

## **CONSEIL D'ADMINISTRATION**

### **SEANCE DU 25 JANVIER 2017**

#### **Rapport de présentation**

#### **III – 1 : Rapport d'orientations budgétaires 2017**

Le présent rapport d'orientations budgétaires vise à préparer le projet de budget primitif (BP) 2017 qui sera soumis au vote du conseil d'administration lors de sa séance du 15 mars prochain.

Malgré la mobilisation de l'établissement, des associations d'élus locaux, des organisations syndicales et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour le rétablissement du taux de cotisation à 1%, la loi de finances 2017 n'est pas revenue sur la mesure de la loi de finances 2016 qui ne fixe pas de fin d'application pour la réduction du taux plafond de la cotisation à 0,9 %. En effet, lors du débat à l'Assemblée nationale le 14 novembre 2016 sur le projet de loi de finances 2017, la possibilité d'un rétablissement du taux de cotisation au CNFPT à 1 % a été écartée par le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales. L'autre « fenêtre législative » à l'occasion du vote du projet de loi de finances rectificative 2016 n'a pas non plus été saisie.

Aussi, le conseil d'administration est contraint de prendre en compte cette nouvelle réduction des moyens affectés au CNFPT, l'amenant dans cette même séance, à débattre d'une nouvelle stratégie d'adaptation de l'établissement à cette réduction brutale de son budget, pour 2017.

Conformément au décret n° 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientations budgétaires, pris en application de la loi du 7 août 2015, dite loi Notre, dans son article 107, le présent rapport contient des informations afférentes aux perspectives pluriannuelles de l'établissement, aux principales hypothèses d'évolution des recettes et des dépenses du projet de budget primitif 2017, en lien avec l'offre de formation 2017, à l'état de la dette et aux ressources humaines.

L'équilibre budgétaire pour 2017 s'annonce très pénalisant pour la dynamique de l'activité de l'établissement. En effet, la stratégie d'inscription des crédits en 2016 avait permis d'assurer le maintien du niveau de l'activité entre 2015 et 2016 en procédant en deux temps : une première dotation au budget primitif 2016 représentant 90% des crédits de l'année 2016, puis une dotation complémentaire de 10% au budget supplémentaire financée par la reprise de l'excédent des années antérieures. L'assèchement du fonds de roulement du CNFPT à fin 2016, voulu par le Gouvernement et que le conseil d'administration constatera aux alentours de 10 M€ lors du vote du compte financier 2016 en juin prochain, oblige l'établissement à prévoir son niveau de crédits de formation pour l'ensemble de l'année 2017 dès son budget primitif 2017.

En 2017, pour amortir la perte de 35 M€ de cotisation due au non rétablissement du 1%, le CNFPT va baisser encore davantage ses charges de fonctionnement mais il

est également contraint de réduire drastiquement le volume de crédits affectés à ses activités de formation.

Rappelons que cette baisse drastique des moyens alloués est en contradiction avec les besoins croissants de formation des agent.e.s territoriaux.ales. Le CNFPT a, en effet, fait le choix de ne pénaliser davantage les collectivités territoriales et les agent.e.s territoriaux.ales. Ainsi, le périmètre des activités payantes et les règles de participation financière aux frais de déplacements des stagiaires demeurent inchangés.

Enfin, le projet de budget primitif 2017 découle, comme les années passées, d'un travail d'analyse financière prospective permettant d'apprécier les marges de manœuvre de l'établissement pour les années à venir.

### **I. I Les perspectives pluriannuelles de l'établissement**

*Les analyses qui suivent sont issues de l'étude prospective financière détaillée en annexe.*

#### **A. Le CNFPT doit faire face à des engagements pluriannuels qui vont monter en charge jusqu'en 2020**

##### **1) La programmation pluriannuelle des investissements (PPI) et la mise en œuvre du deuxième schéma directeur des systèmes d'informations**

En section d'investissement, tout d'abord, la politique immobilière de l'établissement va connaître une forte montée en charge en 2017 et en 2018 du fait de la maturité d'importants chantiers déjà lancés. Aussi, les dépenses afférentes à la programmation pluriannuelle des investissements vont-elles s'établir à 30 M€ en 2017 et en 2018. Ces enveloppes annuelles correspondent aux besoins de crédits de paiements aux entreprises. Elles seront ramenées à 19 M€ à partir de 2019 et pour 2020.

Le deuxième schéma directeur des systèmes d'informations portera, également, une forte montée en charge des dépenses liées à l'équipement des salles de formation en outils numériques, ainsi qu'à l'évolution des outils informatiques des métiers de la formation et au déploiement de la e-administration. Ainsi, les dépenses d'équipement vont s'élever à hauteur de 15 M€ en 2017 et en 2018. Elles sont ramenées à 10 M€ à partir de 2019.

##### **2) L'impact budgétaire de la scolarité des ingénieurs en chef en année pleine**

En section de fonctionnement, le CNFPT doit intégrer une nouvelle charge budgétaire en deux paliers. En effet, la mise en œuvre de cette nouvelle compétence (organisation du concours et prise en charge de la scolarité sur 12 mois des élèves ingénieurs en chef), nécessite de réserver une enveloppe de 766 100 € au projet de budget primitif 2017, correspondant à 3,5 mois de scolarité sur 2017. A partir de 2018, cette nouvelle compétence connaît son « rythme de croisière » et une dépense directe annuelle correspondante de 2,6 M€ est à inscrire.

##### **3) L'hypothèse de la montée en charge des nouvelles compétences**

En section de fonctionnement, enfin, la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite « El Khomry ») du 8 août 2016 confère au CNFPT deux nouvelles compétences : l'apprentissage et les classes préparatoires au titre de l'égalité des chances.

Si, dès 2017, le CNFPT met en œuvre partiellement la compétence apprentissage en y consacrant des moyens d'animation et d'observation des métiers territoriaux, la pleine mise en œuvre de ces nouvelles compétences amènerait l'établissement à intégrer à ses budgets futurs des enveloppes financières croissantes. Les hypothèses s'établissent dans la prospective ainsi : une enveloppe de 7 M€ en 2018, de 14,2 M€ en 2019 et de 20 M€ à compter de 2020. Ces évolutions ne sont pas soutenables, compte-tenu du niveau de cotisation à l'établissement public.

Au-delà de ces nouvelles compétences, des évolutions de fond se dessinent pour l'activité de l'établissement. En effet, la baisse des recrutements au sein des collectivités territoriales se répercute sur la formation d'intégration qui est en baisse entre 2015 et 2016. *A contrario*, le CNFPT doit faire face à une montée en puissance des formations des policiers municipaux depuis 2015.

**B. Compte tenu de l'infléchissement très marqué du produit de cotisation, le CNFPT accuse dès 2018 une forte dégradation de ses équilibres budgétaires et ce, malgré la maîtrise de ses dépenses dites de structure**

1) Un infléchissement très marqué du produit de cotisation corrélé à la politique de plus en plus restrictive des collectivités territoriales en matière de masse salariale

En 2015, la hausse des effectifs dans la fonction publique a marqué un fort ralentissement (+0,1 % après + 1,5 % en 2014, y compris contrats aidés), révèle l'INSEE dans sa note *Informations rapides sur l'emploi dans la fonction publique* au 31 décembre 2015.

En 2015, le nombre de fonctionnaires territoriaux a diminué même dans le secteur communal (- 0,2 %). Il a augmenté à l'inverse dans les régions et départements (+ 1,2 %) qui incluent la métropole de Lyon créée en 2015 dans le périmètre départemental. Hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale ont diminué en 2015 (- 0,3 %), note l'INSEE.

Cette stagnation des effectifs dans la fonction publique territoriale soulignée par l'INSEE en 2015 devrait être vraisemblablement à nouveau constatée les années suivantes, si l'on en croit les résultats du dernier baromètre *HoRHizons 2016*, présentés le 16 novembre dernier par le CNFPT : en raison de la baisse des dotations de l'Etat, les collectivités interrogées affichaient des intentions de recrutements plus que modérées.

En outre, selon le rapport de la Banque Postale sur les finances locales en 2016, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales progresseraient à un rythme comparable à celui de 2015 (+ 1,1 %). Les efforts consentis par les collectivités locales en 2015 se prolongeraient donc en 2016. Cette maîtrise serait notamment perceptible sur les frais de personnel (64,9 milliards d'euros) dont la croissance

passerait de 2,2 % à 1,6 %. Les effectifs, déjà en net ralentissement en 2015, ne devraient pas voir leur nombre sensiblement évoluer en 2016. D'ailleurs, d'après le baromètre RH des collectivités locales *Randstad-AdCF-Villes de France* d'octobre 2016, les collectivités envisageant une réduction de leurs effectifs seraient de plus en plus nombreuses : 44 % de l'échantillon 2016 contre 26 % en 2015.

Enfin, l'Observatoire des finances locales confirme ces analyses ; ainsi, dans son rapport de juillet 2016, il indique que *« malgré la revalorisation du point d'indice de la fonction publique (+ 0,6 % au 1er juillet 2016) et l'effet des mesures « PPCR »<sup>1</sup>, les budgets primitifs votés pour 2016 indiquent un nouveau ralentissement des dépenses de personnel de toutes les catégories de collectivités, et même des baisses pour les communes les plus grandes »*.

Cette décélération de la masse salariale des collectivités territoriales s'est faite sentir de manière inédite sur les ressources du CNFPT en 2016. En effet, l'établissement constate un moindre encaissement de cotisation au titre de l'exercice 2016, de l'ordre de - 3M€ par rapport au montant inscrit au budget primitif de 2016. Le montant prévisionnel 2016 était estimé à partir d'une hypothèse d'évolution de l'assiette de cotisation de 2%. Le constat est une progression de l'assiette de 1% seulement.

Par conséquent, au vu de ce constat et des tendances structurelles à la baisse de la masse salariale des collectivités territoriales qui se profilent dans les années à venir, l'hypothèse d'évolution de l'assiette de cotisation prise en compte dans la prospective financière est fixée à : 1% en 2017, puis elle est ramenée à 0,8 % en 2018 et à 0,5% à partir de 2019.

## 2) Une forte maîtrise des dépenses dites de structure de l'établissement

Les paramètres de la prospective financière de l'établissement sont adossés à une politique de maîtrise de ses coûts de structure. Ainsi, les dépenses de gestion courante évoluent dans la prospective chaque année de 1,2 %, en intégrant les dépenses de fonctionnement nouvelles liées aux nouveaux bâtiments. L'hypothèse d'évolution de la masse salariale du CNFPT retenu est de 1% (équivalent du GVT).

### **C. Pour préserver ses équilibres budgétaires, l'établissement devrait réduire les moyens alloués aux actions de formation à un niveau se situant entre celui de 2007 et celui de 2009 (ou de 2013) - selon le degré de mise en œuvre de l'apprentissage et des dispositifs de préparation aux concours au titre de égalité des chances - tout en assumant la montée de son endettement**

Deux scénarii de prospective financière ont été étudiés (voir détail en annexe) :

- 1) Scénario 1 : Evolution de la situation financière du CNFPT 2017 – 2020 avec une mise en œuvre partielle et limitée des nouvelles compétences dévolues par la loi du 20 avril 2016 ;
- 2) Scénario 2 : Evolution de la situation financière du CNFPT 2017 – 2020 avec une mise en œuvre progressive et complète à compter de 2018 des nouvelles compétences dévolues par la loi par la loi du 20 avril 2016.

*Scénario 1 - mise en œuvre partielle et limitée des nouvelles compétences 2016*

Compte-tenu des paramètres retenus sur la période 2017 – 2020 dans la prospective financière, en projetant le niveau de mise en œuvre de la compétence apprentissage de 2017 sur l'ensemble de la période (exercice partiel de la compétence), l'équilibre budgétaire de la section de fonctionnement n'est plus assuré dès 2019, l'épargne brute dégagée sur la section de fonctionnement ne permettant plus de couvrir, *a minima*, la dotation aux amortissements.

En effet, en faisant progresser de 1% par an seulement les crédits de formation, compte-tenu de la quasi-stagnation du produit de cotisation sur la période, le CNFPT serait confronté à un découplage entre l'évolution de ses recettes (+ 6,2 M€) et l'évolution de ses dépenses (+ 11,8 M€).

Aussi, afin d'assurer l'équilibre de la section de fonctionnement, l'établissement serait contraint de réduire le niveau des crédits de formation sur la période, de – 0,7 %, réduction portant le montant de 2020 à 148 M€ pour les crédits de formation contre 179 M€ réalisés en 2016 (estimation au 10 janvier 2017). Cette réduction ramènerait l'établissement à son niveau de budget de formation proche du réalisé en 2009 (139,2 M€) ou de celui réalisé en 2013 (148,4 M€).

Par ailleurs, compte-tenu d'un virement à la section d'investissement minimal, maintenu à 3 M€, alors que le besoin de financement d'investissements augmente, le recours à l'emprunt porte le stock de dette en fin de période à 72,53 M€, Le stock de dette serait ainsi multiplié par onze (6,6M€ au 3 janvier 2017). La capacité de désendettement, ratio financier permettant de mesurer la soutenabilité financière d'une entité publique et calculée en rapportant l'épargne disponible au stock de dette, serait portée de 0,4 ans au 3 janvier 2017 à 5,1 ans en 2020. Pour mémoire, la limite de solvabilité se situe entre 10 et 15 ans.

*Scenario 2 - mise en œuvre progressive et complète à partir de 2018 des nouvelles compétences 2016*

En intégrant la montée en charge budgétaire des nouvelles compétences progressivement mais pleinement, l'équilibre budgétaire de la section de fonctionnement ne serait plus assuré dès 2018 et l'établissement serait contraint de réduire le niveau des crédits de formation sur la période, de – 24,1 %, réduction portant le montant de 2020 à 128,1 M€, contre 179 M€ réalisés en 2016 (estimation au 10 janvier 2017). Cette réduction ramènerait l'établissement à son niveau d'activité formation réalisé en 2007 (127 M€)

Toutefois, le CNFPT entend mener des actions afin de se redonner des marges de manœuvre au bénéfice de la formation. Plusieurs pistes sont ainsi envisagées. L'hybridation des dispositifs, associant le présentiel et le distanciel, permettra d'augmenter le nombre de stagiaires accueillis tout en maîtrisant les dépenses de logistique d'accueil.

## **II Un projet de budget primitif 2017 en forte contraction**

### **A. Du fait du maintien du taux – plafond de cotisation à 0,9% et de l'assèchement du fond de roulement, l'établissement, privé de toute marge budgétaire, doit diminuer de 26 % son niveau d'activité 2017 par rapport à 2016**

#### **1) Des recettes sous très forte contrainte**

Les encaissements de cotisation au titre de l'exercice 2016 enregistrent, à la date du 5 janvier 2017, une moins-value de 3 M€ par rapport au montant prévisionnel de cotisation inscrit au budget primitif 2016. Le réalisé 2016 s'établirait ainsi à hauteur de 329,684 M€, contre un montant de 332,684 M€ inscrit au budget primitif 2016 sur la base d'un taux de 0,9% sur les 12 mois de l'exercice 2016 et d'une évolution de l'assiette de 2%.

C'est la première année que le CNFPT constate des encaissements inférieurs aux prévisions budgétaires, traduction de la contraction de la masse salariale des collectivités territoriales qui se répercute maintenant sur le produit de cotisation de l'établissement. Cela constitue une fragilité structurelle pour son équilibre budgétaire dans la mesure où, rappelons-le, la recette de cotisation représente environ 90 % de ces recettes.

Aussi, l'estimation du produit de cotisation attendu au titre du budget primitif 2017 s'appuie sur les paramètres suivants : une évolution de l'assiette de 1%, appliquée au compte financier 2016. Cette estimation intègre également la prise en compte de la revalorisation du point d'indice évaluée à 2,932 M€, et le produit de la cotisation à 0,5 % pour 50 000 contrats des emplois aidés des collectivités (CAE-CUI), évalué à 4,520 M€.

Le produit de cotisation prévu au projet de budget primitif 2017 s'établit donc à 340,08 M€, soit une évolution de 2,2% entre le BP 2016 et le BP 2017 due uniquement à la modification législative de l'assiette concernant notamment l'élargissement des cotisations au public des bénéficiaires des emplois aidés et qui va entraîner des dépenses supplémentaires.

Pour mémoire, le maintien du taux – plafond de cotisation à 0,9% engendre une perte de produit de cotisation de l'ordre de 35 M€.

Par ailleurs, les recettes de formation payantes sont évaluées à 11 M€, à savoir le produit perçu en 2015. En effet, l'augmentation d'activité pour les formations des policiers municipaux en 2017 (qui sont en partie payantes) ainsi que les recettes liées aux conventions nationales (avec la CNSA ou le FIPHFP notamment), permettront d'assurer ce niveau prévisionnel de recettes.

Globalement, les recettes de fonctionnement évoluent entre le budget 2016 et le projet de budget primitif 2017 de 0,17 %.

2) Une maîtrise des dépenses de structure qui ne suffit cependant pas pour préserver l'activité de formation au niveau de celle de 2016

Compte tenu du maintien du taux plafond de cotisation à 0,9 %, les dépenses en section de fonctionnement, en particulier les crédits de formation, sont en très forte diminution.

L'établissement poursuit sa politique de réduction de ses crédits de gestion courante. Ainsi, ce poste de dépense diminue de – 4,9 % par rapport aux crédits ouverts en 2016 (BP 2016 + budget supplémentaire 2016).

L'inscription de la masse salariale au projet de budget primitif 2017 s'établit à 132,515 M€, soit une diminution de – 1,09 % des crédits ouverts en 2016 (133 987 300 €). Il est à noter qu'en 2017, le périmètre des crédits inscrits au chapitre 012 (charges de personnel) connaît une légère évolution liée au fait que la part salariale des chèques déjeuners des agent.e.s du CNFPT est désormais inscrite au chapitre 011 (charges d'activité de l'établissement). Aussi, si on neutralise cet ajustement comptable, la masse salariale entre les crédits consommés en 2016 et le projet de BP 2017 augmente de 1,26 %.

Cette inscription absorbe l'impact budgétaire du Glissement Vieillesse Technicité GVT (avancement de grade, avancement d'échelon et promotion interne), des nouvelles mesures législatives de revalorisation du point d'indice à partir de février 2017 et celles relevant de l'application de la réforme Parcours Professionnel Carrière Rémunération (PPCR) et de l'augmentation des charges (CNRACL et IRCANTEC).

Concernant les crédits dédiés à l'activité de formation, le projet de budget primitif 2017 enregistre une baisse de 18,2 %, l'inscription totale diminuant de 182,35 M€ en 2016 (BP + BS 2016) à 149,25 M€. Ce niveau d'inscription situe les dépenses totales de formation 2017 entre le niveau de celles de l'année 2009 (139 M€) et le niveau de celles de l'année 2010 (155 M€).

Ainsi, le projet de budget primitif 2017 traduit les axes de la stratégie d'adaptation en formation pour l'année 2017, à savoir :

- maintenir les efforts de réduction des coûts de formation comme cela a pu être fait dans les années précédentes notamment en territorialisant le plus possible les actions de formation ;
- conserver au même niveau qu'en 2016 les crédits de formations « préparations aux concours et examens professionnels » tout en imaginant l'évolution de ces actions de formation pour ne pas réduire le nombre de stagiaires accueillis ;
- maintenir l'effort :
  - o pour les évènementiels qui permettent à l'établissement d'être pleinement en prise avec l'actualité et de proposer une offre très appréciée qui gagnera à être offerte à un public plus large par diffusion en ligne ;
  - o pour les formations illettrisme, remise à niveau et informatique pour tous ;
  - o pour la formation dans les cinq délégations des Outre-mer qui reste en 2017 au même niveau qu'en 2016. Il sera toutefois demandé une

vigilance accrue sur les départs en formations continues vers la métropole pour maîtriser encore davantage les frais de transport ;

- donner aux instituts les moyens de retrouver un niveau d'activité formation proche de celui qui prévalait avant la loi de 2007. Les crédits de formation des instituts sont reconduits en 2017 au niveau de 2016. Il leur est demandé d'examiner toute piste de baisse supplémentaire des coûts formation, comme les autres structures du CNFPT ;
- en conséquence, réduire les crédits de formation continue des délégations de métropole pour 2017 :

La baisse au sein des crédits de formation continue des délégations de métropoles est ciblée étant entendu qu'à ce stade de l'année, l'offre de formation 2017 « inter » du CNFPT ne peut plus être modifiée. La réduction des crédits alloués aux délégations de métropole est ainsi ciblée de manière coordonnée sur l'ensemble du territoire métropolitain :

- o réduire de moitié l'activité en formation continue sur certains domaines relevant des « Repères et outils fondamentaux », lesquels sont particulièrement développés mais n'ont pas de lien direct avec les métiers territoriaux ;
- o moins dupliquer certains stages qui donnent lieu dans l'année à plusieurs sessions ;
- réduire de 50 % les formations intra en les centrant sur celles qui contribuent à l'appui aux collectivités dans les deux champs afférents à l'orientation n° 1 du projet 2016-2021 (en outre, la réalisation d'actions de formation en intra doit être conditionnée à l'existence d'un plan de formation au sein de la collectivité, d'un partenariat de FPT (formation professionnelle territorialisée) signé avec le CNFPT et de la présence de 15 participants minimum).

Budgétairement, les dotations des délégations régionales de métropole diminuent de 26%.

Le niveau des crédits alloués aux délégations des Outre-mer ainsi que les crédits alloués aux instituts sont prévus au niveau du compte financier 2016.

En investissement, la tranche 2017 de la programmation pluriannuelle des investissements est fixée à 30 M€ (contre 19 M€ en 2016) pour faire face aux paiements des chantiers en cours sur les opérations immobilières.

L'enveloppe « équipement » est également augmentée à hauteur de 15 M€ (contre 9M€ en 2016) pour permettre le déploiement des outils numériques dans les structures et accélérer ainsi la transition vers les formes hybrides de la formation (présentiel couplé au distanciel).

Ces investissements permettront de dégager encore des sources d'économies sur la section de fonctionnement dans les années à venir.

En synthèse, la perte de recette estimée à 35 M€ serait absorbée par le projet de budget primitif 2017 de la manière suivante :

### **Estimation financière des mesures de la stratégie d'adaptation pour 2017**

(au 10 janvier 2017)

Mesures	Estimation
- une augmentation par rapport aux crédits 2016 pour la formation du domaine police municipale	+1 M€
- un nouveau budget pour financer la mise en place d'une scolarité des ingénieurs en chef (4 mois en 2017)	+0,7 M€
- une réduction de - 5 M€ sur les dépenses de structure	- 5 M€
- un effort de - 0,9 M€ sur certaines actions nationales de formation	- 0,9 M€
- dans les délégations de métropole :	
o en intra, une diminution de moitié des jours de formations	
o en inter, une diminution des sessions de formation dans le domaine « Repères et outils fondamentaux », ainsi que la réduction des duplications de sessions	-15 M€
	entre - 10 M€ et - 15 M€

## **B. Tout en tenant ses grands équilibres budgétaires, l'établissement amorce une politique de ré-endettement**

### 1. Une évolution prévisionnelle de l'épargne minimale

Après l'inscription de la dotation aux amortissements à hauteur de 11 M€, laquelle constitue une épargne obligatoire « forcée », le montant du virement à la section d'investissement, à savoir l'autofinancement des investissements, est minimal, et se situe à 2,38 M€.

Compte-tenu des inscriptions de crédits en investissement en hausse par rapport à 2016, le montant de l'autorisation de l'emprunt est porté à 28,9 M€ (10,9 M€ au budget primitif 2016, montant annulé ensuite au BS en juin 2016 du fait de la possibilité de reprise des excédents antérieurs, possibilité qui n'existe plus en 2017).

### 2. Un recours plus important à l'emprunt permis par une situation de désendettement au 3 janvier 2017

L'encours de dette du CNFPT s'établit à 6,6 M€ au 3 janvier 2017, le capital restant dû étant composé de 6 contrats d'emprunt. Le surcoût de cet encours, au regard des conditions financières actuelles du marché bancaire, est de 0,7 M€. Ce surcoût est calculé en appliquant aux décaissements futurs sur le capital restant dû le différentiel entre les conditions contractuelles des prêts (taux et marge) de l'établissement et les conditions bancaires actuelles (taux et marge). Il provient de la présence majoritaire du taux fixe dans l'encours de dette, alors même que les taux longs sont historiquement bas : 1,15 % en janvier 2017, alors que les taux fixes de notre encours se situent entre 5% et 3 % en moyenne.

En effet, les emprunts à taux fixe représentent 77 % de cet encours :

- 37,3 % de taux fixes garantis sur toute la période du prêt (deux contrats) ;
- 40,1 % de taux fixes non garantis : les deux contrats concernés peuvent basculer sur index passé une barrière mais avec des conditions de réalisation très peu probables au vu des anticipations de marché ;
- 22,6 % de taux indexés (Euribor préfixé), représentant deux contrats.

L'encours de dette est détenu à 47% par le Crédit Agricole (3 contrats), suivi de Société Générale (un contrat) puis par CADFIL (ex – Dexia) avec un contrat et la Caisse d'Epargne (un contrat).

La dette de l'établissement n'est pas exposée aux risques : en effet, 85 % de l'encours correspond à la catégorie « sans risque » ou « faible risque » de la charte *Gissler* et le produit structuré de l'encours (risque 4B) affiche un risque très modéré dans les conditions actuelles de marché.

Sans nouvelle souscription d'emprunt, la dette de l'établissement serait totalement éteinte à fin 2025.

Avec le maintien du taux de cotisation à 0,9% et l'épuisement de son excédent, compte-tenu des investissements sur les années à venir, le CNFPT se trouve en situation d'emprunter de nouveau dans un proche avenir. La question qui se pose dès lors, dès 2017, est celle de l'orientation du risque de taux entre taux fixe et taux indexé.

L'encours du CNFPT, qui affiche actuellement une surpondération des taux fixes, pourrait être amené à se renouveler fortement du fait du maintien de la cotisation à 0,9%. En effet, les emprunts nouveaux pourraient devenir majoritaires dans l'encours, déterminant donc l'exposition au risque de taux (selon qu'ils sont souscrits à taux fixe ou en indexé).

Le marché actuel, caractérisé par des taux longs historiquement bas, et moins chers en termes de marge, incite à privilégier le taux fixe dans les mobilisations nouvelles. Toutefois, il semble opportun de plafonner la part du taux fixe dans l'encours total autour de deux tiers de l'encours, afin de garder de la souplesse en termes de gestion active de la dette future (seuls les emprunts indexés offrant de réelles possibilités de remboursement anticipé en cours de vie). Cela permet également de se prémunir du retour éventuel d'un scénario déflationniste dans lequel les taux courts resteraient négatifs plus durablement qu'actuellement anticipé par les marchés.

Au vu des besoins de financement des investissements sur la période 2017 - 2020, le stock de dette à fin 2020 pourrait être porté à 72,583 M€, dégradant la capacité de désendettement de l'établissement de 0,4 ans au 3 janvier 2017 à 5,1 ans à fin 2020. Toutefois, celle-ci resterait très inférieure au seuil d'alerte situé entre 12 et 15 ans.

### **III L'offre de formation 2017 – les formations relevant de la cotisation et les autres formations proposées**

Le CNFPT enrichit et diversifie son offre de service de façon à répondre de manière toujours plus pertinente aux besoins et attentes des collectivités territoriales et de leurs agent.e.s, dans un environnement en forte mutation. Son offre de service donne la possibilité à tout agent de se former, de s'informer, d'évoluer professionnellement tout au long de sa carrière voire de se repositionner sur un autre métier. Elle s'assouplit et se modularise pour offrir à chacun des réponses adaptées

à ses besoins et introduit de nouvelles modalités pédagogiques enrichies par les possibilités offertes par le numérique.

#### **A. L'offre inter-collectivités de 2017**

L'offre inter-collectivités de 2017 prévoit 14 122 stages qui donnent lieu à la programmation de 34 812 sessions représentant 94 691 journées formation. Les sessions ont une durée moyenne de 2,7 jours et un même stage donne lieu en moyenne à une programmation de 2,5 sessions.

68 % des sessions correspondent à des stages rattachés à des itinéraires (dispositif modulaire permettant aux stagiaires et aux collectivités de construire des parcours de formation).

Les sessions sont majoritairement programmées sur une aire de recrutement régionale (sur le périmètre territorial de la délégation).

L'offre nationale renforce sa place dans l'offre de l'établissement. Ainsi, en 2017, 1 373 stages donnent lieu à une programmation d'environ 10% du total des stages, mais avec le déploiement de 12 325 sessions, cela représente 35% du total des sessions de l'offre.

#### Le développement de l'accompagnement des transitions et des évolutions professionnelles :

En 2017 sera développée l'offre nationale harmonisée (ONH) « Orientation » avec notamment l'amélioration des itinéraires « Conduite de son projet d'évolution professionnelle choisie » et « Construction de son projet de transition professionnelle, reconversion, reclassement ».

Par les apports du numérique, le CNFPT complète son offre de formation en 2017, pour renforcer l'autonomie des apprenants et mieux prendre en compte la diversité des modes d'apprentissage adaptés à chacun. A ce titre, viennent en complément de l'offre inter-collectivités des modules de e-formation, des e-conférences accompagnées ou non, des e-ressources, des séminaires en ligne (MOOC) et des e-communautés de stage ou thématiques.

#### Une pédagogie innovante en lien avec la coopérative pédagogique développée par l'établissement

Pour être au plus près des préoccupations professionnelles des agent.e.s et de leurs façons d'apprendre, l'établissement diversifie les situations d'apprentissage avec :

- des vidéos formatives et des tutoriels filmés qui permettent à l'agent d'adopter les gestes liés à ses pratiques professionnelles ;
- des chantiers-école qui utilisent les situations de travail réelles pour faire acquérir des compétences transférables dans sa propre collectivité ;
- la pratique de la pédagogie inversée pour une meilleure mise à profit des moments en présence ;
- des visites de sites, du tutorat, de l'auto-formation, des e-produits ;
- des mises en situation, des études de cas sur le territoire.

## **B. La demande de formations en intra-collectivités ou en union de collectivités**

La demande de formations en intra-collectivités ou en union de collectivités pour 2017 ne sera véritablement connue qu'après analyse en début d'année de l'ensemble des plans de formation et recueil des demandes spécifiques d'accompagnement formulées par les collectivités.

## **C. Les formations hors-cotisation en 2017**

L'ensemble de l'offre présentée ci-dessus est prise en charge par l'établissement sur le montant de sa cotisation. La part de l'offre qui n'entre pas dans la cotisation concerne :

- I. trois formations en hygiène, sécurité et santé au travail : CACES, FIMO et formation réglementaire des agent.e.s membres des CHSCT ;
- II. la part des remises à niveau qui dépasse un certain nombre de jours (un seuil pour la métropole et un seuil pour les stagiaires des DOM) ;
- III. les langues étrangères (sauf langues régionales et anglais professionnel pour les sapeurs-pompiers professionnels) ;
- IV. la formation continue obligatoire des policiers municipaux, la formation préalable à l'armement et la formation d'entraînement au maniement des armes.

Les formations intra donnent lieu à une participation financière uniquement lorsqu'elles nécessitent un travail de création de toutes pièces (notamment la rédaction d'un cahier des charges) et totalement inédit ou totalement nouveau, sans aucun lien avec des actions déjà conçues dans l'ensemble de l'établissement, ce qui reste très rare.

En 2014, l'activité en partenariat financier représentait 16 % de l'activité totale en JF, contre 9 % en 2015, et 13 % en JFS, contre 7 % en 2015. La diminution de cette part est encore accentuée en 2016 : l'activité en partenariat financier représente 6% de l'activité totale en JF et 4 % de l'activité totale en JFS (données provisoires pour 2016).

La formation des policiers municipaux (hors hygiène et sécurité au travail et informatique) représentait 28% des JF totaux en partenariat financier en 2015, 24% des JFS. En 2016, elle représente 56 % des JF totaux en partenariat financier et 62% des JFS.

## **IV Les informations relatives aux ressources humaines**

### **- Effectifs**

Les effectifs du CNFPT sont stables depuis début 2011 (2 392 postes).

### **- Répartition par domaine fonctionnel**

Les tableaux ci-après donnent les caractéristiques des 2 392 postes permanents selon le domaine fonctionnel, la catégorie et la filière.

Répartition des postes permanents par domaine fonctionnel au 31 décembre 2015

<b>Répartition des postes permanents par domaine fonctionnel</b>		
	Nombre de postes	En %
Gestion de la formation et des concours	1 379	57,6
Gestion des ressources	758	31,7
Informatique	116	4,8
Entretien, hébergement- restauration	76	3,2
Autres	63	2,7
<b>Total</b>	<b>2 392</b>	

- **Répartition par filière**

Répartition des postes permanents par filière au 31 décembre 2015

	Nombre de postes	Répartition en %
Emplois fonctionnels	34	1,5%
Filière administrative	2 001	83,6%
Filière technique	331	13,8%
Filière culturelle	15	0,6%
Filière médico-sociale	9	0,4%
Filière sportive	2	0,1%
<b>Total</b>	<b>2 392</b>	<b>100,0%</b>

- **Répartition par statut**

En outre, l'analyse des effectifs par statut montre une faible proportion d'agent.e.s contractuel.elle.s dans les effectifs de l'établissement, à hauteur de 107 au 31/12/2015.

- **Avantages en nature**

Deux délibérations du 6 novembre 2013 précisent le régime des concessions de logement. Au 31 décembre 2015, on dénombre :

- 15 logements faisant l'objet d'une convention d'occupation précaire avec astreinte (anciennement nommés « logements de fonction pour utilité de service » : logements pour des agent.es occupant des fonctions de directeur.rice de délégation du CNFPT et un pour un agent chargé du suivi

des formations police à Nîmes. Cette convention prévoit une redevance d'occupation fixée à 50% du loyer réel des locaux occupés. Le nombre est identique à 2014 ;

- 4 logements pour nécessité absolue de service (4 en 2014) pour les agent.e.s occupant les emplois fonctionnels de directeur.rice général.e du CNFPT, de directeur.rice général.e. adjoint.e. du CNFPT et les emplois de gardien.ne.s des locaux des délégations régionales Centre, Midi-Pyrénées et Provence-Alpes-Côte d'Azur.
- 1 logement pour le poste de chef.fe de l'inspection générale (0 en 2014)

Il n'existe aucun véhicule de fonction dans l'établissement public.

**- Eléments de rémunération**

Les éléments de rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires et les heures supplémentaires rémunérées sont les suivants :

Rémunérations brutes et primes mensuelles moyennes  
par agent au 31 décembre 2015 (toutes filières confondues)

	Rémunération brute moyenne d'octobre 2015	Primes moyennes d'octobre 2015	% primes / rémunération brute
Données au 31/10/2015	3 028,12 €	589,78 €	19,5%
Données au 31/10/2014 pour mémoire	3 065,55 €	612,98 €	20,1%
Données au 31/10/2013 pour mémoire	3 020,47 €	589,36 €	19,5%

Ventilation de la masse salariale 2015  
(entre les différents éléments de paie)

	En €	En %
<b>Traitement de Base</b>	<b>64 439 264,52 €</b>	50%
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)</i>	<i>703 328,54 €</i>	
<b>Régime Indemnitaires</b>	<b>17 046 076,54 €</b>	13%
<b>Heures Supplémentaires</b>	<b>109 181,17 €</b>	0%
<b>Prime de Fin d'Année</b>	<b>5 135 414,12 €</b>	4%
<b>Prime de Restauration</b>	<b>717 743,45 €</b>	1%
<b>Autres Eléments de Paie</b> (supplément familial de traitement, indemnité de résidence, garantie individuelle du pouvoir d'achat...)	<b>4 702 299,61 €</b>	4%
<b>Charges patronales</b>	<b>35 371 077,06 €</b>	27%
<b>Chèques de table – part patronale</b>	<b>1 083 021,63 €</b>	1%
<b>Hors train de paie</b> (régularisations de cotisations, validations de service, fonds national de compensation du supplément familial de traitement, comités médicaux...)	<b>871 294,41 €</b>	1%
<b>Total</b>	<b>129 475 372,51 €</b>	100%

**- Durée effective du travail**

Concernant la durée effective du travail dans l'établissement, celui-ci s'est doté d'un protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail, approuvé le 13 novembre 2001 et qui s'est traduit par deux délibérations n°00-39 du 22 mars 2000 et n°01 du 13 novembre 2001 par lesquelles la durée du travail de l'ensemble des agent.e.s s'établit à 35 heures hebdomadaires et le nombre de jours de congés à 36, soit une durée annuelle effective de 1533 heures. Ces dispositions sont conformes au décret 2001-623 du 12 juillet 2001, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

**Scénario 1 :  
Prospective CNFPT 2017-2020 avec mise en œuvre partielle de la loi du 20 avril  
2016**

**Section de fonctionnement**

		2017	2018	2019	2020*
Dépenses réelles de fonctionnement	<b>Formation (2016 : 179 M€ réalisés)</b>	<b>148,5 M€</b>	<b>149,6 M€</b>	<b>148,4 M€</b>	<b>148,1 M€</b>
	<i>Variation</i>		0,7%	-0,8%	-0,2%
	<b>Nouvelles compétences 2016</b>	0,0 M€	0,0 M€	0,0 M€	0,0 M€
	<b>Scolarité ingénieurs en chef</b>	0,8 M€	2,6 M€	2,6 M€	2,6 M€
	Dépenses imprévues	1,5 M€	1,5 M€	1,5 M€	1,5 M€
	<i>Variation</i>		1,00%	1,00%	1,00%
	Gestion	46,3 M€	47,1 M€	47,6 M€	48,1 M€
	Agents en remplacement	3,0 M€	3,0 M€	3,0 M€	3,0 M€
	Loyer	10,0 M€	10,1 M€	10,2 M€	10,3 M€
	Gestion courante	33,3 M€	34,0 M€	34,4 M€	34,8 M€
	<i>Variation</i>		1,8%	1,1%	1,1%
	Transfert centres de gestion	22,4 M€	20,3 M€	21,0 M€	21,1 M€
	Masse salariale	132,5 M€	133,8 M€	135,2 M€	136,5 M€
	<i>Variation</i>		1,0%	1,0%	1,0%
	Fonctionnaires pris en charge	2,5 M€	2,5 M€	2,5 M€	2,5 M€
	Emploi et concours	1,2 M€	1,2 M€	1,2 M€	1,2 M€
Dette	0,3 M€	0,7 M€	1,1 M€	1,2 M€	
Subv. et charges except.	2,3 M€	2,3 M€	2,3 M€	2,3 M€	
<b>Total dépenses de fonctionnement</b>		<b>358,2 M€</b>	<b>361,7 M€</b>	<b>363,4 M€</b>	<b>365,2 M€</b>

Recettes réelles de fonctionnement	Cotisation	340,1 M€	342,8 M€	344,5 M€	346,2 M€
	<i>Variation</i>		0,8% assiette à 0,9%	0,5% assiette à 0,9%	0,5% assiette à 0,9%
	Formations payantes	10,5 M€	10,5 M€	10,5 M€	10,5 M€
	Autres	5,8 M€	5,8 M€	5,8 M€	5,8 M€
	Budgets annexes	16,8 M€	16,8 M€	16,8 M€	16,8 M€
<b>Total recettes de fonctionnement</b>		<b>373,2 M€</b>	<b>375,9 M€</b>	<b>377,7 M€</b>	<b>379,4 M€</b>
<b>Epargne Brute</b>		<b>15,0 M€</b>	<b>14,3 M€</b>	<b>14,2 M€</b>	<b>14,2 M€</b>

Dotation aux amortissements	-11,3 M€	-11,3 M€	-11,3 M€	-11,3 M€
<b>Virement à la section d'investissement</b>	<b>3,7 M€</b>	<b>3,0 M€</b>	<b>3,0 M€</b>	<b>2,9 M€</b>

*Fin 2020, le niveau des dépenses de formation est équivalent à celui du compte financier 2013 (148,41 M€) ou 2009 (139,29 M€).*

**Financement de la section d'investissement**

	2017	2018	2019	2020
Dépenses d'investissement*	48,0 M€	48,0 M€	32,0 M€	32,0 M€
FCTVA	2,4 M€	3,5 M€	7,6 M€	7,6 M€
Cession	0,0 M€	0,0 M€	0,0 M€	0,0 M€
Investissement net	45,6 M€	44,5 M€	24,4 M€	24,4 M€
* dont reports				
<b>Dotation aux amortissements</b>	<b>11,3 M€</b>	<b>11,3 M€</b>	<b>11,3 M€</b>	<b>11,3 M€</b>
<b>Virement à la section d'invest.</b>	<b>3,7 M€</b>	<b>3,0 M€</b>	<b>3,0 M€</b>	<b>2,9 M€</b>
Remboursement dette	1,4 M€	3,3 M€	5,4 M€	5,9 M€
Résultat section investissement	-31,9 M€	-33,5 M€	-15,6 M€	-16,1 M€
<b>Emprunt annuel</b>	<b>31,9 M€</b>	<b>33,5 M€</b>	<b>15,6 M€</b>	<b>16,1 M€</b>

**Scénario 2 :**  
**Prospective CNFPT 2017-2020 avec mise en œuvre de toutes les dispositions**  
**de la loi du 20 avril 2016**

**Section de fonctionnement**

		2017	2018	2019	2020
Dépenses réelles de fonctionnement	<b>Formation (2016 : 179 M€ réalisés)</b>	<b>148,5 M€</b>	<b>142,6 M€</b>	<b>134,2 M€</b>	<b>128,1 M€</b>
	<i>Variation</i>		-4,0%	-5,9%	-4,6%
	<b>Nouvelles compétences 2016</b>	0,0 M€	7,0 M€	14,2 M€	20,0 M€
	<b>Scolarité ingénieurs en chef</b>	0,8 M€	2,6 M€	2,6 M€	2,6 M€
	Dépenses imprévues	1,5 M€	1,5 M€	1,5 M€	1,5 M€
	<i>Variation</i>		1,0%	1,0%	1,0%
	<b>Gestion</b>	<b>46,3 M€</b>	<b>47,1 M€</b>	<b>47,6 M€</b>	<b>48,1 M€</b>
	Agents en remplacement	3,0 M€	3,0 M€	3,0 M€	3,0 M€
	Loyer	10,0 M€	10,1 M€	10,2 M€	10,3 M€
	Gestion courante	33,3 M€	34,0 M€	34,4 M€	34,8 M€
	<i>Variation</i>		1,8%	1,1%	1,1%
	Transfert centres de gestion	22,4 M€	20,3 M€	21,0 M€	21,1 M€
	Masse salariale	132,5 M€	133,8 M€	135,2 M€	136,5 M€
	<i>Variation</i>		1,0%	1,0%	1,0%
	Fonctionnaires pris en charge	2,5 M€	2,5 M€	2,5 M€	2,5 M€
	Emploi et concours	1,2 M€	1,2 M€	1,2 M€	1,2 M€
Dette	0,3 M€	0,7 M€	1,1 M€	1,2 M€	
Subv. et charges except.	2,3 M€	2,3 M€	2,3 M€	2,3 M€	
<b>Total dépenses fonctionnement</b>	<b>358,2 M€</b>	<b>361,7 M€</b>	<b>363,4 M€</b>	<b>365,2 M€</b>	

Recettes réelles de fonctionnement	Cotisation	340,1 M€	342,8 M€	344,5 M€	346,2 M€
	<i>Variation</i>		0,8% assiette à 0,9%	0,5% assiette à 0,9%	0,5% assiette à 0,9%
	Formations payantes	10,5 M€	10,5 M€	10,5 M€	10,5 M€
	Autres	5,8 M€	5,8 M€	5,8 M€	5,8 M€
	Budgets annexes	16,8 M€	16,8 M€	16,8 M€	16,8 M€
<b>Total recettes de fonctionnement</b>	<b>373,2 M€</b>	<b>375,9 M€</b>	<b>377,7 M€</b>	<b>379,4 M€</b>	
<b>Epargne Brute</b>	<b>15,0 M€</b>	<b>14,3 M€</b>	<b>14,2 M€</b>	<b>14,2 M€</b>	

Dotation aux amortissements	-11,3 M€	-11,3 M€	-11,3 M€	-11,3 M€
<b>Virement à la section d'investissement</b>	<b>3,7 M€</b>	<b>3,0 M€</b>	<b>3,0 M€</b>	<b>2,9 M€</b>

Fin 2020, le niveau des dépenses de formation est équivalent à celui du compte financier 2007 (127,82 M€).

**Financement de la section d'investissement**

	2017	2018	2019	2020
Dépenses d'investissement*	48,0 M€	48,0 M€	32,0 M€	32,0 M€
FCTVA	2,4 M€	3,5 M€	7,6 M€	7,6 M€
Cession	0,0 M€	0,0 M€	0,0 M€	0,0 M€
Investissement net	45,6 M€	44,5 M€	24,4 M€	24,4 M€
* dont reports				
<b>Dotation aux amortissements</b>	<b>11,3 M€</b>	<b>11,3 M€</b>	<b>11,3 M€</b>	<b>11,3 M€</b>
<b>Virement à la section d'invest.</b>	<b>3,7 M€</b>	<b>3,0 M€</b>	<b>3,0 M€</b>	<b>2,9 M€</b>
Remboursement dette	1,4 M€	3,3 M€	5,4 M€	5,9 M€
Résultat section investissement	-31,9 M€	-33,5 M€	-15,6 M€	-16,1 M€
Emprunt	31,9 M€	33,5 M€	15,6 M€	16,1 M€

## **CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**SEANCE DU 25 JANVIER 2017**

### **Projet de délibération**

**OBJET : Débat sur les orientations budgétaires 2017**

**Débat d'orientations budgétaire 2017**

**Le conseil d'administration,**

**VU** le code général des collectivités territoriales,

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**VU** la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**VU** la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

**VU** le décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 modifié relatif au Centre national de la fonction publique territoriale,

**VU** l'article L. 2312-1 du code général des collectivités territoriales (alinéas 2 et 3),

**VU** l'avis de la commission des finances du 24 janvier 2017,

**Après en avoir délibéré**

**DECIDE**

**Article unique** : prend acte de la tenue du débat sur les orientations générales du budget pour l'année 2017.

Le président

