



La lettre de la délégation CGT au CNFPT

Numéro 43-Avril 2025

Cette lettre revient sur nos interventions lors de la séance du Conseil national d'orientation du 26 mars et du Conseil d'administration du 2 avril.

RETOUR SUR LE CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION DU 26 MARS 2025

Propos liminaires de C. COUDERC, Président du CNO

Si nos travaux doivent avant tout s'inscrire dans le respect des prérogatives CNO, il me semble que nous ne pouvons pas faire l'impasse d'évoquer le contexte international et géopolitique, tant ce dernier impacte notre pays.

Nous assistons à travers le monde, à un bouleversement de l'ordre mondial mis en place en 1945 pour que l'histoire ne se répète pas, à l'émergence de gouvernements illibéraux, de plus en plus antidémocratiques, à une atteinte à la séparation des pouvoirs.

La France n'est pas épargnée, certes à des degrés moindres. Mais la remise en cause de l'Etat de droit, du rôle des institutions, de la justice, la contestation même de la démocratie sont bien présents dans notre pays et de plus en plus.

Cette situation provoque chez un nombre de plus en plus important de nos citoyens : Inquiétude, doute, repli sur soi, mais également exaspération et colère...ce ne sont pas les propos va-t'en guerre que l'on entend ici ou là, qui sont de nature à apaiser la situation. Ni angélisme, ni surenchère guerrière.

A l'inverse les citoyens aspirent à la paix, à la bienveillance, à l'écoute, à la justice y compris sociale, au vivre ensemble. Toutes ces valeurs fondent notre démocratie. Elles sont au cœur de nos services publics.

Comme l'a déclaré le Président, Y. NEDELEC à l'ouverture du colloque des 4 et 5 mars derniers à Rouen organisé par le CNFPT : « *Notre système démocratique est contesté, nos valeurs sont remises en cause, la science est attaquée. Il est essentiel de questionner et de réinventer les fondements de notre cohésion sociale et de notre vie démocratique* ».

Oui d'autant plus dans ce contexte, notre démocratie, notre modèle social, nos services publics, notre fonction publique doivent être défendus et consolidés.

Non ils ne constituent pas une charge pour notre pays mais au contraire un investissement pour aujourd'hui et pour demain, un véritable atout.

Notre modèle social et nos services publics jouent un rôle clé d'amortisseur social, garantissant la sécurité, la cohésion sociale et la résilience.

Les services publics sont ce que les humains ont en commun. Ils sont la clé de l'avenir.

Eux seuls sont en capacité de répondre aux besoins humains fondamentaux pour tous, comme de faire face aux enjeux liés aux changements climatiques et la marche vers un monde de paix. Une marche vers un monde de paix, certes difficile et jonchée d'obstacles mais tant nécessaire.

Le besoin de services publics est prégnant et il doit être développé sur l'ensemble du pays.

Une étude d'opinion récente commandée par le think tank « sens du service public » relève que près d'un français sur quatre éprouve des difficultés d'accès aux services publics et une majorité souhaite plus de proximité, des procédures plus simples, avec un accompagnement humain, plutôt que dématérialisé. Et parmi, les pistes d'amélioration proposées, l'une des plus plébiscitées est l'accompagnement « de bout en bout par une personne qualifiée et disponible.

Tous ces sujets étaient au cœur des échanges du colloque de Rouen.

J'en profite pour saluer la qualité de cet évènement, son organisation, les intervenants.

Un regret cependant l'absence des organisations syndicales représentatives de la FPT qui auraient eu toute leur place dans un certain nombre d'ateliers et de tables rondes, d'autant plus que des représentants d'organisations syndicales professionnelles et catégorielles ont été mis en première ligne.

Pour que les agents et les collectivités locales puissent faire face à tous ces enjeux, la formation professionnelle est indispensable. C'est tout le sens des orientations stratégiques de l'offre 2026 que nous avons adoptées en janvier dernier.

Elus, représentants du personnel nous le vérifions tous les jours et l'activité de notre établissement le confirme, le besoin de formation est important. Le CNFPT est une pièce maîtresse au sein de la fonction publique, établissement national paritaire, déconcentré et mutualisateur. Il doit pouvoir avoir les moyens de mener à bien sa mission essentielle la formation de agents territoriaux.

Nous le savons trop bien les recettes de l'établissement ne sont pas la hauteur pour répondre aux besoins de formation. C'est ce constat qui a amené le conseil d'administration, dans le cadre du vote du budget 2025 à adopter des mesures d'ajustements impactant les agents stagiaires et les intervenants. Nous devons veiller collectivement à ce que ces mesures ne viennent pas contrarier l'accès des agents aux formations et amoindrir la qualité des formations dispensées par une fuite des intervenants.

L'actualité des collectivités est également marquée par le vote de leur budget avec un effort financier supplémentaire qui leur ait imposé de l'ordre de 7 milliards d'après le président du comité des finances locales. Nous sommes bien loin des 2,2 milliards annoncés dans la communication gouvernementale. C'est au final moins de service public local, moins d'investissement, moins de moyens au profit des agents. Alors que le besoin de services publics et de présence physique est criant aussi bien dans les zones rurales qu'urbaines ou péri urbaine.

En guise de « cadeau empoisonné », le gouvernement offre aux collectivités locales sur le dos des agents en maladie, 300 millions d'euros, avec la baisse de l'indemnisation de 100% à 90% de la rémunération des agents en arrêt maladie.

Pour les agents de catégorie C, c'est une perte de 200 euros pour 20 jours d'arrêt en cumulant le jour de carence.

Cette mesure constitue une double peine pour les agents malades.

De plus comme l'a précisé le conseil national d'évaluation, elle « va diminuer l'attractivité des emplois publics, alors que la fonction publique doit faire face à des difficultés de recrutement. »

Comme le propose la coordination des employeurs territoriaux, par la voix de son porte-parole, notre collègue Philippe Laurent, les collectivités territoriales doivent être libre de rémunérer leurs agents à 100%.

L'actualité a été marquée également par une énième édition du Beauvau de la police municipale, nous aurons l'occasion d'y revenir.

Partenariat :

Le projet de renouvellement du partenariat avec l'Institut national du service public a été approuvé par le CNO.

Depuis plus de vingt ans, l'INET et l'ENA (puis l'INSP) ont développé une coopération dans leurs activités de formation, tant en raison de leurs missions respectives que de leur proximité géographique, tous deux étant basés à Strasbourg.

Ce projet de renouvellement de partenariat détermine les objectifs et fixe les modalités des activités communes dans le cadre de la formation des élèves de l'INSP et de l'INET ainsi que les modalités d'accès pour les élèves de l'INET aux ressources documentaires et sportives de l'INSP.

Il s'agit de permettre aux futurs cadres supérieurs de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale d'acquérir et de développer des connaissances partagées sur les objectifs, les modalités d'action et les contraintes respectives, en matière de conduite de l'action publique et de management public, dans le respect de la spécificité de chaque versant de la fonction publique.

La délégation CGT est intervenue pour souligner la nécessité d'un bilan évaluatif, quantitatif et qualitatif, comme indiqué dans la convention ; un point de vigilance également concernant les activités sportives mentionnées dans la convention et qui semblent difficiles à mettre en place.

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

Partenariat avec l'INSP :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/cno-du-26-mars-2025-partenariat-avec-l-insp

Les stratégies régionales d'offre de services (SROS) :

Le document présenté est une compilation de l'ensemble des SROS. Ces stratégies ont été portées en amont à la connaissance des conseils régionaux d'orientation puisque ces SROS partent des délégations régionales.

Nous sommes intervenus pour souligner l'exhaustivité du document. Cela permet d'avoir une cartographie sur les demandes des collectivités et les orientations.

Nous avons formulé les remarques suivantes :

Premièrement (p 11 et 15 du support) sous couvert de répondre aux besoins des collectivités et à l'attractivité, des dispositifs « express » sont mis en place à destination des demandeurs d'emplois afin de garantir une employabilité immédiate. Ce processus ne fait que contribuer aux recrutements de contractuels ou de « faisant fonction »

Sur l'AFEST, même s'il a été annoncé que les demandes étaient expérimentales il faudrait qu'à un moment ou un autre on puisse avoir un bilan.

Sur la certification, c'est une demande à l'échelon local. Oui, dans la mesure où le CNFPT (c'est une demande du législateur) doit mettre en application les parcours certifiants qui sont effectifs ou qui vont tendre à l'être, mais rappelons qu'il n'y a pas qu'eux puisque cela a été évoqué dans le cadre de la transition professionnelle, la demande des collectivités est forte. La cgt propose, pour répondre à ce besoin, des parcours longs qualifiants ou des cycles qualifiants. Il n'y a pas que la certification. Sur les transitions professionnelles, c'est effectivement un axe majeur qu'il faut développer.

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

Diaporama sur les stratégies régionales d'offre de service :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/cno-du-26-mars-2025-les-strategies-regionales-d-offre-de-services-sros

Constats et évaluation du dispositif des préparations aux concours

C. Couderc a rappelé que le concours est le principe républicain qui est retenu dans notre pays pour accéder à la fonction publique, y compris territoriale. Ce principe garantit l'égalité des chances et permet un recrutement basé sur les compétences, les connaissances et les qualifications des agents plutôt que tout autre critère de recrutement.

Le concours joue un rôle important dans la qualité du service public qui est rendu par les fonctionnaires, quel que soit le versant de la fonction publique.

Au fil du temps, le CNFPT a étoffé son offre en matière de préparation aux concours et examens professionnels avec des tests de positionnement, orientation, des formations (Tremplin, acquisition des compétences de base, préparations aux concours, formation continue).

Ce dispositif préparations aux concours est unique en son genre. Il est plébiscité par les agents. Une étude menée en 2020 dans le cadre du Comité d'évaluation soulignait que 88 % des agents étaient satisfaits des modalités pédagogiques mobilisées dans les préparations aux concours. Ce satisfecit atteint même 91% chez les agents de catégorie C. Le CNFPT peut s'enorgueillir d'avoir un tel dispositif. Aujourd'hui, il est proposé de le revoir, de le toiletter, de le faire évoluer.

En termes de méthodologie, une première présentation sur les constats est prévue pour cette séance du 26 mars et les propositions d'évolution du dispositif seront évoquées lors de la séance du CNO du 14 mai.

Notre délégation est intervenue pour faire plusieurs remarques :

- L'inscription en préparation au concours intervient un peu tôt pour passer toutes ces phases de tests de sélection par rapport à l'inscription au concours. Cela peut être un élément explicatif de d'absentéisme, d'abandon. S'inscrire un an et demi à l'avance, il faut vraiment avoir une stratégie que tout le monde n'a pas forcément. C'est souvent lorsque l'accès au concours est ouvert et qu'il faut s'inscrire que l'on pense à s'inscrire en préparation concours.
- Le dispositif Tremplin dans le cadre du continuum de formation est à saluer parce qu'il se met en place. Pour autant, les agents n'ont peut-être pas conscience de la charge de travail personnel à faire quand on s'inscrit dans une préparation à un concours. De ce fait, en dessous du dispositif Tremplin, il manque quelque chose. Il y a le dispositif Tremplin, puis la préparation au concours, mais si l'agent est en dessous d'une certaine évaluation, la seule réponse qui est faite est de voir avec sa collectivité. On renvoie la responsabilité à la collectivité. Il convient de s'interroger sur ce qui pourrait être proposé avant le dispositif Tremplin

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

Diaporama sur les constats et évaluation du dispositif des préparations aux concours :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/cno-du-26-mars-2025-constats-et-evaluation-du-dispositif-de-preparation-des

Retrouvez le procès-verbal de la séance du 15 janvier 2025

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

Procès-verbal de la séance du 15 janvier 2025 :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/proces-verbal-du-cno-seance-du-15-janvier-2025

RETOUR SUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 2 AVRIL 2025

Déclaration liminaire :

Le contexte international est très préoccupant !

La montée des nationalismes, l'accélération de la course aux armements et la persistance de différents conflits renforcent l'inquiétude des populations.

De plus nous assistons à une dérive autoritaire dans les discours et les actions de Trump qui exporte même sa guerre contre le wokisme en France en demandant aux entreprises françaises liées par un contrat

commercial à l'état américain de rompre avec les politiques de discrimination positive qu'elles auraient mises en place.

Arrêter toutes les politiques en lien avec la diversité et l'inclusion ne font qu'exacerber les divisions sociales et raciales, attiser la haine et les inégalités tout en fragilisant les populations les plus vulnérables.

En France, les agents territoriaux et les services publics ne cessent d'être mis à mal !

Après l'instauration d'un jour de carence, le vol des congés suite au passage aux 1607 heures, le vote de la loi honteuse sur la retraite à 64 ans, en passant par les mesures contre la Sécu, les soins de moins en moins remboursés... le gouvernement décide de punir les agents malades !

Maintenant, au prétexte d'une économie de guerre, l'argent qui « n'existait pas » pour augmenter les salaires et le point d'indice des fonctionnaires, sort magiquement des caisses de l'État pour alimenter les 800 milliards d'euros pour financer l'industrie militaire.

Depuis le 1er mars, les agents malades subissent une baisse de 10 % du taux de remplacement de la rémunération pendant les arrêts maladies, après le premier jour de carence ; le gouvernement offre ainsi aux collectivités locales sur le dos des agents en maladie, 300 millions d'euros, avec la baisse de l'indemnisation de 100% à 90% de la rémunération des agents en arrêt maladie

Cette mesure constitue une double peine pour les agents malades.

De plus comme l'a précisé le conseil national d'évaluation, elle « va diminuer l'attractivité des emplois publics, alors que la fonction publique doit faire face à des difficultés de recrutement. »

Comme le propose la coordination des employeurs territoriaux, par la voix de son porte-parole, Philippe Laurent, les collectivités territoriales et les établissements publics, doivent être libre de rémunérer leurs agents à 100%.

C'est tout le sens de l'appel à la mobilisation de demain 3 avril

Notre démocratie, notre modèle social, nos services publics, notre fonction publique doivent être défendus et consolidés ; ils ne constituent pas une charge pour notre pays mais au contraire un investissement pour aujourd'hui et pour demain.

Notre modèle social et nos services publics jouent un rôle clé d'amortisseur social, garantissant la sécurité, la cohésion sociale et la résilience.

Seuls les services publics sont en capacité de répondre aux besoins humains fondamentaux pour tous.

La cohésion sociale, est un enjeu majeur pour la stabilité et le progrès de toute société surtout dans un contexte de mutations rapides et de défis mondiaux cela est essentiel pour construire un avenir inclusif et durable.

Notre organisation en profite pour saluer la qualité des échanges et l'organisation, du colloque de Rouen qui s'est tenu au mois de mars ; il a été un temps fort d'échange et de partage.

Un regret cependant l'absence des organisations syndicales représentatives de la FPT qui auraient eu toute leur place dans un certain nombre d'ateliers et de tables rondes, d'autant plus que des représentants d'organisations syndicales professionnelles et catégorielles ont été mis en première ligne.

La formation professionnelle est indispensable pour que les agents et les collectivités locales puissent faire face à tous les enjeux et défis actuels de notre société ; le CNFPT est une pièce maîtresse pour répondre à ses enjeux.

Pour pouvoir mener à bien sa mission essentielle, la formation de agents territoriaux et de répondre aux attentes des collectivités, le CNFPT a fait le choix de ne pas recruter des formateurs permanents et d'avoir recours autant que de possible à des intervenants issus du monde territorial

Nous soulignons d'ailleurs la qualité de la collaboration pédagogique entre les intervenants et les services de l'établissement qui se traduit par :

- Le souci des agents de l'établissement et de ses services de garantir en permanence la qualité de l'ingénierie de formation et de l'ingénierie pédagogique des intervenants,
- L'implication très forte des intervenants eux-mêmes dans la réalisation de leurs missions et leur souci, lui aussi constant, d'être en phase avec les préoccupations des agents des collectivités en formation au sein de notre établissement.

Notre organisation syndicale regorge de témoignages d'intervenants qui, y compris sur leur temps personnel et sur leurs deniers propres ont fait preuve de créativité, d'agilité pour répondre aux attentes des stagiaires.

Cette qualité de travail permet à nos 13.000 intervenants d'être des « ambassadeurs » du CNFPT auprès de leurs différents interlocuteurs et d'être des « défenseurs » de notre établissement au moment où celui-ci est attaqué.

Aussi les décisions prises dans le cadre du budget 2025 à l'égard des intervenants, créent parmi eux et d'après les informations qui ont été portées à notre connaissance de l'incompréhension.

Un certains nombreux d'intervenants ont même semble-t-il décidé de ne plus travailler pour notre établissement.

Ces mesures risquent d'affaiblir le lien entre le CNFPT et ses intervenants. Pire elles sont de nature à alimenter le procès contre le CNFPT qui n'en a surtout pas besoin dans la période.

Comme nous l'avons formulé lors du vote du budget, nous renouvelons notre demande d'un premier bilan des mesures prises pour le CA de juin, pouvant conduire à un ré-examen.

Il est urgent de rétablir ce lien de confiance !

De plus les mesures prises, se retournent contre les agents de l'établissement qui doivent essuyer les critiques – parfois vives- des intervenants mécontents des décisions de l'établissement.

Enfin, et surtout, elles sont de nature à affaiblir fortement la qualité des formations produites par le CNFPT. On ne retrouve pas du jour au lendemain des formateurs maîtrisant les contenus de formation, maîtrisant l'environnement territorial des stagiaires, maîtrisant le savoir-faire pédagogique pour transmettre des contenus de formation à un public d'adultes en formation continue.

En outre les décisions prises impactent de manière particulièrement négatives les territoires les plus ruraux

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

L'intégralité de notre intervention

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/ca-du-2-avril-2025-declaration-liminaire

Critères de financement des contrats formation d'apprentis au titre de la cohorte 2025

Mise à jour du référentiel des diplômes corrélés aux métiers en tension :

Il nous a paru important de porter à la connaissance des membres du conseil d'administration des remontées de nos syndicats implantés dans les collectivités, sur le discours véhiculé par certains élus du style : « Le CNFPT est responsable de l'impossibilité de recruter des apprentis »

Ce type de discours est irresponsable de la part d'élus.

Nous ne savons que trop bien que la responsabilité de cette situation incombe au gouvernement et à France compétence.

A ce propos il est à noter qu'en terme de compétences transférées sans moyens transférés certains départements ont décidé eux aussi de ne pas appliquer les hausses que l'Etat leur demandait, je parle, en la matière, de celle du RSA prévue pour le 1^{er} avril.

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

Rapport de présentation :

L'intégralité de notre intervention :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/ca-du-2-avril-2025-criteres-de-financement-des-contrats-formation-d-apprentis

COS : Convention pluriannuelle d'objectif et de moyens 2025 - 2027

Notre délégation CGT a salué les avancées significatives pour le COS.

Nous avons pris note, comme le Président du CNFPT s'y est engagé auprès des Organisations Syndicales internes à l'établissement « à être au rendez-vous » si des circonstances exceptionnelles venaient à dégrader la situation sociale des agents.

Nous en avons profité pour rappeler que notre Fédération des Services Publics revendique une participation de l'employeur à hauteur de 3% de la masse salariale pour les COS et les CASC.

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

L'intégralité de notre intervention :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/ca-du-2-avril-2025-cos-cnft-convention-pluriannuelle-d-objectifs-et-de-moyens

Stratégie immobilière nationale et programmation pluriannuelle d'investissement

Nous avons souligné- et cela confirme le contenu de nos interventions lors de précédents CA- : en matière d'investissements immobiliers, les sommes consacrées à la police municipale représentent plus de 40 % de la somme totale.

Il est intéressant de rapporter ce pourcentage aux 1,7 % que représentent les policiers municipaux par rapport aux effectifs totaux.

Nous sommes confortés dans notre demande de pallier ce déséquilibre en mettant en place une sur-cotisation.

Des questionnements que nous avons porté en commission finances sur l'organisation au niveau du siège pour accueillir les locaux et personnels de Cap Levant, sur la construction et non la réhabilitation du siège de Rouen, sur la prise en compte dans la valeur de vente possible des locaux de l'INSET de Montpellier, du montant des travaux nécessaires...

Ces questionnements nous ont permis d'avoir des précisions y compris au regard de ce que les agents nous avaient demandé de porter en termes de questions voire d'éventuelles craintes.

Pour finir, les réponses ne sont pas toutes formalisées, car il est des opérations simplement projetées,

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

Rapport sur la stratégie immobilière du CNFPT :

L'intégralité de notre intervention :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/ca-du-2-avril-2025-strategie-immobiliere-nationale-et-programmation

Présentation de la mission sur IA dans les collectivités territoriales

Le document de restitution des entretiens exploratoires de la Mission IA « Eclairer les collectivités, accompagner les agents » est très complet et reprend bien les différentes problématiques soulevées par l'importance exponentielle de l'IA dans nos sociétés, notre quotidien et notre travail.

Nous avons salué ce travail de synthèse très riche qui met en avant les différents outils issus de l'IA et leurs potentiels, aussi bien que les dangers que peuvent présenter une utilisation non maîtrisée, non consciente ou biaisé.

Elle met aussi bien en avant la nécessité de la formation à la fois général et technique sur les IA et l'importance du CNFPT dans cette démarche. L'enjeu étant de former l'ensemble des agents et pas seulement des experts, pour leur permettre d'utiliser l'IA en conscience, comme un outil parmi d'autres au service de leurs missions.

Nous retrouvons donc nos préoccupations et nos points de vigilances dans ce document.

Pour nous, OS, l'enjeu est de s'approprier la réflexion sur l'impact des IA dans l'organisation du travail alors qu'elle nous est souvent vendue comme une technologie rationnelle et non critiquable. Toute utilisation des IA doit être discutée et évaluée pour vérifier sa pertinence et son impact sur le travail. L'idée n'est pas de se priver de l'outil mais de l'utiliser à bon escient sans saboter l'intelligence et la créativité humaine. Il faut faire de l'utilisation de l'IA un sujet de débat sociétal : Il y a souvent une contradiction entre les présupposés bienfaits de l'IA annoncés dans les discours et la réalité de ses utilisations.

Beaucoup d'études ou d'évaluations (souvent confiées à des cabinets de conseils ou d'expertises externes aux services) n'ont pour but que de justifier ou de légitimer des décisions critiquables d'un point de vue humain. Il faut éviter que l'IA devienne aliénante car on ne la comprend pas. La méconnaissance et/ou l'asymétrie des connaissances empêchent parfois l'analyse collective des situations. Il faut éviter que l'IA soit un peu une boîte noire dans l'organisation du travail.

Il faut aussi donner des outils aux agents pour qu'ils puissent dénoncer les impacts négatifs des IA sur leur travail. On le sait l'IA est très performante pour certaines tâches répétitives par contre elle montre des faiblesses dans la réalité du travail car l'IA se base sur des situations de travail idéales, prédéfinies et limitées et ne tiens pas compte du travail réel. Elle est donc peu pertinente pour s'adapter dans une situation non habituelle ou non prévue ; pour les interactions sociales non routinière ; pour s'adapter à une réalité non anticipée. On parle beaucoup d'« expériences usagers » mais très peu d'« expériences agents ». Il est donc important de garantir le principe de non-substitution de l'humain par l'IA : que l'IA soit une aide dans le travail et non pas les agents qui soient soumis aux préconisations de l'IA. Les agents doivent avoir les moyens d'agir et de se sentir utiles et efficaces qu'ils aient recours ou non au système IA.

L'utilisation de l'IA est-elle bénéfique au regard de son coût financier, de l'amélioration des conditions de travail, de son impact environnemental, de l'amélioration du service public ?

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

Rapport sur l'IA :

L'intégralité de notre intervention :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/ca-du-2-avril-2025-rapport-sur-l-ia-dans-les-collectivites-territoriales

Retrouvez le procès-verbal de la séance du 5 février 2025

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

Procès-verbal de la séance du 5 février 2025 :

www.cgtservicespublics.fr/militants/activite-revendicative-fonction-publique/formation-professionnelle/article/proces-verbal-du-ca-seance-du-5-fevrier-2025