cas contraire l'établissement se serait mis financièrement en danger et au final c'est la formation des agents qui en pâtirait.

. 0.1% de recettes cela impose des dépenses en adéquation. Vous le soulignez le dispositif est d'autant plus inéquitable que l'Etat continue à financer les contrats privés

Concernant les ajustements du contenu et du rythme du plan pluriannuel d'investissement, cela découle des contraintes et incertitudes financières qui pèsent sur notre établissement.

Le rétablissement du 1%, la mise en place d'une sur cotisation pour la formation des polices municipales, la révision des règles d'attribution de la subvention versées au centre de gestion se pose avec d'autant plus acuité et urgence

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Débat d'orientations budgétaires :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/debat-d-orientations-budgetaires-pour-2025

Critères de régulation des demandes de financement des frais de formation des apprentis recrutés par les employeurs :

Nous avons salué l'initiative du Président du Cnfpt d'avoir initié une phase de consultation des organisations syndicales en amont de la présentation du projet de délibération.

Concernant les nouveaux critères de régulation des contrats d'apprentissage, la CGT aurait préféré des critères d'éligibilité plus restrictifs, à savoir :

- Que les contrats d'apprentissage, soient exclusivement réservés à la préparation de diplômes visant « l'employabilité » dans la fonction publique et qui plus est dans la fonction publique territoriale (et non des diplômes de gestionnaires de TPE-PME par exemple...)
- En ciblant, exclusivement des diplômes de niveau 3 ou 4 car ce public a bien souvent moins de réseaux pour trouver des employeurs acceptant les apprentis, alors que les contrats d'apprentissage type master 1 et master 2 sont bien souvent des embauches déguisées de contractuels à bas prix. De plus comme le relève le rapport de présentation, la hausse régulière des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, au détriment des premiers niveaux de qualifications, sont sans doute dû au fait que les collectivités ont pu faire financer par le CNFPT les diplômes les plus chers.

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Critères de régulation des demandes de financement des frais de formation des apprentis :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/criteres-de-regulation-des-contrats-d-apprentissage-pour-2025

Retrouvez le procès-verbal de la séance du 16 octobre 2024

Pour accéder au lien munissez vous de votre mot de passe militant

Procès-verbal de la séance du 16 octobre 2024

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/proces-verbal-du-ca-seance-du-16-octobre-2024