

# IDÉAUX & DEBATS



*Entretien avec  
François Deluga  
Président du  
CNFPT*

fond de roulement de l'établissement (de 40 M€ pour un budget de l'ordre de 400 M€). Confiant dans cette annonce, le CNFPT avait maintenu son niveau d'activité en 2016. Lorsque la cotisation n'a pas été réévaluée en 2017, contrairement aux engagements donnés par écrit en 2016, le CNFPT s'est trouvé dans l'obligation d'amputer rapidement une partie de ses dépenses, à savoir réduire à hauteur de 50 %, les formations organisées en « intra » (c'est-à-dire sur mesure) pour les plus grandes collectivités. Le budget 2018 sera l'occasion d'un meilleur lissage de l'effort mais ne permettra pas de retrouver le niveau d'activité antérieur.

## **Comment est structurée la formation au sein du CNFPT ?**

La mission principale du CNFPT est de construire et délivrer les fonctions, obligatoires ou non, destinées à l'ensemble des agent(e)s. qui exercent l'un des 233 métiers de la fonction publique territoriale.

La loi du 10 février 2007, a structurée trois grandes catégories de formations : les formations d'intégration, les formations de professionnalisation et les formations réglementaires adaptées aux exigences et contraintes de certains métiers. Le CNFPT conçoit et dispense également les formations non obligatoires qui accompagnent les agent.e.s. tout au long de la vie professionnelle. Il s'agit de formations de perfectionnement, des préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale. Par ailleurs, le CNFPT organise plusieurs concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale, ceux destinés à recruter les agent.e.s de catégorie A + (ex : conservateurs, ingénieur territorial en chef, conservateurs...).

Le législateur réaffirme en 2007 l'importance du plan de formation élaboré par chaque collectivité, et ouvre ainsi la possibilité d'intégrer la stratégie de formation de la collectivité dans un dialogue social renouvelé.

Enfin le CNFPT voit ses missions d'observation et d'étude confortées. Il agit en son propre nom et aussi pour le compte du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et assure la gestion de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

## **Quelle est la situation du CNFPT aujourd'hui ?**

Par sa dimension nationale et déconcentrée, voulue par le législateur lors de sa création, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est un vecteur d'unité au sein d'une fonction publique territoriale qui rassemble près de 2 millions d'agents territoriaux employés par quelques 56 000 collectivités ou établissements territoriaux dont la majorité est constituée par des communes de taille modeste, voire réduite situées en milieu rural.

Outre cette spécificité juridique, le législateur a également souhaité qu'à travers le CNFPT s'exerce le principe de solidarité dans les relations entre les collectivités territoriales et leurs agent.e.s.

C'est dans cet esprit que, dès l'origine, il a été institué une cotisation obligatoire de 1 % (ramenée par le gouvernement à 0,9 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016) versée par les 34 000 employeurs territoriaux qui sont les collectivités et leurs établissements publics employant au moins un(e) agent(e) à temps complet.

Cette amputation de 35 millions d'euros en 2016 sur les ressources de l'établissement public, avait été présentée comme temporaire, destinée à réduire le

# L'engagement du CNFPT en faveur de la promotion des grandes causes a été renouvelé dans notre projet 2016 / 2021.



Cette réforme législative majeure du droit de la formation professionnelle des agents publics conduit le Conseil d'Administration, élu en 2009, à engager une mutation de l'établissement afin de placer le CNFPT comme son organisation dans ce cadre rénové (le CA est composé de représentants des agents territoriaux et de leurs employeurs (communes, départements et régions).

Le Conseil d'Administration adopte en 2010, pour la première fois de l'histoire de l'établissement, un plan national de développement (PND) pour la période 2010-2015.

En 2016, le CNFPT a accueilli plus d'un million de stagiaires (soit 42 % de plus qu'en 2008); réalisé 2,6 millions de jours/formations/stagiaires soit 30 % de plus qu'en 2008 et le coût moyen d'une journée de formation en 2016 est de 127 euros alors qu'il était de 148 euros en 2016).

## **Comment évolue la formation au sein du CNFPT ?**

Nos intervenants sont à 50 % des salarié(e)s territoriaux experts de leur domaine. Nous devons développer une offre de service de qualité avec une évolution régulière, mener un rôle d'ascenseur social au service des agent(e)s tout au long de leur vie. Nous espérons une vraie mutualisation des collectivités territoriales, en analysant les dernières réorganisations du monde territoriale (loi MAPTAM, Notre). Nous devons favoriser les coopérations dynamiques entre acteurs, accorder du temps au renforcement des services de proximité.

Pour ce faire, nous nous sommes dotés d'un projet d'établissement co-construit avec nos agents et nos usagers, adopté à l'unanimité par le Conseil d'Administration du CNFPT lors de la séance du 30 mars 2016. Il a fait l'objet d'une déclinaison en une feuille de route opérationnelle et en 14 plans d'action au niveau de nouveaux espaces de coopération sur le territoire (en cohérence avec les nouvelles régions). Il veut accompagner les évolutions de l'action publique locale, et vise toujours à contribuer à réduire les inégalités d'accès à la formation. Le CNFPT soutient les agent(e)s en situation de transition professionnelle. Ce sont les agent.e.s de catégorie C, peu qualifié(e)s, et ceux et celles en recherche d'une seconde carrière qui sont prioritairement concerné.e.s par cette orientation.

Le CNFPT donne des points de repères sur la compréhension du sens de l'action publique. Il faut favoriser l'appropriation des valeurs, principes et responsabilités propres à l'action publique : liberté, égalité, fraternité, laïcité, justice, dignité humaine, intérêt général.

Le CNFPT s'engage à développer davantage de réponses sur mesure aux besoins des agent.e.s et aux attentes des collectivités. L'évolution des formations mises en service par le CNFPT est sensible dans l'allongement de la durée des formations d'intégration des agent.e.s des catégories A et B.

L'État a décidé d'augmenter de 5 à 10 jours la durée de ces formations. Une refonte du concours d'administrateur.ice territoriale concerne la modification du contenu des épreuves écrites et orales (droit public, économie, finances publiques, droit et gestion des collectivités, épreuves orales évaluant la compréhension par les candidats des mécanismes qui régissent l'action des collectivités locales).

## **Comment le CNFPT sensibilise ses agents autour de la responsabilité sociale ?**

L'engagement du CNFPT en faveur de la promotion des grandes causes a été renouvelé dans notre projet 2016-2021. L'année 2016 a permis de conforter les efforts du CNFPT par la mise en œuvre des mesures éco-responsables.

Le développement durable est une nécessité pour qui veut s'adapter aux transitions actuelles, qu'elles soient écologiques, numériques, démographiques sociales, économiques. La loi 2007 relative à la fonction publique territoriale inscrit la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française comme une nouvelle catégorie d'action de formation tout au long de la vie. Autres thèmes importants : la lutte contre la discrimination et la lutte pour l'égalité républicaine, la prise en compte du handicap en situation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention des risques psychosociaux.

## **Quelles sont les perspectives du CNFPT ?**

Nous avons la force du maillage territorial (délégation et antennes), des instituts régionaux spécialisés (par ex Nancy culture, santé ; Angers petite enfance ; Dunkerque environnement ; Montpellier services techniques). Nous allons préserver les formations intra, reconfigurer une partie des actions généralistes et abaisser le nombre de stages dupliqués. Nous utilisons le développement du numérique. Lutter contre « l'illectronisme » est une priorité. Nous devons expliquer aux collectivités que le temps passé par les agent.e.s à se former par ordinateur doit être inclus et pris en compte dans le temps de travail.



*Propos recueillis par Jean-Yves Le Gall.*