



COMPTES RENDUS

DONNÉES **2011**
**COMMENT EST
UTILISÉE LA
COTISATION
FORMATION DES
COLLECTIVITÉS ?**



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

4/5 UNE ACTIVITÉ QUI CONTINUE DE CROÎTRE
ALORS QUE STAGNENT LES RECETTES

6/7

**LES FORMATIONS
DU CNFPT**

8/9

**LA PERFORMANCE
D'UN RÉSEAU NATIONAL**

10/11

**UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT :
LE PROJET NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT (PND)**

12/13

**RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DANS L'ACCÈS
À LA FORMATION POUR LA FILIÈRE TECHNIQUE
ET LES AGENTS DE CATÉGORIE C**

14/15

**UN MODÈLE EFFICACE
ET SOLIDAIRE CONTRE
LES INÉGALITÉS
TERRITORIALES**

16/17 AMÉLIORER LA GESTION PUBLIQUE LOCALE

18/19

**DÉVELOPPER DE NOUVELLES
COOPÉRATIONS
POUR ENRICHIR L'OFFRE
DE FORMATION**

20/21

**PROMOUVOIR LE
DÉVELOPPEMENT DURABLE
DANS LA FORMATION
ET LA GESTION**

22/23

**ACTUALITÉS 2012 :
DE NOUVELLES RÈGLES
ET DES PARTENARIATS
RENFORCÉS**

24 CARTE DES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

25 GLOSSAIRE

« GARDER LE CAP »



ÉDITO

FRANÇOIS DELUGA,
PRÉSIDENT DU CNFPT
MAIRE DU TEICH

Le CNFPT s'est doté, pour la période 2010-2015, d'une stratégie claire et d'un programme d'action, formalisés dans son projet national de développement (PND). Et je me suis engagé à vous rendre compte, chaque année, des progrès accomplis.

Après deux ans de mise en œuvre du PND, où en sommes-nous ?

Un constat pour commencer : la demande des collectivités et des agents territoriaux pour les formations du CNFPT n'a jamais été aussi forte. En effet, pour assumer des exigences de service public local toujours plus élevées, des compétences toujours plus nombreuses, dans un contexte budgétaire toujours plus tendu, les employeurs se tournent massivement vers la formation et le développement professionnels de leurs agents.

En 2011, le CNFPT a ainsi formé plus de 940 000 agents, en augmentation de 7,6% par rapport à 2010 et de 31% par rapport à 2008. Il a délivré plus de 2,5 millions de journées formation stagiaire, soit une progression de 8% par rapport à 2010 et de 28,1% en 3 ans.

Ces chiffres témoignent de la pertinence des solutions apportées par le CNFPT :

- l'offre la plus complète et la plus variée, en adéquation avec la diversité des métiers et des enjeux territoriaux ;
- des formations conçues au plus près des besoins exprimés par les collectivités et leurs agents, en prise directe avec les réalités professionnelles et les évolutions rapides de l'environnement territorial ;
- enfin un rapport qualité-prix sans équivalent grâce à la mutualisation des ressources à une large échelle. Le coût d'une journée de formation, au CNFPT, s'élève à 135 euros par stagiaire, soit quatre fois moins que l'offre du secteur concurrentiel ! Et cet effet d'échelle bénéficie notamment aux communes rurales, aux collectivités éloignées, aux agents isolés qui peuvent ainsi accéder à une formation de qualité.

C'est ce modèle solidaire et performant qui avait été remis en cause par la décision de 2011 d'abaisser la cotisation formation de 1% à 0,9% et d'amputer ainsi de 10% les ressources du CNFPT.



Pour maintenir son équilibre financier, le volume et la qualité de ses formations, le CNFPT a été contraint, pour son budget 2012, d'adopter des mesures d'ajustement, décidées à l'unanimité. En particulier, le CNFPT ne prend pas en charge en 2012 certaines dépenses (frais de déplacement des stagiaires, hors Corse et territoires ultramarins) ni ne finance seul certaines formations sur-mesure (dites « intra ») : autant de responsabilités qu'il assumait jusque-là gratuitement, au-delà des obligations fixées par la loi.

Ces mesures d'ajustement permettent au CNFPT de garder le cap fixé dans son projet national de développement, pour les trois ans à venir, et de continuer à satisfaire une demande croissante. En se concentrant sur les axes suivants :

- Maintenir à un haut niveau le volume des formations produites et délivrées.
- Favoriser la progression professionnelle et la promotion des agents les moins qualifiés, en poursuivant le développement des formations à leur intention.
- Élargir l'offre d'itinéraires et de parcours de formation individualisés, pour planifier le développement des compétences à moyen et long terme.
- Amplifier le déploiement des stages au plus près des lieux de travail, afin de limiter les temps et les frais de déplacement et de réduire les inégalités territoriales dans l'accès à la formation.
- Associer plus largement encore les collectivités à la construction des formations.
- Développer les actions d'accompagnement et de mise en œuvre des plans de formation, qui permettent d'organiser sur la durée la montée en compétences des agents, en cohérence avec les besoins des collectivités et de maximiser l'impact des stages.

Le Parlement vient de limiter les effets de cette décision, en rétablissant le 1% formation dès le 1^{er} janvier 2013. La réduction des ressources mutualisées pour la formation des agents ne s'appliquera donc que pour cette année budgétaire 2012. Je vous en rendrai compte dans la prochaine édition du présent document.

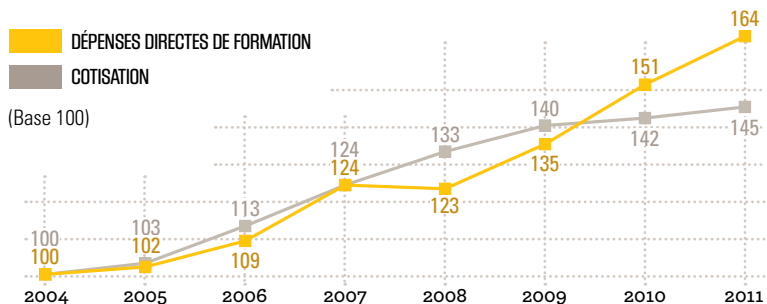
Dans toutes ces actions, les 2304 femmes et hommes du CNFPT et ses 15 000 formateurs externes sont guidés par un même principe : mieux les agents sont formés, plus les collectivités sont fortes, capables de répondre aux exigences multiples du service public local. C'est le sens de nos missions et un pilier fondamental du pacte territorial.

**« LA DEMANDE
DES COLLECTIVITÉS
ET DES AGENTS
TERRITORIAUX
POUR LES
FORMATIONS
DU CNFPT N'A
JAMAIS ÉTÉ
AUSSI FORTE »**



UNE ACTIVITÉ QUI CONTINUE DE CROÎTRE ALORS QUE STAGNENT LES RECETTES

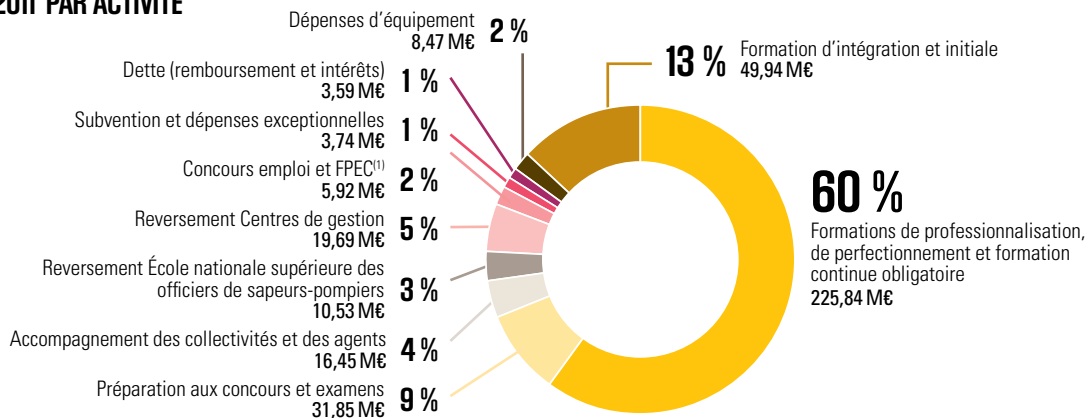
ÉVOLUTION DES DÉPENSES DIRECTES DE FORMATION ET DE LA COTISATION



	DÉPENSES DIRECTES DE FORMATION	COTISATION
2004	103,1 M€	235,4 M€
2005	105,3 M€	243,1 M€
2006	112,4 M€	266,3 M€
2007	127,8 M€	291,0 M€
2008	127,0 M€	313,9 M€
2009	139,3 M€	328,4 M€
2010	155,6 M€	335,4 M€
2011	169,0 M€	342,3 M€

En 2011, les ressources du CNFPT, issues du **1% formation**, se sont élevées à **342,3 millions d'euros**, en progression de **2%** par rapport à 2010 et de **9%** par rapport à 2008. Les dépenses de formation du CNFPT ont augmenté de **37,3%** entre 2008 et 2011, et les dépenses de fonctionnement de **20,8%** seulement, tandis que le niveau d'activité de formation augmentait de **33%**.

RÉPARTITION ANALYTIQUE DES DÉPENSES DU CNFPT EN 2011 PAR ACTIVITÉ



UNE ACTIVITÉ EN PROGRESSION CONSTANTE DEPUIS 2008



941 155

AGENTS FORMÉS
PAR LE CNFPT EN 2011,
SOIT UNE AUGMENTATION DE **31 %**
PAR RAPPORT À 2008.

2 520 814 journées de formation stagiaire délivrées par le CNFPT en 2011, soit une augmentation de **28,1 %** par rapport à 2008.

+ 22,5 % de préparation aux concours et examens par rapport à 2008⁽²⁾. Cette activité est dépendante du calendrier défini par les centres de gestion qui organisent les concours. Le CNFPT rappelle son attachement au rythme annuel des concours fixé par la loi.

15 000 professionnels mobilisés par le CNFPT pour réaliser les formations en 2011, dont 60 % sont des agents territoriaux.

UN RAPPORT QUALITÉ-PRIX SANS ÉQUIVALENT SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION

Le coût moyen d'une journée de formation du CNFPT, qui est déjà plus de 4 fois inférieur à celui des autres organismes, ne cesse de baisser : 135 € en 2011, contre 137 € en 2010 et 148 € en 2008, soit une baisse de 12 % par rapport à 2008.

135 EUROS PAR STAGIAIRE AVEC LE CNFPT

C'EST LE COÛT MOYEN D'UNE JOURNÉE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ORGANISÉE PAR LE CNFPT (HORS FORMATION INITIALE ET CONTINUE OBLIGATOIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX, PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS, FRAIS DE TRANSPORT ET D'HÉBERGEMENT), CONTRE, EN MOYENNE, **441 EUROS** PAR STAGIAIRE POUR UN ORGANISME DE FORMATION PUBLIC OU PARA PUBLIC⁽³⁾ ET PLUS DE **669 EUROS** PAR STAGIAIRE POUR UN ORGANISME DE FORMATION PRIVÉ⁽⁴⁾.

(1) Fonctionnaire pris en charge (FPEC).

(2) Volume mesuré en journées de formation stagiaire délivrées.

(3) Tarif moyen 2011 calculé sur la base de 12 stages standards proposés par 12 organismes de formation publics et parapublics.

(4) Tarif moyen 2011 calculé sur la base de 13 stages standards proposés par 13 des principaux opérateurs privés du marché de la formation dans les collectivités territoriales.

LES FORMATIONS DU CNFPT

Le CNFPT conçoit et délivre des formations professionnelles de haut niveau qui répondent aux exigences et aux enjeux de plus en plus complexes des collectivités territoriales et de leurs agents. L'offre du CNFPT est la plus vaste et la plus diversifiée du marché.

LES FORMATIONS D'INTÉGRATION ET INITIALES

- Formations d'intégration : pour donner à chaque agent, quelle que soit sa catégorie, les connaissances et les clés nécessaires à une entrée réussie dans la fonction publique territoriale.
- Formations initiales d'application, d'une durée de 18 mois, pour les lauréats des concours d'administrateur, de conservateur territorial de bibliothèques et de conservateur territorial du patrimoine.

LES FORMATIONS DE PROFESSIONNALISATION, DE PERFECTIONNEMENT ET FCO

- Formations de professionnalisation : pour renforcer les compétences des agents tout au long de leur carrière, et plus encore en cas de promotion ou d'entrée dans une nouvelle fonction.
- Formations de perfectionnement : pour consolider ou élargir les compétences des agents, développer leurs opportunités de progression professionnelle et permettre aux collectivités d'améliorer en continu la qualité du service public local.
- Formations continues obligatoires (FCO) pour tous les agents de la police municipale, adaptées aux contraintes et exigences spécifiques de leur métier.

LES PRÉPARATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Préparations aux concours et examens professionnels : pour permettre à chaque agent, quels que soient son âge, son statut et sa situation, de franchir régulièrement des caps professionnels et de faire évoluer sa carrière.

Grâce à un réseau unique associant antennes départementales, délégations régionales, pôles de compétences, instituts et services nationaux, le CNFPT offre des formations au plus près des besoins professionnels et des lieux de travail : chaque agent peut bénéficier des formations propices à sa progression, et chaque collectivité peut construire les programmes en phase avec ses problématiques.

+33%

**AUGMENTATION DU VOLUME
DES FORMATIONS À DISTANCE
ENTRE 2010 ET 2011 ⁽¹⁾**

- **FORMATIONS « INTRA »** : conçues et réalisées à la demande d'une collectivité pour ses agents.
- **FORMATIONS « UNION »** : conçues et réalisées à la demande d'un regroupement de collectivités, au bénéfice de leurs agents.
- **FORMATIONS « INTERRÉGIONALES »** : conçues et mises en place par une délégation pour plusieurs régions.

(1) Volume mesuré en journées de formation stagiaire délivrées.

EN LIEN ÉTROIT AVEC LES COLLECTIVITÉS ET LEURS AGENTS, LES ÉQUIPES DU CNFPT CONSTRUISSENT DES PARCOURS DE FORMATION SUR MESURE, DES ITINÉRAIRES POUR ANTICIPER LES BESOINS ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE CHACUN, À COURT, MOYEN ET LONG TERMES.

- **CYCLE DE FORMATION** : pour renforcer les compétences métier d'un groupe d'agents et s'inscrire dans une dynamique collective.
- **ITINÉRAIRE MÉTIERS** : pour acquérir tous les savoir-faire techniques nécessaires à la maîtrise d'un métier.
- **ITINÉRAIRE POLITIQUES PUBLIQUES** : pour acquérir les compétences indispensables à la mise en œuvre d'une politique publique.
- **ITINÉRAIRE COMPÉTENCES TRANSVERSES** : pour acquérir les savoir-faire utiles à l'exercice d'une fonction.

Dans chaque région, chaque semaine, le CNFPT produit ou coproduit de nombreux événements (journées d'actualité, conférences, séminaires, colloques...) dans lesquels les agents territoriaux peuvent enrichir leurs connaissances, élargir leurs relations, confronter leurs expériences et leurs pratiques.

Par ailleurs, le CNFPT développe une offre très dynamique de e-formation (interactive et à distance), en association ou non avec du présentiel.

> 826

JOURNÉES D'ACTUALITÉ ET COLLOQUES

organisés en 2011, contre 593 en 2010,
soit une augmentation de 40 %
par rapport à 2010

> 33 961

PARTICIPANTS



LA PERFORMANCE D'UN RÉSEAU NATIONAL

UNE FORMATION D'EXCELLENCE POUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Pour offrir à toutes les régions la même qualité de formation sur toutes les dimensions de la fonction publique territoriale, le CNFPT a choisi de mutualiser une part croissante de ses formations. En favorisant les synergies, les collaborations transversales au sein de son organisation, le CNFPT est parvenu à satisfaire une demande des collectivités en forte hausse, dans une situation budgétaire contrainte.

- Dans chaque région, une offre de formation élargie a été déployée qui s'appuie sur des expertises capitalisées au niveau national et une évaluation fine des besoins locaux. Cette offre est portée par les délégations régionales, interlocutrices uniques des collectivités territoriales.
- Des itinéraires de formation, composés de modules coordonnés, ont été mis en place pour organiser la montée en compétence des agents dans la durée.
- Des outils et médias collaboratifs (WikiTerritorial, espace e-ressources) ont été mis à la disposition des agents et collectivités. Ils accèdent ainsi à la plus grande base de connaissances territoriales et d'échanges.

18

PÔLES DE
COMPÉTENCES

UN NOUVEAU RÉSEAU

Le CNFPT est désormais réorganisé en 18 pôles de compétences renforcés, qui travaillent en collaboration étroite pour concevoir des formations de pointe, en phase avec les besoins des collectivités et des agents, ainsi qu'avec l'évolution des métiers territoriaux.

Chaque pôle est spécialisé dans un champ majeur de l'action publique locale : solidarité et cohésion sociale, aménagement et développement durable des territoires, action éducative, management... Il fait évoluer son offre par des actions d'analyse et d'évaluation, de veille et de prospective. Chaque pôle construit des partenariats experts avec de grands acteurs de la recherche et du développement local. Il mobilise les savoir-faire du CNFPT mais fournit également de l'expertise aux différentes entités, notamment pour les formations « intra ».

5

INSTITUTS
NATIONAUX

LE RÉSEAU DES INSTITUTS DÉDIÉS AUX BESOINS DE FORMATION SPÉCIALISÉE DES CADRES DES COLLECTIVITÉS

Le réseau des instituts réunit, depuis le 1^{er} décembre 2010, les 5 instituts du CNFPT chargés de la formation des cadres territoriaux : les INSET (Instituts nationaux spécialisés d'études territoriales) d'Angers, de Dunkerque, de Montpellier, de Nancy et l'INET (Institut national des études territoriales) de Strasbourg.

Grâce à leur mise en réseau, chaque institut peut bénéficier plus rapidement des innovations et des réalisations des autres membres, engager des partenariats à tous les niveaux, coproduire des formations, des événements. Avec un effet immédiat : des formations encore plus poussées sur l'ensemble des métiers et compétences de l'encadrement territorial.



18 PÔLES DE COMPÉTENCES

INET DE STRASBOURG CHARGÉ DU MANAGEMENT, DU PILOTAGE ET DE LA GESTION DES RESSOURCES

MANAGEMENT STRATÉGIQUE

- Conception, mise en œuvre et évaluation des politiques publiques
- Relations managériales
- Démocratie locale
- Déontologie et éthique
- Communication institutionnelle et marketing territorial
- Gestion des risques et des crises

PILOTAGE ET GESTION DES RESSOURCES

- Finances, fiscalité
- Contrôle de gestion
- Modes de gestion
- Gestion des ressources humaines et des relations sociales
- Hygiène et sécurité au travail
- Systèmes d'information

EUROPE

- Gestion publique locale européenne
- Droit communautaire, institutions et politiques européennes
- Coopération transfrontalière et programmes interrégionaux

INET D'ANGERS CHARGÉ DE LA SOLIDARITÉ, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DE L'ENFANCE

POLITIQUES SOCIALES D'AUTONOMIE

- Personnes âgées
- Personnes handicapées
- Travail social et médico-social

LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS

- Revenu de solidarité active
- Insertion sociale et professionnelle
- Droit au logement

POLITIQUES DE L'ENFANCE

- Protection de l'enfance
- Politiques de la petite enfance
- Protection maternelle et infantile

INET DE DUNKERQUE CHARGÉ DE L'AMÉNAGEMENT ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DES TERRITOIRES

URBANISME ET AMÉNAGEMENT

- Planification, urbanisme, habitat et renouvellement urbain
- Espaces naturels
- Prévention des risques majeurs

DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

- Politiques et interventions économiques
- Politiques du tourisme
- Enseignement supérieur, recherche, innovation et transferts technologiques
- Formation professionnelle et apprentissage

DÉPLACEMENTS ET TRANSPORTS PUBLICS

- Politiques de déplacements et de transports publics
- Transports scolaires

INET DE NANCY CHARGÉ DE L'ACTION ÉDUCATIVE, DE LA SANTÉ, DE LA CULTURE ET DE LA CITOYENNETÉ

ACTION ÉDUCATIVE

- Politiques éducatives (scolaires et périscolaires)
- Restauration collective
- Jeunesse et animation
- Action sportive

CULTURE

- Action culturelle
- Lecture publique
- Enseignements artistiques
- Patrimoine

SANTÉ

- Politiques sanitaires et laboratoires

CITOYENNETÉ

- Vie associative
- Élections, assemblée et protocole
- Population et affaires funéraires
- Affaires juridiques, marchés, baux, assurances et contentieux

INET DE MONTPELLIER CHARGÉ DES SERVICES TECHNIQUES URBAINS ET DES INFRASTRUCTURES PUBLIQUES

GÉNIE ÉCOLOGIQUE

- Eau et ressource en eau
- Propreté et déchets
- Nature et paysages urbains

ARCHITECTURE, BÂTIMENT ET LOGISTIQUE

- Maîtrise d'ouvrage publique
- Gestion des bâtiments
- Génie énergétique
- Ateliers et matériels

INFRASTRUCTURES PUBLIQUES ET RÉSEAUX

- Voirie et circulation routière
- Autres infrastructures de transport
- Réseaux câblés et de télécommunications
- Réseaux d'eau et d'assainissement

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

SAPEURS-POMPIERS ET RISQUES MAJEURS

SÉCURITÉ ET POLICE MUNICIPALE

UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT LE PROJET NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT (PND)

En 2010, le CNFPT s'est doté d'un projet d'établissement pour cinq ans, établi au terme d'une large concertation avec les représentants des collectivités et des agents territoriaux qui constituent, à parité, les instances nationales et régionales du CNFPT.

Le projet national de développement définit la stratégie, les objectifs et les plans d'action du CNFPT pour les années 2010 à 2015. Il est décliné, dans chaque délégation, en un projet régional de développement (PRD), ajusté aux besoins et aux spécificités des collectivités territoriales.

Le PND s'articule autour de **5 grands objectifs** :

- renforcer les missions statutaires du CNFPT,
- réduire les inégalités d'accès à la formation,
- contribuer à l'efficacité du service public local et à la défense de ses valeurs,
- développer de nouveaux champs de coopération,
- promouvoir le développement durable dans la gestion publique et la formation.

Sur chacun des axes définis, les résultats sont positifs, et les nouvelles réalisations, nombreuses. Vous trouverez dans ce livret quelques-unes des réalisations les plus représentatives de l'année 2011.

UNE AMBITION PERMANENTE : ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS DANS LEUR ÉVOLUTION

Les collectivités territoriales sont confrontées à des contraintes budgétaires croissantes et doivent assumer des missions de plus en plus nombreuses, de plus en plus exigeantes. Pour résoudre cette équation complexe, elles misent beaucoup sur la formation, sur une montée en compétence régulière de leurs agents.

→ APRÈS UNE ANNÉE DE MISE EN ŒUVRE, DEUX RÉSULTATS ILLUSTRONT LES SUCCÈS DU PND

+ 8%

sur le volume des formations
délivrées entre 2010 et 2011,
et + 28,1% entre 2008 et 2011⁽¹⁾.

1,32

RATIO DE
SERVICE RENDU ⁽²⁾

Ratio en augmentation continue : 1,32 en 2011,
contre 1,21 en 2010 et 1,04 en 2008.



REBONDISSEMENTS LÉGISLATIFS SUR LE 1 % FORMATION

JUILLET 2011 Sur la base d'analyses financières périmées portant sur 2004-2008, le taux de cotisation des collectivités au CNFPT a été réduit de 1 % à 0,9 %. Malgré les arguments déployés dans l'urgence, le Parlement décide d'amputer les recettes du CNFPT de plus de 33 millions d'euros par an pour les années 2012 et 2013.

JUILLET 2011 Toutes les grandes associations d'élus territoriaux : AMF, ARF, ADF, ADCF, APVF⁽³⁾, Ville et Banlieue et tous les syndicats de la fonction publique territoriale : CGT, CFDT, FO, CFTC, UNSA et FA-FPT se mobilisent, en vain, pendant la procédure législative. Cette mobilisation constitue un événement rare dans l'histoire des collectivités.

SEPTEMBRE 2011 Le président du CNFPT décide d'interpeler tous les acteurs des collectivités territoriales afin de les informer de la décision et de ses conséquences. Près de **40 000 courriers** sont adressés aux exécutifs des collectivités.

OCTOBRE 2011 Les instances paritaires du CNFPT prennent des mesures afin de limiter l'impact sur la formation des agents de la réduction à 0,9 % de la cotisation, tout en sauvegardant l'équilibre de son budget, parmi lesquelles :

- préserver la qualité des formations dispensées,
- maintenir le volume global des formations au niveau de 2010.

NOVEMBRE 2011 - JUIN 2012 **7 058 collectivités territoriales** font parvenir au CNFPT le vœu adopté en faveur du rétablissement du 1 % formation.

MAI - JUIN 2012 François Deluga, président du CNFPT rencontre Marylise Lebranchu, ministre de la Fonction publique, Jérôme Cahuzac, ministre délégué au Budget, le cabinet du Premier Ministre, et les responsables des commissions des lois et des finances du Parlement pour leur présenter la situation financière réelle du CNFPT et les risques pesant sur la programmation 2013.

JUILLET 2012 Le gouvernement propose au Parlement de **rétablir le 1 %** dès le 1^{er} janvier 2013. Cette disposition adoptée dans le cadre de la loi de finances rectificative pour 2012, répond enfin à la large mobilisation des acteurs territoriaux pour le droit à la formation des agents. Son premier effet sera le retour du remboursement des frais de transport des stagiaires.

(1) Volume mesuré en journées de formation stagiaire délivrées.

(2) Nombre de journées de formation stagiaire délivrées par le CNFPT rapporté au nombre d'agents à former.

(3) AMF : Association des maires de France

ARF : Association des régions de France

ADF : Assemblée des départements de France

ADCF : Assemblée des communautés de France

APVF : Association des petites villes de France

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DANS L'ACCÈS À LA FORMATION POUR LA FILIÈRE TECHNIQUE ET LES AGENTS DE CATÉGORIE C

Le CNFPT mène une politique constante destinée à réduire les inégalités d'accès à la formation dans les territoires isolés ou enclavés, mais aussi pour les agents les moins qualifiés ou les plus fragiles.

Dans le cadre du projet national de développement, le CNFPT a souhaité intensifier la formation professionnelle pour les métiers techniques et les agents de catégorie C, souvent sous-représentés dans les effectifs envoyés en formation. Le CNFPT réduit chaque année cet écart, grâce à une dynamisation de l'offre et à une coopération accrue avec les collectivités dès l'amont.

Ces résultats sont le fruit d'une action très soutenue, à plusieurs niveaux :

- développement d'une offre de formation souple et modulaire,

- mise en place d'itinéraires, de cycles de formation et de méthodes d'apprentissage spécifiques,
- création d'itinéraires métier pour développer l'expertise des agents et des cadres techniques,
- montée en grade renforcée des agents techniques et des agents de catégorie C,
- recours intensifié aux VAE (validation des acquis de l'expérience) et aux REP (reconnaissance de l'expérience professionnelle) pour faciliter l'accès aux concours et aux diplômes,
- formation des tuteurs, dans les collectivités, pour accompagner la progression des agents sur la durée,
- **progression de 30 % entre 2008 et 2011⁽¹⁾ du volume des formations de préparation aux concours et aux examens professionnels pour les agents de catégorie C.**

→ EFFECTIFS TERRITORIAUX



76 % DES AGENTS
TERRITORIAUX
APPARTIENNENT À LA
CATÉGORIE C



49.8 % DES AGENTS
TRAVAILLENT DANS LA
FILIÈRE
TECHNIQUE

→ AGENTS FORMÉS PAR LE CNFPT



EN 2011, 66 % DES STAGIAIRES
FORMÉS PAR LE CNFPT
APPARTENAIENT À LA CATÉGORIE C.
SOIT UNE AUGMENTATION DE 62,9 %
DEPUIS 2008.⁽¹⁾



EN 2011, 36,7 % DES STAGIAIRES
FORMÉS PAR LE CNFPT TRAVAILLAIENT
DANS LES MÉTIERS TECHNIQUES,
SOIT UNE AUGMENTATION DE 50,5 %
DEPUIS 2008.⁽¹⁾

(1) Volume mesuré en journées de formation stagiaire.



NOS RÉALISATIONS

MISE EN SITUATION SUR DE VRAIS PLATEAUX TECHNIQUES

La délégation du CNFPT de la région Centre a mis en place, en partenariat avec plusieurs collectivités territoriales, une série de formations innovantes à destination des agents de la filière technique. Parmi les points forts de ces formations : des mises en situation professionnelle, réalisées sur des plateaux techniques où les agents peuvent travailler en grandeur réelle les savoir-faire et les gestes de sécurité propres à leur métier (maçonnerie, tronçonnage, fauchage...). Et la création d'un chantier-école où les stagiaires mettent leur apprentissage en pratique, sur des infrastructures mises à disposition par les collectivités.



« Les plateaux techniques permettent aux stagiaires de se placer dans des conditions proches d'un travail réel. Ils peuvent ainsi réaliser les bons gestes, comprendre les erreurs à éviter et les mémoriser sans aucune difficulté. »

PATRICK GAUDRY, CONSEILLER FORMATION, RESPONSABLE DE L'ANTENNE TERRITORIALE DU BERRY, DÉLÉGATION RÉGIONALE CENTRE

ACCOMPAGNER LES PETITES COMMUNES FACE À L'ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS

En Martinique, la délégation régionale du CNFPT accompagne les communes de moins de 10 000 habitants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan de formation pour les services techniques. Un atout majeur face à l'émergence de nouveaux métiers, comme garde du littoral ou gestionnaire de port de plaisance. Le CNFPT aide ces communes à définir leurs priorités et évaluer finement leurs besoins de formation. Il les aide aussi à identifier les situations de fragilité, à organiser sur la durée une remise à niveau ainsi qu'une montée en compétence des agents. Le plan de formation peut même mutualiser certaines formations.



« En Martinique, les collectivités territoriales sont le principal employeur et comptent une forte proportion d'agents techniques moins qualifiés. Aussi conduisons-nous une action de fond, auprès des collectivités de moins de 10 000 habitants, pour élaborer et mettre en œuvre des plans de formation destinés aux services techniques. Les collectivités peuvent ainsi planifier la montée en compétence de leurs agents techniques, au plus près de leurs besoins, et donner une première qualification à ceux qui en sont dépourvus. Elles peuvent également mutualiser certaines formations, partager leurs pratiques et créer une dynamique collective. »

STANLEY SANFORD, DIRECTEUR ADJOINT À LA FORMATION, DÉLÉGATION RÉGIONALE MARTINIQUE

UN MODÈLE EFFICACE ET SOLIDAIRE CONTRE LES INÉGALITÉS TERRITORIALES

Le CNFPT mène une politique constante et très active afin de développer l'accès à la formation pour les collectivités et les territoires les plus isolés ou les plus enclavés (zones rurales, montagneuses ou insulaires).

VERS UNE POLITIQUE DE TERRITORIALISATION

Cette politique de territorialisation s'articule autour de 5 priorités :

- conception et réalisation de formations au plus près des besoins exprimés par les collectivités territoriales et leurs agents,
- mise en œuvre des formations à proximité ou au sein des lieux de travail, afin de limiter les frais et les temps de déplacement pour les collectivités et leurs agents,
- développement d'une offre de services intégrée, conçue sur mesure pour les collectivités de moins de 50 agents,

- mise en œuvre du partenariat avec l'Association des maires ruraux de France, pour généraliser la construction des plans de formation et poursuivre le développement de l'offre (formations, ateliers, bilans de compétences...) à destination des communes rurales,
- élargissement de l'offre de proximité dans les territoires ultramarins et en Corse, en partenariat notamment avec d'autres institutions (fonction publique d'État, hôpitaux, universités...).

BILAN DE LA FORMATION DANS LES PETITES COLLECTIVITÉS : LES CATÉGORIES C LARGEMENT REPRÉSENTÉES

En 2010,

- Alors que la part des agents des communes de 1 à 50 agents s'élève à **12,42 %** des effectifs totaux de la fonction publique territoriale, ils représentent **15 %** des stagiaires du CNFPT.
- Plus de **20 %** des agents de catégorie C formés par le CNFPT venaient de ces petites collectivités qui n'emploient pourtant que **14,7 %** des effectifs de catégorie C de la fonction publique territoriale.

À travers ces chiffres, se confirme l'ancrage territorial du CNFPT et l'efficacité d'un modèle solidaire qui garantissent un accès à la formation pour chaque agent et chaque collectivité.

102 246

journées de formation stagiaire ont été réalisées dans le cadre d'unions de collectivités en 2011, soit une progression de 17,3 % par rapport à 2010 et de 90,1 % depuis 2008.

432

sites de formation d'intégration mis en place sur tout le territoire.



NOS RÉALISATIONS

DES MODULES SPÉCIFIQUES POUR LES AGENTS TECHNIQUES POLYVALENTS DES PETITES COLLECTIVITÉS

Dans les petites communes, les agents techniques doivent être très polyvalents, avec des champs d'intervention très vastes touchant à l'électricité, l'entretien des bâtiments, le désherbage... Partant de cette exigence professionnelle, la délégation du CNFPT de Bourgogne a conçu des formations spécifiques, en modules de 2 à 5 jours, au cours desquels les agents issus des petites collectivités de la région peuvent travailler et actualiser un ensemble varié de techniques. Face à l'afflux de demandes, le CNFPT Bourgogne a doublé le nombre de sessions.



« Au-delà des apprentissages techniques, nos formations permettent aux agents techniques de confronter leurs expériences. Un échange d'autant plus important pour les agents des petites collectivités, qui peuvent, en formation, se réancrer dans une communauté. »

FLORENCE BONFILS, CONSEILLÈRE FORMATION,
DÉLÉGATION RÉGIONALE BOURGOGNE

LA VALEUR AJOUTÉE DES UNIONS DE COLLECTIVITÉS

La délégation du CNFPT de Haute-Normandie a réalisé, en 2011, quelque 377 sessions et 7 900 journées de formation stagiaire pour des unions de collectivités, le plus souvent dans le cadre d'une communauté de communes. Les équipes du CNFPT apportent leur expertise dans l'élaboration de la stratégie territoriale, la construction commune du plan de formation, la réalisation et l'évaluation des sessions... Plus de 200 collectivités de Haute-Normandie ont ainsi bénéficié de cet effet d'échelle et d'entraînement.



« Nous aidons les collectivités à choisir le bon niveau de territoire sur lequel agir : en s'alliant avec d'autres collectivités, dont les problématiques et les besoins sont proches, elles peuvent anticiper leurs besoins sur une plus large échelle et mettre en place des formations sur mesure, auxquelles elles n'auraient pu accéder en restant isolées. Une dynamique territoriale où tout le monde est gagnant. »

ÉLISABETH TOCQUE, DIRECTRICE ADJOINTE À LA FORMATION,
DÉLÉGATION RÉGIONALE HAUTE-NORMANDIE

AMÉLIORER LA GESTION PUBLIQUE LOCALE

Les collectivités territoriales et leurs agents doivent assumer des responsabilités de plus en plus nombreuses et complexes, dans un contexte budgétaire dégradé par la crise. Organisme paritaire, représentatif des collectivités et des agents, le CNFPT développe une compréhension approfondie des problématiques qu'ils rencontrent, partage et défend leurs valeurs, agit pour la qualité et l'efficacité de la gestion publique locale. Une action structurée par le projet national de développement (PND), pour faire des formations un outil de développement des territoires.

- Concertation permanente avec les collectivités et leurs établissements publics, pour accompagner efficacement leurs politiques publiques, anticiper l'évolution des métiers territoriaux, construire des formations à fort impact. Le CNFPT a mis en place la fonction de référent territoire : interlocuteur unique d'une collectivité et coordonnateur des événements destinés aux professionnels du territoire (ateliers, conférences, journées d'actualité...).
- Renforcement de l'offre à destination des cadres, avec le déploiement d'itinéraires politiques publiques qui permettent aux cadres d'acquérir des compétences transverses telles que le marketing public territorial ou la démocratie participative... dans le respect des valeurs du service public local. Le CNFPT développe également la recherche pédagogique et des partenariats (par exemple, avec le Réseau des écoles de service public) pour concevoir des formations intégrant les complexités et les évolutions rapides de l'encadrement territorial.
- Intensification de la coopération avec les centres de gestion (CDG) sur les préparations et le calendrier des concours organisés par le CNFPT et les CDG.

+ 5,4 % DE FORMATIONS « INTRA » RÉALISÉES SPÉCIFIQUEMENT POUR UNE COLLECTIVITÉ ENTRE 2010 ET 2011 (+ 33,3 % PAR RAPPORT À 2008)⁽¹⁾

+ 82,3 % DE FORMATIONS DE PROFESSIONNALISATION ET DE PERFECTIONNEMENT ENTRE 2008 ET 2011 UNE PROGRESSION DE 9,7 % PAR RAPPORT À 2010⁽¹⁾

(1) Volume mesuré en journées de formation stagiaire.



NOS RÉALISATIONS

AIDER LES AGENTS DE PROPRETÉ URBAINE EN RÉGION LYONNAISE À APPRÉHENDER INCIVILITÉS ET AGRESSIONS

Dans cette commune de la région lyonnaise, les agents du service de propreté urbaine se plaignaient des incivilités et agressions de la part des usagers sur la voie publique. La délégation régionale du CNFPT a conçu une formation sur mesure de 3 jours qui a donné aux agents de la commune des codes de conduite et de communication pour mieux appréhender ces situations difficiles.



« L'important est d'aider les agents dans leurs relations à la population. Le CNFPT peut ainsi élaborer des formations adaptées au terrain et accompagner les agents dans leur quotidien, confrontés parfois à des situations difficiles. »

SOPHIE DAGORN, DIRECTRICE ADJOINTE À LA FORMATION,
DÉLÉGATION RÉGIONALE RHÔNE-ALPES LYON

NOUER UN PARTENARIAT ÉTROIT AVEC LES CENTRES DE GESTION DE POITOU-CHARENTES

En Poitou-Charentes, la délégation du CNFPT et les 4 centres de gestion (CDG) ont noué de longue date un partenariat étroit : développement commun d'une offre de formation en alternance pour des métiers en tension, action concertée pour favoriser l'élaboration des plans de formation dans les collectivités de moins de 50 agents, organisation conjointe des conférences régionales pour l'emploi... Ensemble, ils ont monté le portail « emploi-territorial.fr ». Avec plus de 20 000 visites par jour, c'est aujourd'hui le site de référence sur l'emploi territorial, avec une audience et un rayonnement nationaux.

DONNER AUX CADRES DE DIRECTION TERRITORIAUX UN CHAMP DE RÉFLEXION ÉLARGI

L'INET de Strasbourg organise régulièrement, à Paris, une journée d'échanges et de réflexion pour les cadres de direction territoriaux. « Les Mercredis de l'INET à Paris » font intervenir des professionnels de haut niveau sur une problématique particulière : réseaux sociaux et collectivités locales, « lean management », gestion des seniors... Ils permettent aux cadres de confronter leurs pratiques et de développer leurs liens professionnels. En 2011, les 8 mercredis organisés par l'INET ont rassemblé 336 cadres de direction.



« Aujourd'hui, les problématiques et enjeux sont tellement complexes qu'un cadre de direction territorial a besoin d'échanger régulièrement pour mettre à jour ses connaissances. Les Mercredis de l'INET apportent une réflexion collective et un champ de vision élargi. »

FRANÇOISE APPREDERISSE, RESPONSABLE DU PÔLE FORMATION CONTINUE
DE L'INET

DÉVELOPPER DE NOUVELLES COOPÉRATIONS

POUR ENRICHIR L'OFFRE DE FORMATION

De l'anticipation des besoins à la production des formations, de la recherche pédagogique à l'organisation d'événements, le CNFPT travaille en partenariat avec de multiples acteurs : collectivités territoriales, écoles et universités, centres de recherche, institutions publiques. Cette ouverture est un des objectifs du projet national de développement, car elle nourrit le CNFPT et lui permet de faire face à la complexité des défis que doit aujourd'hui relever le service public territorial.

INTENSIFIER LES PARTENARIATS AVEC LES GRANDS ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le CNFPT a signé des partenariats avec de grands organismes comme le Réseau des écoles de service public (RESP), le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), le Groupement d'établissements publics d'enseignement (GRETA)... Il conçoit ainsi des programmes et réalise des échanges de pratiques ou d'expériences.

ASSOCIER LARGEMENT LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DANS LA CONCEPTION ET LA PRODUCTION DES FORMATIONS

Le CNFPT a conclu des accords-cadres avec les principales associations d'élus (Association des régions de France, Assemblée des départements de France, Association des maires de France...), afin de coordonner les actions d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi au plus près des besoins du terrain.

UN ACCORD-CADRE AVEC LA CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE (CNSA)

Cet accord permet de favoriser l'obtention de diplômes au terme d'un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE). En 2011, les délégations du CNFPT ont organisé près de 650 formations (en progression de 20 % par rapport à 2010) pour accompagner les agents dans l'obtention en VAE de trois types de diplômes : aide-soignant, aide médico-psychologique et auxiliaire de vie sociale.

EN 2011, LE CNFPT A NOUÉ **28**
ACCORDS-CADRES ET CONVENTIONS DE PARTENARIAT



NOS RÉALISATIONS

L'APPRENTISSAGE ET L'EMPLOI TERRITORIAL AU CŒUR DES PARTENARIATS

UN PARTENARIAT PIONNIER POUR DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE EN ÎLE-DE-FRANCE

En partenariat avec le Conseil régional Île-de-France, la délégation de la Première Couronne du CNFPT a créé un centre de formation d'apprentis (CFA) des métiers territoriaux, basé à Issy-les-Moulineaux. L'objectif est de développer l'apprentissage pour répondre aux besoins prioritaires des collectivités et des métiers territoriaux de la région francilienne. Dans une première phase, le CFA a mis en place une formation préparant au diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture. Avec un taux de réussite au diplôme proche de 100 %, et déjà 7 promotions, le CFA a d'ores et déjà permis l'embauche de 310 auxiliaires de puériculture dans les collectivités de la région.



« Le CFA des métiers territoriaux du CNFPT va développer en partenariat avec la région Île-de-France une nouvelle formation dans le domaine de la restauration collective : cuisinier spécialisé en restauration de collectivité. Cette formation combinera deux qualifications – le CAP cuisine et le certificat de spécialisation de restauration collective – afin de répondre aux spécificités des collectivités sur ce métier. La première ouverture de session est prévue pour le mois de septembre 2013. »

XAVIER DECIS, CHARGÉ DU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE
DANS LES COLLECTIVITÉS, CFA DES MÉTIERS TERRITORIAUX D'ÎLE-DE-FRANCE

LES ASSOCIATIONS D'ÉLUS LOCAUX MOBILISÉES AUTOUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

En 2011, le CNFPT et l'Association des régions de France (ARF) ont signé un accord-cadre afin de renforcer leur coopération, autour de 4 axes principaux : coordonner l'observation de l'emploi et des qualifications dans les régions, promouvoir les métiers et les missions des collectivités, développer l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, favoriser l'insertion sociale et l'emploi des personnes en situation de handicap. Le CNFPT s'est également engagé dans des partenariats de long terme avec l'Association des maires de France (AMF) et l'Assemblée des communautés de France (ADCF), afin notamment de développer les plans de formation dans les communes et les structures intercommunales.

PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA FORMATION ET LA GESTION

Depuis 2005, le CNFPT conduit une action à tous les niveaux pour réduire son empreinte écologique et répondre aux besoins des collectivités en matière de développement durable. Dans son projet national de développement, le CNFPT a structuré cette politique autour de deux axes majeurs.

1 ACCROÎTRE L'OFFRE DE FORMATIONS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

- En poursuivant le développement des formations aux métiers de l'environnement, en construisant notamment des itinéraires et des parcours sur mesure.
- En intégrant la dimension du développement durable dans l'ensemble des formations (en particulier dans la filière technique).

2 RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE CO₂ DIRECTES ET INDIRECTES DU CNFPT

- En implantant les formations au plus près des lieux de travail pour diminuer les déplacements des stagiaires, responsables de 60 % des émissions de gaz à effet de serre du CNFPT ⁽¹⁾.
- En mettant en œuvre des plans de déplacement pour l'ensemble des personnels.
- En développant les formations à distance et l'usage des plateformes collaboratives, en cohérence avec les objectifs pédagogiques et les besoins des collectivités.



21 676

agents ont été formés
au développement durable en 2011



4 975

stagiaires ont participé à une formation
ouverte à distance (FOAD) en 2011

UN ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL ACTIF

Le CNFPT a conclu des accords avec plusieurs organismes de premier plan pour développer ses formations et ses actions autour de grandes causes publiques : la lutte contre l'illettrisme (en coopération

avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme), la promotion de l'égalité des chances (avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) et l'emploi des personnes en situation de handicap (en partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

(1) Bilan carbone réalisé par le CNFPT en 2010.



NOS RÉALISATIONS

APPRENDRE LES ÉCOGESTES

À la demande du Syndicat du Bois de l'Aumône, en charge de la collecte et du traitement des déchets ménagers dans 129 communes du Puy-de-Dôme, la délégation Auvergne du CNFPT a élaboré une formation spécifique aux écoGESTES. Destinée aux agents techniques de catégorie C du Syndicat (ripeurs, conducteurs, agents de déchetterie), cette formation interactive a reçu un accueil positif et sera prochainement déployée à une plus large échelle.

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DÈS L'INTÉGRATION

La délégation Aquitaine du CNFPT a mené un projet pilote, en 2011, en vue d'intégrer le développement durable dans les formations d'intégration destinées aux agents de catégories B et C. De son côté, l'INSET de Dunkerque a réalisé un projet similaire pour les agents de catégorie A. Au terme de cette expérimentation, plusieurs contenus pédagogiques ont été validés et seront à terme, inclus dans toutes les formations d'intégration proposées par le CNFPT.



« Nous avons conçu des contenus pratiques, opérationnels. Les agents peuvent ainsi mettre en œuvre la démarche de développement durable au sein de leur collectivité. »

MARIE-CLAUDE BONJOUR, CONSEILLÈRE FORMATION,
DÉLÉGATION RÉGIONALE AQUITAINE

UNE DÉMARCHÉ ÉCORESPONSABLE

Le CNFPT a confié le marché de la restauration collective de son siège à une entreprise du secteur adapté⁽¹⁾ qui applique des normes écologiques strictes en matière de gestion et d'alimentation. Cette initiative s'inscrit dans une démarche de développement durable dans toutes les structures du CNFPT incluant le tri sélectif des déchets, les économies d'énergie et d'eau, le recyclage du papier, les plans de déplacement du personnel et, à plus long terme, la mise en place d'un plan climat. L'objectif est de faire du CNFPT un modèle d'écoresponsabilité.

(1) Employant plus de 80% de personnes en situation de handicap.

ACTUALITÉS 2012

DE NOUVELLES RÈGLES ET DES PARTENARIATS RENFORCÉS

Le conseil d'administration, pour allier qualité des formations et équilibre financier de l'établissement, a adopté des nouvelles mesures. Elles visent à renforcer les réponses que le CNFPT apporte aux besoins de formation des collectivités, mais également à optimiser l'utilisation des ressources de l'établissement au service des objectifs du projet national de développement.

LES PARTENARIATS DE FORMATION PROFESSIONNELLE TERRITORIALISÉS

Au-delà des formations et des prestations auxquelles donne droit la cotisation, la collectivité territoriale peut établir avec le CNFPT un partenariat contractuel : le partenariat de formation professionnelle territorialisé (PFPT). Il lui permet d'accélérer le développement professionnel de ses agents et d'organiser à moyen et long termes le renforcement de leurs compétences.

Le PFPT remplace le contrat d'objectifs territorial (COT), créé il y a 8 ans pour répondre aux besoins collectifs de formation des collectivités.

Pour signer un partenariat de formation professionnelle territorialisé, la collectivité doit être engagée dans une démarche de plan de formation, ou entreprendre cette démarche dans le cadre du contrat.

Outre cet accompagnement au plan de formation, le partenariat a pour vocation de concevoir et expérimenter des dispositifs innovants de formation mais aussi de fournir de l'expertise, du conseil et de l'accompagnement pour la mise en œuvre d'actions en faveur de grandes causes d'intérêt général.

LES FORMATIONS « INTRA »

Certaines formations, conçues et déployées hors programme et hors catalogue, feront désormais l'objet d'une participation financière de la collectivité.

Ces formations sur mesure, réalisées à la demande des collectivités territoriales, requièrent en effet un travail important de recherche, de conception et d'ingénierie. Elles étaient jusqu'alors assurées gratuitement ou pour un prix très faible.

En revanche, les formations « intra » ne nécessitant pas d'ingénierie spécifiques mais seulement une adaptation de programmes et de modules existants, restent financées dans le cadre de la cotisation. Leur déploiement est cependant soumis à la participation effective d'au moins 15 stagiaires par session.

VERS LE « ZÉRO PAPIER »

En 2012, le CNFPT poursuit et amplifie sa démarche écoresponsable de dématérialisation des documents, notamment des catalogues d'offres de formation.

Grâce à leur transfert progressif sur des supports électroniques et interactifs, le CNFPT peut s'adapter aux différents usages, actualiser ses offres à une fréquence élevée et informer beaucoup plus rapidement les collectivités et leurs agents de la production de nouveaux modules de formation. Des économies de papier conséquentes sont également réalisées.

-70 % D'EXEMPLAIRES
DE CATALOGUE
EN 2013

En 2012, la dématérialisation des catalogues a d'ores et déjà permis une réduction de 5,5 % du nombre d'exemplaires tirés. Et en 2013, la fabrication des catalogues ne devrait plus consommer que 38 tonnes de papier, contre 140 en 2012.

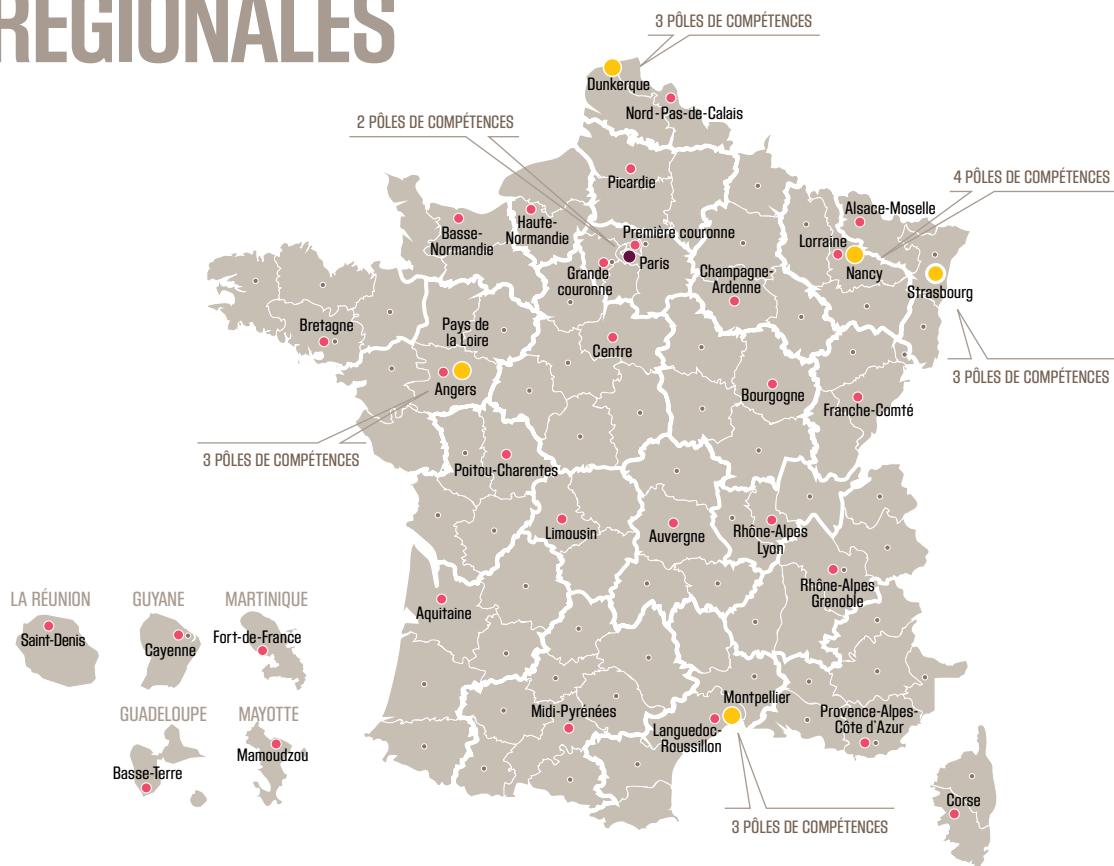
LES INSCRIPTIONS EN LIGNE AUX FORMATIONS DU CNFPT

Conformément aux engagements pris dans le cadre de son projet national de développement, le CNFPT a démarré la mise en œuvre de la plateforme informatique qui offrira aux collectivités et aux agents un ensemble de services en ligne : inscription aux stages, suivi des demandes et des convocations, attestation de stage... Cette plateforme s'appuie sur un outil développé avec succès par la délégation Pays de la Loire du CNFPT, et progressivement étendu à d'autres régions. Dans une première phase, les collectivités pourront réaliser leurs inscriptions et leur suivi en ligne pour les formations d'intégration. La totalité de l'offre du CNFPT sera accessible en ligne au premier semestre 2013.

102 TONNES DE PAPIER
DEVRAIENT ÊTRE ÉCONOMISÉES EN 2013
AVEC LA DÉMATÉRIALISATION DES CATALOGUES



CARTE DES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES



- SIÈGE
- DÉLÉGATIONS RÉGIONALES
- INSTITUT NATIONAL DES ÉTUDES TERRITORIALES (INET)
INSTITUTS NATIONAUX SPÉCIALISÉS D'ÉTUDES TERRITORIALES (INSET)
- ANTENNES DÉPARTEMENTALES

Le CNFPT réunit **2304** femmes et hommes, travaillant chaque jour au service des collectivités et de leurs agents dans une organisation souple et déconcentrée : **64** antennes départementales, **29** délégations régionales, **18** pôles de compétences et **5** instituts nationaux. En 2011, plus de **15 000** professionnels dont **60 %** sont des territoriaux, et **1 949** organismes de formation sont intervenus pour former **941 155** agents et délivrer **2 520 814** journées de formation stagiaire.

Action de formation (ou formation courte) :

processus visant à l'acquisition et au perfectionnement de compétences (savoir, savoir-faire, savoir-faire relationnel).

Colloque : événement organisé au niveau national en réponse à la demande d'un public sectoriel (culture, RH, ingénieurs, santé publique...) et réalisé en coproduction entre le CNFPT et d'autres organisations (association, ministère...).

Conférence : événement organisé en local ou en interrégional sur un thème général inscrit dans l'axe de développement pédagogique de la structure ou sur un point précis abordé par un intervenant lors d'une formation.

Cycle de formation : cf page 7

Droit individuel à la formation (DIF) :

tout agent bénéficie d'un droit individuel de 20 heures de formation par an (formations de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels), cumulables sur six ans. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative de l'agent, en accord avec l'employeur.

Formation « interrégionale » : cf page 6

Formation « intra » : cf page 6

Formation « union » : cf page 6

Itinéraire métier : ensemble d'actions de formation complémentaires permettant l'acquisition de toutes les compétences spécifiques à la

maîtrise d'un métier. Les actions de formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires à une première prise de poste pour exercer sans risque sont classées dans la catégorie « *fondamentaux* ». Les actions de formation permettant de développer la maîtrise du poste une fois les « *fondamentaux* » acquis sont classées dans la catégorie « *approfondissement* ». Les actions de formation pour des agents ayant une expérience reconnue permettant de faire face à des situations inédites et imprévues sont classées dans la catégorie « *expertise* ». Les actions de formations d'un itinéraire peuvent être suivies de manière indépendante.

Itinéraire politiques publiques : ensemble d'actions de formation complémentaires permettant l'acquisition des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une politique publique ; cf page 7

Itinéraire compétences

transverses : ensemble d'actions de formation complémentaires permettant l'acquisition des compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une fonction. La fonction est liée à l'organisation de l'employeur. L'itinéraire compétences transverses concerne plusieurs métiers ; cf page 7

Journée de formation stagiaire : unité de mesure calculée à partir du cumul des journées de formation suivies par l'ensemble des agents.

Journée d'actualité : événement organisé au niveau local sur 1 journée, dans le but de répondre à une question d'actualité territoriale ou à un thème conjoncturel.

Livret individuel de formation (LIF) pour l'agent : tout agent territorial occupant un emploi permanent reçoit de sa collectivité un livret individuel de formation qui retrace les formations et bilans de compétences suivis tout au long de sa carrière. Ce livret est la propriété de l'agent.

Module : élément de structuration d'une formation qui constitue une unité pédagogique définie en termes de contenus et d'heures. Une formation se compose de plusieurs modules.

Partenariat de formation professionnelle territorialisé (PFPT) : contrat (anciennement contrat d'objectifs territorial - COT) négocié par les délégations régionales avec certaines collectivités et établissements de leur territoire (SDIS, EPCI).

Préparation aux concours et examens professionnels : cf page 6

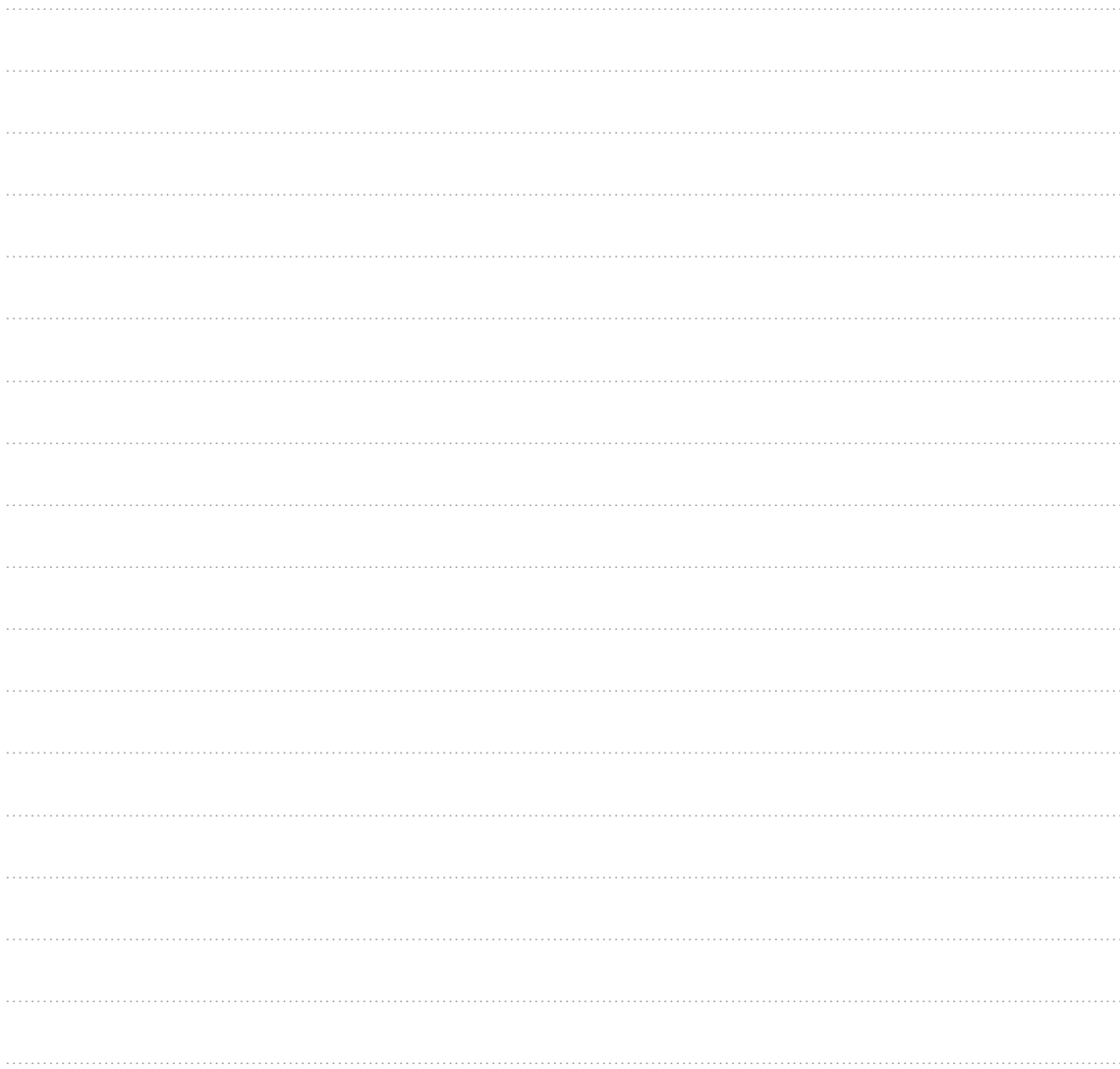
Séminaire : événement organisé en local ou en interrégional sur un ou plusieurs jours pour approfondir en groupe une thématique proposée par l'offre de formation.

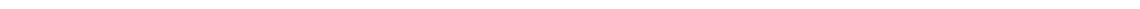
Stage : mise en œuvre d'une action de formation.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : cf page 12

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.





2^e édition

Comme tout gestionnaire de fonds publics, le CNFPT doit rendre compte de l'utilisation des moyens qui lui sont confiés. Ceux-ci sont principalement constitués par une cotisation assise sur une partie de la masse salariale, acquittée par les employeurs territoriaux pour financer la formation professionnelle de leurs agents.

Le taux de cette cotisation, plafonné à 1 % jusqu'en 2011, a été abaissé par le Parlement à 0,9 % pour l'exercice 2012.

Ce document actualisé annuellement, contribue à l'efficacité de ce « rendre compte ».

Il ne remplace pas le compte administratif ni le rapport d'activité : les documents officiels, publics, contrôlés et validés par le conseil d'administration, qui sont disponibles sur simple demande.

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12

T : 01 55 27 44 00 - F : 01 55 27 44 01

WWW.CNFPT.FR
