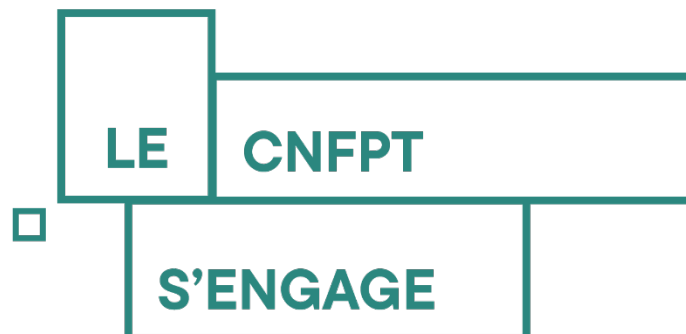


**CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION**  
**Séance du 3 décembre 2025**

**Rapport d'Orientation**  
**Développement Durable 2026**

**Agir pour  
la transition  
écologique**





## SOMMAIRE

---

### **1 – BILAN 2025 : Les dix engagements 2023 conduits avec succès**

#### **A. Un cadre de gouvernance refondé**

A.1 - Les instances de gouvernance

A.2 - Une mobilisation à toutes les échelles

A.3 - Des partenariats renforcés au service de la stratégie de Transition écologique

#### **B. Le bilan relatif à l'offre de service**

#### **C. L'élaboration d'une démarche d'écoresponsabilité ambitieuse**

C.1- Le Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES)

C.2 - Les actions menées au titre d'une politique de ressources humaines durable

C.2 - L'élaboration du plan écoresponsable

#### **D. Le déploiement d'outils de pilotage**

D.1 - Des démarches d'évaluation d'offres TE pour apprécier les actions déployées dans un objectif de qualité

D.2- La définition d'indicateurs

D.3 - L'annexe environnementale

---

### **2 - PERSPECTIVES : Poursuivre le développement de l'offre de services aux collectivités, en s'appuyant sur une démarche d'écoresponsabilité ambitieuse**

#### **A. Les orientations relatives à l'offre de service**

A.1 - Les orientations pour les trois années à venir

A.2 - Axes forts 2026

#### **B. Le lancement du plan écoresponsable formalisé à l'échelle de l'établissement**

#### **C. La consolidation des outils de pilotage**

## INTRODUCTION

L'engagement du CNFPT pour la transition écologique s'inscrit au cœur du projet d'établissement.

Le CNFPT porte une approche systémique des enjeux de développement durable, en référence aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2030 adoptés en 2015 par l'ONU, qui intègrent et croisent les enjeux environnementaux, sociaux, économiques et culturels. La mobilisation sur la transition écologique de l'établissement vise ainsi à répondre aux grands enjeux de développement durable : changement climatique, perte de la biodiversité, rareté des ressources et risques sanitaires environnementaux, justice sociale... Elle impose une évolution vers un nouveau modèle économique et social, renouvelant les modes de vie.



La mise en œuvre de l'engagement du CNFPT pour la Transition écologique (TE) s'est traduit en 2023 par dix engagements conduits avec succès. Cette première étape, réussie grâce à une remarquable mobilisation de l'ensemble de l'établissement, a permis de faire émerger de nouvelles perspectives autour d'une approche globale et transversale des enjeux : poursuivre le développement de l'offre de services aux collectivités, en s'appuyant sur une démarche d'écoresponsabilité ambitieuse.

---

## 1 – BILAN 2025

La stratégie de transition écologique du CNFPT s'est incarnée en 2023 autour de dix engagements, qui concernaient à la fois l'offre de service et le fonctionnement de l'établissement.

- E1 - MOBILISER l'ensemble des agents territoriaux
- E2 - INSCRIRE la TE dans toutes les formations d'intégration
- E3 - GENERALISER l'intégration de la TE dans toutes les formations « métiers »
- E4 - FORMER les encadrants au management des transitions
- E5 - PROPOSER une offre spécifique pour les DRH
- E6 - RECRUTER exclusivement des intervenants formés à la TE
- E7 - ORGANISER des événementiels nationaux et régionaux dédiés
- E8 - CONTRIBUER à la dynamique des acteurs nationaux et locaux
- E9 - DEVELOPPER des modalités de stages exemplaires
- E10 - CONSTRUIRE un CNFPT totalement engagé sur la TE

Ces dix engagements ont posé les fondations d'une démarche à long terme.

L'année 2025 marque l'atteinte des engagements relatifs à l'offre. S'agissant des engagements 9 et 10, plus spécifiquement liés au fonctionnement de l'établissement, les travaux engagés ont conduit à identifier le besoin d'un cadre d'action plus global, tant en termes de champs d'action que de cohérence de la mobilisation des parties prenantes. L'élaboration d'un plan écoresponsable s'est imposée pour répondre à ces objectifs.

### A. UN CADRE DE GOUVERNANCE REFONDE

#### A.1 Les instances de gouvernance

Les instances de gouvernance évoluent pour prendre en compte l'approche globale et transversale des enjeux, qui implique une démarche projet. Elles se formalisent comme suit :

- Un *comité stratégique* est composé du Directeur Général, des Directeurs Généraux Adjointes, du Directeur des Affaires Juridiques et des Assemblées, de la Directrice de la communication, de la directrice de l'INSET de Montpellier, chef de filât transition écologique, de deux directeurs de structures, et de l'équipe projet Transition écologique (TE). Il assure le portage transversal des sujets et oriente le plan d'action en s'appuyant sur une dynamique collective ;
- Un *comité technique* composé des représentants de services métier, d'un binôme directeur adjoint à la formation/directeur adjoint ressources, du chef de filât offre transition écologique, d'un contrôleur de gestion et de l'équipe projet Transition écologique pilote le déploiement opérationnel et la mise en œuvre. Il soutient et coordonne le plan d'action de la stratégie TE et prépare les arbitrages du comité stratégique. De ce comité technique est issue une équipe restreinte dédiée au pilotage du plan écoresponsable. Ce comité se mettra en place en 2026 lors du lancement formalisé du plan écoresponsable ;
- Une *instance de suivi mensuel* dédiée aux directeurs de structures, animée par l'équipe projet TE (directrice de projet et coordinateurs DGA), lieu d'articulation entre les actions locales et nationales, permet de suivre et de contribuer à la mise en œuvre locale, de partager des initiatives, questionnements, solutions... Il permet également d'informer sur les avancées des actions à l'échelle nationale, les outils/accompagnements à disposition, les actions de mobilisation et de communication, etc. ;
- Une *instance de suivi hebdomadaire* réunit l'équipe projet TE pour assurer le suivi et la coordination de la démarche ainsi que l'information des DGA ; elle anime la mise en œuvre

d'un programme d'actions de mobilisation auprès des agents à l'échelle nationale et du siège, et le plan de communication interne et externe avec la DCOM ; elle crée et alimente les ressources partagées, et prépare les réunions des différentes instances de la conduite du projet TE.

Cette gouvernance intègre des interventions régulières auprès des réseaux métiers et du collectif des référents offre TE pour veiller à la prise en compte des objectifs de transition écologique dans les feuilles de route respectives, en cohérence avec le plan écoresponsable.

## **A.2 Une mobilisation à toutes les échelles**

La stratégie transition écologique du CNFPT s'accompagne d'un programme d'actions de mobilisation auprès des agents, et d'un plan de communication interne et externe pour valoriser les avancées de la démarche.

Les actions de mobilisation s'inscrivent dans le cadre des actualités nationales et internationales – Fête de la nature, semaines européennes de la mobilité / du développement durable / de la réduction des déchets... Il s'agit de proposer des partages d'informations et d'actions inspirantes ainsi que des événements en format webinaire à l'échelle nationale, enrichis par des animations à l'échelle locale.

L'animation d'une dynamique collective à toutes les échelles au service de la mobilisation du plus grand nombre se concrétise, en particulier, par le lancement du [collectif des agents engagés](#) qui vise à fédérer les agents désireux de partager leurs intérêts, attentes et envies au regard des enjeux de transition écologique, sur tout le territoire et à toutes les échelles. Il s'agit de permettre, dans le cadre de l'activité professionnelle, à tout agent intéressé par les enjeux de transition écologique, ou déjà engagé et souhaitant poursuivre son engagement, d'accéder à un espace dédié de partage pour exprimer ses questions, donner à voir ses solutions, proposer des actions... C'est un groupe informel d'échanges, qui incarne la mobilisation du CNFPT sur les objectifs de transition écologique. Ce collectif a vocation à nourrir la stratégie de l'établissement ; il s'inscrit en complémentarité de l'action des référents officiels. Ce collectif national et les démarches locales ont vocation à s'enrichir mutuellement.

Une nouvelle équipe Teams intitulée « [Transition écologique - Ressources pour agir](#) » a également été créée. L'objectif est de centraliser des ressources opérationnelles en matière de transition écologique (guides, infos réglementaires, cahiers des charges, retours d'expérience, pratiques inspirantes, etc.), classées selon les thématiques du plan écoresponsable et de l'offre destinée aux collectivités. Chacun est invité à consulter et à contribuer à cette équipe Teams, organisée autour d'une majorité de canaux accessibles à tous, et de quelques canaux réservés - Collectif des agents, directeurs de structures notamment.

## **A.3 Des partenariats renforcés au service de la stratégie de Transition écologique**

La stratégie transition écologique du CNFPT s'enrichit par des partenariats renforcés. Les plus-values de ces partenariats sont multiples : croiser les expertises, partager des ressources, s'enrichir mutuellement, renforcer/créer des collaborations au sein des réseaux territoriaux... En 2025, le CNFPT s'est rapproché, en particulier, de [COMETE, la COMMunauté Ecologie et Territoires](#) et a officialisé son adhésion au [Club développement durable des établissements et entreprises publics \(CDDEP\)](#).

L'adhésion au CDDEP, organisée à Sorbonne Université, s'est déroulée en présence de Yann Nédélec, Président du CNFPT, Amélie Coantic, directrice adjointe au commissaire général au développement durable, et Dominique Pateron, Vice-président de Sorbonne Université. Actif depuis 2006, ce Club compte, à date, 160 membres représentant plus d'un million d'agents des trois fonctions publiques. Sa mission est d'accompagner les structures adhérentes dans

l'accélération de leur transition vers un modèle de développement durable, par le partage entre pairs, l'inspiration et l'innovation.

## B. LE BILAN RELATIF A L'OFFRE DE SERVICE

La réalisation des engagements se traduit par des avancées notables, concernant en particulier la constitution d'une offre de services riche, conçue et réalisée avec de nombreux partenaires - Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema), Fabrique des transitions, Office français de la biodiversité (OFB), Fédération Nationale des Parcs naturels régionaux de France (FNPNR), ShiftProject, Canopé... - :

- des formations sur catalogue ou à la carte,
- des journées d'actualité nationales ou locales,
- une radio et des podcasts, des MOOC, des webinaires, des vidéos,
- des e-communautés (56, dont 9.700 inscrits sur la e-communauté Transition écologique),
- des études sectorielles,
- un Wikiterritorial,
- des Universités de l'Innovation Publique.



L'offre de service inclut désormais la transition écologique dans un large éventail thématique : stratégies et pilotage - services à la population, éducation, sport, culture - prévention et gestion des risques - services ressources, finances, achats, ressources humaines, informatique - services techniques et bâtiments - espaces publics, voirie et espaces verts - développement économique, agriculture, alimentation - aménagement, habitat et mobilités durables - politiques énergétiques - services eau, déchets et économie circulaire.

Le rapport du ShiftProject « Former les actifs pour la transition écologique » publié en 2025 promeut le caractère exemplaire du développement de l'offre de formation du CNFPT en soulignant l'efficacité de son approche systémique pour accompagner les collectivités et les territoires dans leurs adaptations et leurs

transitions - diversité des thématiques, transversalité des sujets, variété des formes de formation, formations sur mesure et contextualisées, animation de réseaux, viviers de formateurs sur l'ensemble du territoire.

En 2025, les orientations portaient plus précisément sur :

- La mobilisation massive des agents territoriaux, et en particulier les agents de catégorie C, en développant leur compréhension des enjeux écologiques et leurs capacités d'adaptation à la transition, via des pédagogies adaptées ;
- La poursuite de l'intégration de la TE dans les offres métiers en promouvant, en particulier, la cohésion sociale, la justice sociale, une IA responsable et la participation des habitants ;
- L'outillage de la fonction RH des collectivités en introduisant les compétences transverses de la TE dans le répertoire des métiers territoriaux ; une étude exploratoire sur l'impact de la TE sur les métiers et compétences a été initiée avec un parti pris sur une méthodologie fondée sur le travail réel. Les premiers résultats montrent l'intérêt des collectivités pour une telle

démarche et apportent déjà des éléments de potentiels enrichissements de l'action du CNFPT.

- La poursuite de l'expérimentation iTEEnéraire, en Région Centre-Val-de-Loire, avec une phase de massification des formations, et de transfert dans l'offre nationale de service du CNFPT de premières ressources issues de la démarche.

## Objectifs atteints par engagement

- *MOBILISER l'ensemble des agents territoriaux*

Pour mobiliser largement les agents territoriaux face aux enjeux de la transition écologique, depuis 2024, ont été proposées six sessions d'un cours en ligne (MOOC) dédié aux grands enjeux de la transition écologique, ses conséquences sur les politiques publiques et les impacts sur les métiers et les compétences. Le MOOC sera actualisé en 2026.

Depuis fin 2024, une déclinaison de ce cours est accessible dans un format plus court (SPOC) et personnalisable à la demande d'une collectivité (intra) ou d'un groupement de collectivités (union), avec ou sans accompagnement. Près de 70 sessions du SPOC TE ont été ou sont en cours de programmation.

La prise en compte dans les approches métiers des questions de cohésion sociale, de santé, de transition numérique ou de participation des habitants est passée par un travail collaboratif des différents chefs de filât permettant de croiser les approches et les actions avec notamment des interventions dans les différents réseaux institutionnels de l'établissement (réseaux de spécialités) en vue de développer des offres plus intégrées.

Une formation de formateurs sur la TE et le travail social est organisée par l'INSET d'Angers.

La création de formations distancielles complémentaires des offres présentielles visant à apporter des réponses adaptées et agiles aux besoins des collectivités, notamment l'auto-formation sur les comportements humains et la transition écologique. La version test de cette formation a recueilli plus de 200 inscrits pour sa première session, en novembre 2025.

La formation sur « La mise en récits des transitions pour consolider les projets de territoire » se déploie rapidement avec plus de 20 sessions programmées ; elle est l'objet d'un partenariat avec l'ADEME qui orientera vers cette formation les chargé.es de mission sur les territoires engagés dans le programme « Territoire Engagé pour la Transition Ecologique » (TETE).

- *INSCRIRE la TE dans toutes les formations d'intégration*

Depuis fin 2023, le CNFPT inscrit la transition écologique dans les formations d'intégration dispensées auprès de toutes les catégories d'agents, titulaires ou contractuels. Ce sont près de 60 000 agents territoriaux qui, chaque année, bénéficient d'un module adapté dédié. De nouveaux référentiels pour les FIA et FIB seront effectifs en 2026.

- *GENERALISER l'intégration de la TE dans toutes les formations « métiers »*

Dans les formations dites « métiers », plus de 600 stages sont désormais identifiés via un label « Transition écologique », qui en traduit la prise en compte comme fil rouge, en s'appuyant sur des outils pédagogiques tels des livrets thématiques, des webinaires, des ressources formatives, des cours en lignes (MOOC et SPOC), etc. Cette offre concerne, en particulier, les stages fréquemment demandés et programmés, comme la restauration collective, la gestion des espaces verts, la commande publique et le management.

Une offre sur les fondamentaux de la biodiversité a été développée. Elle est actuellement en test.

Pour accompagner et démultiplier les intras, des formations de formateurs sont organisées, sur les territoires ou au niveau national. Sur le champ de la sensibilisation, par exemple, une formation de deux jours sur les enjeux de transition écologique et sur des méthodes d'intelligence collective permet d'acquérir la compétence d'animation de sessions dédiées. Ce dispositif a été complété par

une offre sur la facilitation interne à la transition écologique visant à créer des relais internes aux collectivités pour accompagner le changement. Ces dispositifs font l'objet de la création d'un groupe dédié, hébergé par la e-communauté transition écologique visant à accompagner dans la durée ces formateurs et facilitateurs.

- *FORMER les encadrants au management des transitions*

Les encadrants des collectivités occupent une place essentielle dans l'appropriation, le portage et la diffusion d'une culture territoriale de la transition écologique. Le CNFPT déploie des actions en vue d'avoir formé, d'ici 2027, 100 000 cadres locaux au management des transitions.

Le renforcement de l'offre TE pour les cadres est constitué :

- d'un cycle pour les cadres A (six modules sur 18,5 jours – promotion de 60 stagiaires/an depuis 2023) « Management de la Transition Ecologique et Sociale ». L'objectif est de faciliter la conception et la mise en œuvre d'un projet global de transition écologique et sociale, à l'échelon du territoire d'une collectivité, en fédérant l'ensemble des acteurs locaux. Ce cycle mis en œuvre en 2024 dans tous les instituts du CNFPT a d'ores et déjà bénéficié à 140 cadres de direction des collectivités.  
Une actualisation est en cours à la suite de la mise en œuvre des premières sessions du cycle pour rester au plus près des évolutions constatées sur le terrain (santé environnement, cohésion sociale, modèle économique, redirection écologique) et optimiser le rapport coût/ effets produits de ces dispositifs ;
- de deux itinéraires pour les encadrants intermédiaires (4 modules sur 10 jours) et management stratégique (4 modules sur 11 jours) ;
- d'une offre courte pour A/A+ (bouquet de ressources, échanges entre pairs, formation-action de co-construction, webinaires, évènementiels, visites ou balades apprenantes, etc.).

Le Cycle Supérieur de la Transition des collectivités proposé à l'INET (promotion de 20 stagiaires/an – lancé en 2021) intègre les enjeux de la TE. Un "retour de promotions des anciens du CST" programmé fin 2025 permettra aux différentes promotions de se croiser, de capitaliser leurs expériences et d'analyser leurs attentes/besoins pour accélérer la transition sur les territoires. Ce retour pourrait également permettre de repérer des besoins d'évolution du cycle.

- *PROPOSER une offre spécifique pour les DRH*

Pour anticiper l'impact de la transition écologique sur les métiers territoriaux, une offre de formation spécifique à destination des DRH a été déployée.

Le renforcement de l'offre TE spécifique pour les DRH « DRH en transition » vise à construire une politique RH prenant en compte la transition écologique et à bâtir des plans de recrutement et de formation adaptés ; elle est constituée :

- d'un itinéraire de 1er niveau (3 modules sur 5 jours) à visée pragmatique et opérationnel,
- d'un itinéraire plus approfondi (4 modules sur 8 jours) à visée stratégique,
- d'une offre courte.

Les agents territoriaux sont invités à suivre tout ou partie de ces itinéraires en fonction de leurs acquis et de leurs besoins.

Les cycles de professionnalisation des DRH ont été par ailleurs adaptés aux enjeux de la TE.

- *RECRUTER exclusivement des intervenants formés à la TE*

En 2025, tous les intervenants recrutés (territoriaux et via marchés publics) doivent être formés à la Transition écologique.

Le dispositif comprend trois niveaux :

- le niveau « socle de base » pour les intervenants n'intervenant pas sur des actions de formation transition écologique,

- le niveau intermédiaire pour les interventions nécessitant une expertise métier devant intégrer les enjeux de la transition écologique,
- et le niveau expert concerne les intervenants mobilisés pour des actions de formation à la transition écologique.

Afin de faciliter et massifier la formation, une adaptation du SPOC TE est à disposition des délégations régionales.

Une fonctionnalité sur l'espace intervenants, mise en place au printemps 2025, permet aux intervenants de déposer directement leur attestation de formation TE. Il est prévu de réaliser un bilan des attestations déposées, en 2026.

- *ORGANISER des évènementiels nationaux et régionaux dédiés*

L'implication des acteurs territoriaux à la prise en considération de la transition écologique repose aussi sur la participation régulière à des évènementiels nationaux et régionaux dédiés, pour favoriser les rencontres entre pairs et avec des experts. Les moments nationaux (Exemples : les 25 et 26 mars à Montpellier, « Agir autrement pour faciliter la transition des territoires littoraux », ou encore le 25 et 26 juin à St Priest, « La transition écologique, enjeux et impacts sur les SDIS ») ont été enrichis en 2025 d'évènements locaux organisés par les délégations (Exemples : les 12 et 13 mai « Biennale des villes en transition » ; le 20 mai à Poitiers « Transition écologique et ruralité »).

- *CONTRIBUER à la dynamique des acteurs nationaux et locaux*

Pour favoriser la prise en compte de la transition écologique dans les formations et en situation de travail, tous les partenariats nationaux ainsi que les contrats signés avec les collectivités territoriales sur le déploiement de l'offre de service, comportent un volet transition écologique.

Les conventions pluriannuelles nationales conclues par l'établissement avec de grands opérateurs comme l'ADEME, le Cerema, l'OFB, Plante et Cité ont continué à donner lieu à des actions conjointes : interventions croisées lors d'évènementiels nationaux ou locaux, coproductions de ressources formatives, partages d'expertise, renvois vers nos offres de service respectives pour en faciliter l'articulation (exemple entre le programme « territoires engagés pour la transition écologique » de l'ADEME et l'offre de formation du CNFPT).

D'autres actions conjointes ne relèvent pas d'un cadre formel de partenariat mais permettent des coopérations approfondies et des échanges d'expertise. Par exemple, en 2024, le CNFPT a participé au rapport sur la contribution de la formation continue à la transition écologique piloté par le ShiftProject. Une journée d'étude a été conduite avec l'Université de Montpellier sur la question des littoraux dans le cadre d'une étude publiée sur les différentes problématiques des littoraux français. Des formations de formateurs ont été réalisées avec l'Université Gustave Eiffel pour développer les viviers d'intervenants en matière d'adaptation des espaces publics au changement climatique.

- *Zoom sur ITEEnénaire*

Depuis janvier 2023, le CNFPT développe iTEEnénaire, une démarche expérimentale de transformation systémique des organisations publiques à partir des métiers. Son objectif : inscrire durablement la transition écologique et énergétique (TEE) dans les pratiques professionnelles, les structures organisationnelles, les cultures métiers et les dynamiques de coopération territoriale. Soutenu par la Banque des Territoires dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt *Compétences et métiers d'avenir – France 2030*, ce dispositif est coconstruit au sein d'un consortium de quatorze partenaires. Les douze collectivités membres<sup>1</sup> sont accompagnées, par le CNFPT et l'ADEME, pour repenser les gestes métiers et expérimenter de nouvelles formes de

---

<sup>1</sup> Commune de Blois, Agglopolys Blois, Communauté de Communes du Grand Chambord, Commune de Lamotte-Beuvron, Conseil Départemental d'Indre et Loire, Commune de Tours, Tours Métropole Val de Loire, Conseil Départemental de l'Indre, Communauté de communes Terres du Haut Berry, Commune de Saint Jean de Braye, Centre Intercommunal d'Action Sociale du Blaisois, Région Centre-Val de Loire

coopération à l'échelle des territoires. L'ambition est de former 10 000 agents à la transition écologique en région Centre-Val de Loire d'ici décembre 2027, en couvrant 20 groupes de métiers. Pour chaque groupe, un panel d'agents est associé à la conception des parcours afin de créer des expériences formatives adaptées aux réalités de terrain. Conçus en coopération inter-instituts et inter-délégations du CNFPT, tous les contenus produits sont open source, facilitant leur transfert vers d'autres fonctions publiques et le secteur privé.

L'année 2025 a été marquée par plusieurs avancées notables :

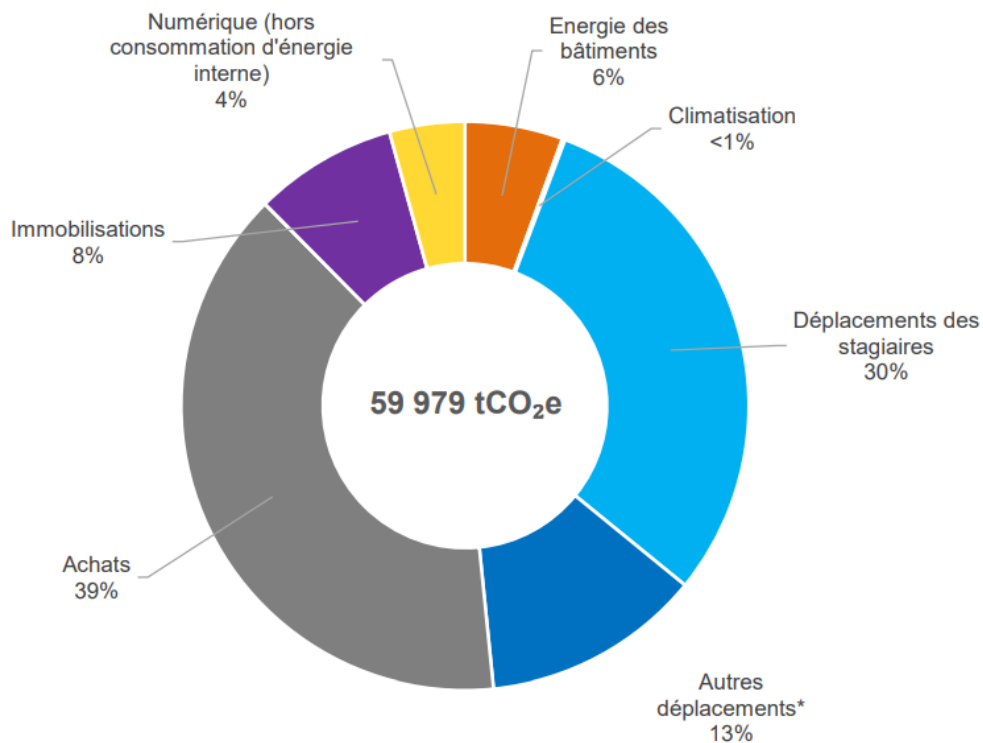
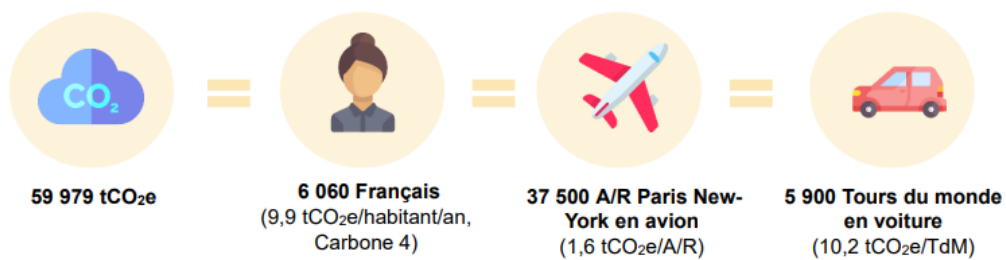
- les premiers parcours modulaires ont été produits pour les métiers du bâtiment, de la propreté des locaux, des espaces verts et de l'achat public, avec 117 stages proposés, dont 37 nouveaux ;
- les travaux de co-conception se sont poursuivis sur les deux tiers des autres groupes métiers, avec pour objectif d'atteindre dix parcours finalisés fin 2025 ;
- les collectivités ont intensifié la sensibilisation des agents à la transition écologique et certaines ont engagé la formation des managers en mobilisant les différents dispositifs iTEEnéraire - stages CNFPT et ADEME, points de vue, bivouacs ;
- un important travail d'animation quotidienne a été mené au sein du consortium pour entretenir la dynamique de transformation et mobiliser les collectifs de travail ;
- une évaluation d'impact a été lancée avec le cabinet KPMG visant à mesurer la transformation réelle des organisations test ;
- enfin, le CNFPT et l'ADEME ont amorcé une réflexion pour examiner les conditions du transfert d'iTEEnéraire vers d'autres territoires en région Centre Val de Loire et au-delà. Pour soutenir cette nouvelle étape, une mission nationale iTEEnéraire a été créée au CNFPT. Il s'agit d'une instance transversale, associant les trois directions générales adjointes, l'INSET de Montpellier, des délégations tests, la délégation Centre-Val de Loire et la cheffe de projet iTEEnéraire, et la directrice de projet Transition écologique. Cette mission vise à structurer et piloter le passage à l'échelle, dans une démarche d'amélioration continue et de capitalisation.

## **C. L'ELABORATION D'UNE DEMARCHE D'ECORESPONSABILITE AMBITIEUSE**

En 2025, le CNFPT a poursuivi les actions identifiées au titre des engagements 9 et 10, tout en faisant évoluer le cadre de sa démarche au service d'une approche plus transversale et globale. Il a engagé la formalisation d'un plan écoresponsable, en intégrant une trajectoire de décarbonation issue de son bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES).

### **C.1 LE BILAN DES EMISSIONS DES GAZ A EFFETS DE SERRE (BEGES)**

Le BEGES s'inscrit au cœur du plan écoresponsable. Conduit en 2024 sur les données 2023, et finalisé en 2025, ce bilan a permis d'évaluer les émissions de gaz à effet de serre induit par les activités de l'établissement à 59 979 tCO<sub>2</sub>e. Il a intégré l'ensemble des émissions directes et indirectes classées en six postes : déplacements, achats de biens et de services, immobilisations, énergie des bâtiments, numérique et climatisation.



\*Autres déplacements : déplacements des élus et des intervenants, déplacements domicile-travail des agents et déplacements professionnels

Le principal enjeu en termes d'émissions de gaz à effet de serre pour le CNFPT réside au sein du poste « déplacements » à l'origine de 43% des émissions du bilan global, 30% correspondant aux émissions des déplacements des stagiaires.

Le second poste le plus émetteur est celui des « achats de biens et de services », responsable de 39% du total des émissions - les émissions liées aux achats réalisés par le siège pour l'ensemble des structures correspondant à 72% de ce poste.

Le poste « immobilisations », qui compte pour 8% des émissions du CNFPT, est le troisième poste le plus émetteur. Le parc de bâtiments du CNFPT en représente la part la plus importante.

Le poste « énergie des bâtiments » est responsable de 6% des émissions de gaz à effet de serre de l'établissement. Le gaz naturel est responsable de 62% des émissions du poste en raison de son facteur d'émission nettement supérieur à celui de l'électricité en France métropolitaine.

Enfin, le poste « numérique » représente 4% des émissions, suivi par le poste « climatisation » (fuites de gaz) responsable de moins de 1% des émissions du bilan global du CNFPT en 2023.

La trajectoire de décarbonation fixera des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de

serre, en s'appuyant sur plusieurs types d'actions – méthodes de travail, actions en cours ou déjà identifiées, nouvelles actions. La trajectoire sera évaluée au bout de trois ans, lors du renouvellement du BEGES.

## **C.2 Les actions menées au titre d'une politique de ressources humaines durable**

### ▪ *Agir pour l'insertion dans l'emploi*

L'établissement est engagé, depuis de nombreuses années, en matière d'accès et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Cet engagement fort se matérialise notamment par les conventions successives signées avec le Fonds d'Insertion pour des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), depuis 2019. Le bilan positif et les avancées notables obtenues grâce aux actions développées dans ce cadre ont conduit l'établissement à contractualiser une deuxième convention pluriannuelle 2023-2025, reconduite pour 2026-2029.

En 2025, les actions réalisées répondaient aux objectifs suivants :

- Renforcer le recrutement et accueillir des apprentis en situation de handicap ;
- Poursuivre les aménagements / adaptations de poste en faveur des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et des agents en restriction d'aptitude ;
- Poursuivre la mise à disposition d'aides individuelles pour améliorer les conditions de travail des BOE ;
- Renforcer la prise en charge du handicap psychique ;
- Evaluer l'accessibilité numérique ;
- Clarifier les procédures d'aménagement de poste et d'achat des équipements, des conventions de TAD ;
- Renforcer la professionnalisation des acteurs en poursuivant les actions de communication et de sensibilisation sur l'ensemble des structures.

### ▪ *Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutter contre toutes les formes de discrimination*

L'année 2025 a été marquée par plusieurs actions menées dans le cadre du plan égalité professionnelle femme - homme :

- des actions de formations et des ateliers à destination de l'encadrement ;
- un travail préparatoire au lancement d'une étude, dont les résultats devraient être livrés prochainement, pour répondre aux objectifs suivants : Identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, comprendre les causes de ces écarts (structure des emplois / des fonctions / de l'encadrement, parcours et déroulé de carrière, temps de travail...) - Analyser le déroulement de carrière par sexe et pointer les éventuels écarts - Proposer des pistes d'action pour réduire les inégalités ;
- un soutien à la parentalité par la revalorisation de 17% des aides versées par le COS et le CNFPT ;
- la gestion et le suivi du dispositif de signalement ;
- la charte TIC intégrant plus fortement les principes du droit à la déconnexion ;
- des actions de communication.

### ▪ *Agir pour la qualité de vie et les conditions de travail*

La démarche « Agir ensemble pour la qualité de vie et les conditions de travail » a débuté en 2023, à travers l'administration d'une enquête sur l'exposition des agents aux facteurs de risques psychosociaux. Trois enseignements sont issus de l'enquête (taux de participation de 81%), avec des agents exposés de manière modérée à significative à des facteurs liés aux exigences émotionnelles, à l'insécurité de la situation de travail avec le manque d'identification de perspectives d'évolution, et à l'intensité, la complexité et le temps de travail.

Dans la continuité, le chantier « Développer une culture partagée de la charge d'activité par la régulation » vise à prévenir les risques liés aux facteurs relatifs à l'intensité, la complexité et le temps de travail. Pour ce projet, le CNFPT est accompagné par un prestataire, spécialisé en psychologie du travail, en ergonomie et en sociologie des organisations. Le chantier se concentre sur cinq structures pilotes, volontaires, sélectionnées pour représenter la diversité des structures du CNFPT - le siège, l'INSET de Montpellier, les délégations Nouvelle Aquitaine, Centre-Val de Loire, et de La Réunion. Découpé en trois phases, le chantier a démarré en décembre 2024. Une première phase de préparation a permis de construire la communication autour du chantier. Une sensibilisation visant à embarquer les agents et à amorcer la diffusion d'une culture partagée a été travaillée. Des indicateurs RH, portant sur l'activité ou la gestion, ont été recueillis et analysés. La sensibilisation a été déployée en strate descendante auprès des comités de direction, puis des comités de direction élargis, et enfin auprès des agents. La phase de diagnostic est multi-niveau. Elle vise à interroger chaque strate hiérarchique du CNFPT. Un travail est actuellement mené pour consolider et partager le diagnostic, et définir un plan d'actions coconstruit avec les parties prenantes.

- *Poursuivre l'effort engagé en faveur d'une organisation du temps de travail attractive*

Il s'agit du maintien de dispositifs permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, avec neuf formules hebdomadaires de temps de travail (de 35h à 39h, sur 4,5 jours ou 5 jours) et deux jours de télétravail maximum par semaine, fixes ou flottants. Au 31 décembre 2024, 81,5% des agents en position d'activité télétravaillent.

- *Renforcer la cohésion sociale et la solidarité*

Cette ambition se concrétise à travers la politique d'action sociale et le caractère redistributif des prestations : augmentation en 2025 de la subvention au comité des œuvres sociales passant de 1,15% à 1,2% de la masse salariale ; hausse de 17% en moyenne des prestations sociales versées aux agents et étendues à de nouveaux bénéficiaires (agents non permanents, apprentis).

### **C.3 L'élaboration du plan écoresponsable**

Début 2025, une première architecture du plan écoresponsable a été conçue, en s'appuyant sur :

- la circulaire Service Public Eco responsables n° 6425-SG du 21/11/23, qui pose six axes d'action - *Mieux se déplacer, mieux consommer, mieux se nourrir, mieux gérer nos bâtiments, mieux protéger et valoriser nos éco systèmes, mieux préserver la ressource en eau*. Au regard d'une approche globale et systémique des enjeux, un axe d'action a été rajouté au titre d'une politique de ressources humaines durable « Agir pour une transition socialement juste ». Et, un axe, plus méthodologique, « Conduire la trajectoire de décarbonation » complète le plan ;
- les actions déjà engagées par les structures (sollicitées en juillet 2024 sur leurs démarches locales, plusieurs avaient partagé leurs avancées) ;
- les résultats du BEGES.

Ce socle commun a été la base d'un travail d'appropriation et d'approfondissement avec les structures et le siège. Des échanges bilatéraux ont été organisés de mai à novembre ; l'objectif était d'identifier, pour chaque action du socle commun :

- les contributions des structures et du siège,
- les actions qui s'imposent à l'échelle nationale, qui pourraient donner lieu à une mobilisation collective,
- des besoins en accompagnement (documents de cadrage, actions d'acculturation et/ou de montée en compétence...),
- des actions ou ressources réalisées et partageables.

Toutes les structures et le siège de l'établissement sont appelées à contribuer à la mise en œuvre du plan en fonction de leurs caractéristiques, de leurs niveaux d'avancement et de leurs priorités. Il est attendu qu'elles s'engagent sur un certain nombre d'actions du plan (4 à 6, voire plus) dont elles

attendent des résultats à impact d'ici le prochain BEGES - dont a minima les priorités relevant d'obligations réglementaires. Elles peuvent également se mobiliser sur des initiatives à l'échelle locale.

Une démarche a été menée spécifiquement avec les délégations ultra marines, au regard des spécificités de ces territoires.

La priorisation des actions sera appréciée en fonction des obligations réglementaires, du coût de réalisation, du gain environnemental et possiblement budgétaire, de la complexité de mise en œuvre et des échéances.

### *Axes et actions du plan écoresponsable*

AXES	ACTIONS
<b>1. Conduire la trajectoire de décarbonation</b>	Se préparer au prochain BEGES
	Faire évoluer les pratiques professionnelles
<b>2. Mieux se déplacer</b>	Verdir les déplacements
	Optimiser les déplacements des agents
	Réduire et verdir les déplacements des intervenants et stagiaires
	Optimiser et verdir la flotte de véhicules professionnels
<b>3. Mieux consommer</b>	Acheter moins et mieux en achetant des produits durables et en repensant les modèles de consommation
	Développer le numérique écoresponsable
	Rationalisation des livraisons (fret)
	Réduire la quantité de déchets et optimiser leur valorisation
<b>4. Mieux se nourrir</b>	Concevoir et mettre en place une offre de restauration responsable
	Mesurer et piloter les consommations énergétiques des bâtiments
	Réduire les consommations énergétiques des bâtiments
<b>5. Mieux gérer nos bâtiments</b>	Accélérer la durabilité des bâtiments
	Optimiser et/ou mutualiser les surfaces, permettant de rationaliser les usages et de limiter les nouvelles constructions
<b>6. Mieux préserver la ressource en eau</b>	Gérer la ressource en eau de façon durable
<b>7. Mieux protéger et valoriser nos écosystèmes</b>	Encourager les actions en faveur de la biodiversité
<b>8. Mieux agir pour une transition socialement responsable</b>	Agir pour une politique de ressources humaines durable
	Agir pour l'égalité
	Agir pour faire adhérer élus, agents et visiteurs du CNFPT à la TE

## **D. LE DEPLOIEMENT D'OUTILS DE PILOTAGE**

### **D.1 Des démarches d'évaluation de l'offre de formation TE pour apprécier les actions déployées dans un objectif de qualité**

Dans le cadre du plan pluriannuel d'évaluation, une étude approfondie a été conduite sur les besoins des collectivités et l'adéquation de l'offre du CNFPT. Cette étude a fait l'objet d'une présentation au CNO du 3 octobre 2025. Un travail doit être mené sur la base des recommandations formulées.

Le CNFPT a inscrit la transition écologique au cœur de son projet d'établissement 2022-2027, en faisant de l'accompagnement des collectivités dans les grands enjeux publics locaux l'une de ses cinq priorités stratégiques. C'est dans ce cadre que le comité d'évaluation a priorisé cette thématique dans son plan pluriannuel d'évaluation 2023-2026.

En 2023, une évaluation relative à la prise en compte de l'urgence écologique dans l'offre du CNFPT a été initiée. Elle répondait à trois enjeux principaux :

- Identifier les conditions permettant au CNFPT de proposer un accompagnement adapté et utile à la mise en œuvre d'actions de transition écologique ;
- Recenser les besoins des agents et collectivités en termes de formation et d'accompagnement en matière de transition écologique ;
- Recueillir les attentes et anticipations des agents et collectivités sur le positionnement de l'établissement dans les années à venir sur les questions de transition écologique.

Les conclusions de cette évaluation permettent :

- De confirmer la légitimité historique de l'établissement perçu comme l'organisme de référence en matière de formation et de montée en compétence des agents territoriaux, avec toutefois une nécessité de réaffirmer son positionnement stratégique sur les enjeux de transition écologique ;
- D'identifier les leviers d'amélioration de l'offre en termes d'accessibilité, de visibilité et d'opérationnalité de ses contenus, vers une offre moins théorique, plus concrète et pointue ;
- De mettre en exergue les freins (financiers, humains, politiques, psychologiques etc.) liés aux collectivités et aux agents dans la mise en place et le pilotage de leurs stratégies en matière de transition écologique qui échappent à la vocation et au spectre du CNFPT ;
- D'identifier une grande diversité et hétérogénéité des actions et besoins dans le domaine de la transition écologique.

L'importance prédominante des besoins de sensibilisation et de formation des agents territoriaux (au regard notamment de la taille de la cible) et la technicité des sujets de transition ne permet ni au CNFPT ni à un opérateur public d'adresser, seul, l'ensemble des besoins et attentes des collectivités, dans ce domaine, de façon satisfaisante et uniforme.

Les besoins et attentes des collectivités territoriales à l'égard du CNFPT en matière d'accompagnement à la transition écologique dépassent largement le cadre d'actions de formation descendantes. Ils nécessitent une importante diversification des services proposés par l'établissement (et des modalités mêmes de conception de l'offre), à travers notamment le développement d'approches innovantes et différenciées partant des caractéristiques territoriales et des attentes spécifiques des agents.

Ces conclusions ont permis de formaliser des recommandations dans le cadre d'un atelier de travail avec les partenaires du CNFPT (Réseau Action Climat, Commissariat Général au Développement Durable, Une Fonction Publique pour la Transition notamment). Elles visent à améliorer l'offre du CNFPT en matière de transition pour les années à venir en anticipant et s'adaptant aux attentes et besoins des collectivités et leurs agents. Ces recommandations stratégiques et opérationnelles sont organisées autour de trois axes :

- Le positionnement stratégique du CNFPT et la gouvernance partenariale ;
- La logique d'action de l'établissement (priorisation, ciblage, proximité, veille) ;
- Les modalités, le contenu, la qualité de l'offre et la qualification des intervenants.

## **D.2 La définition d'indicateurs**

Les indicateurs sont des outils de pilotage, pour rendre compte des actions et des résultats, les valoriser, et orienter le plan d'action. Ils sont des facteurs d'incitation à agir et sont gage d'une meilleure efficacité.

Un travail a été engagé en 2024 avec les porteurs d'actions pour construire un panel d'indicateurs de pilotage, suivre l'avancée des actions et identifier d'éventuels freins. 75 indicateurs ont été envisagés - 26 liés à l'offre et 59 au fonctionnement de l'établissement. Le plan écoresponsable finalisé, sur la base de ce premier travail, la spécification des indicateurs visera un pilotage cohérent et efficient de la stratégie. Une attention particulière sera portée aux modalités de gouvernance (responsables de la donnée...).

### D.3 L'annexe environnementale

Au titre de la mise en œuvre d'une démarche de cotation environnementale, le CNFPT s'est inscrit dans le cadre réglementaire prescrit par le décret du 16 juillet 2024, qui concerne la cotation des dépenses d'investissement, objet d'une annexe au compte financier 2024.

L'annexe environnementale permet d'évaluer les actions d'investissement au prisme de l'impact environnemental pour faciliter le pilotage d'une démarche de transition écologique, en qualifiant les impacts socio-environnementaux des dépenses à travers une classification de « favorable » à « défavorable ».

La qualification des impacts socio-environnementaux des dépenses vise à nourrir les arbitrages budgétaires en intégrant un critère environnemental (part des dépenses favorables à l'atténuation du changement climatique), qui pourra être croisé avec des indicateurs quantitatifs (consommation de fluides, part d'énergie renouvelable...). Elle permet également de développer une approche transversale des sujets et des modalités de travail en s'appuyant sur la remontée de données accessibles, de renforcer la comptabilité analytique et d'identifier les points d'amélioration.

Pour répondre au besoin de recensement de l'annexe, et anticiper les évolutions du dispositif, une organisation transversale a été mise en place, reposant sur une équipe pluridisciplinaire, composée des directions supports finances / appui au pilotage et de l'équipe transition écologique. Cette organisation a permis de définir une méthodologie, et d'associer les directions opérationnelles concernées par l'exercice de cotation -Direction de l'Immobilier et de la Transition Ecologique, Direction de la Gestion Siège et de la Relation Usager, Direction des Systèmes d'Information et du Numérique.

Pour cet exercice (compte financier 2024, produit en 2025), les dépenses visées relevaient du budget M57 sur un champ restreint comprenant les frais d'étude, certains travaux et excluant la plupart des dépenses informatiques ; seul l'axe atténuation au changement climatique devait être pris en compte.

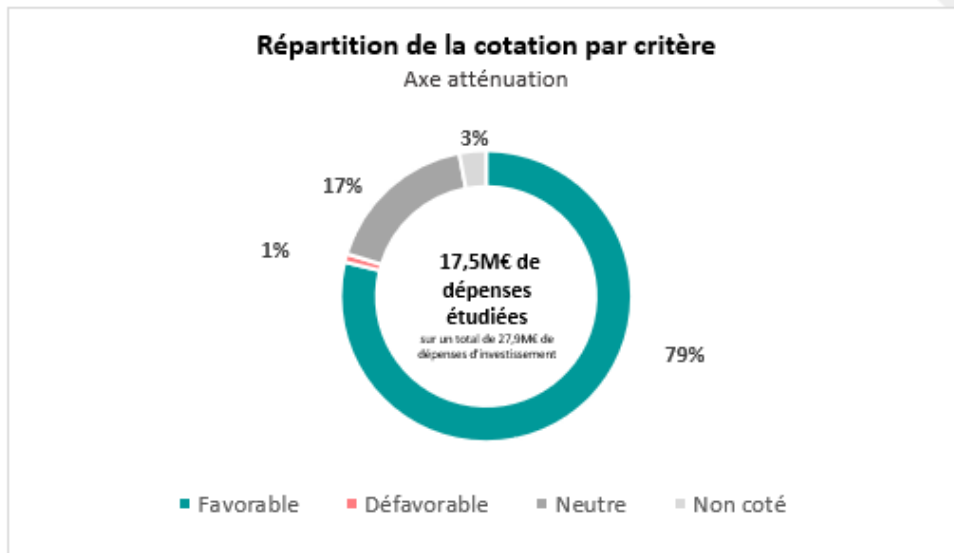
Le travail s'organise en trois phases :

Mars-avril	La réalisation d'un parangonnage auprès de collectivités utilisatrices de la solution Grand Angle et ayant déployé un budget vert (Région Grand Est, Le Conseil départemental de l'Hérault et la commune de Pessac en Nouvelle-Aquitaine) pour bénéficier de leurs retours d'expérience ;
	L'évaluation des dépenses cibles avec la participation des directions concernées par ces dépenses, en s'appuyant sur une méthodologie partagée. Le choix a été fait de s'appuyer sur la méthodologie I4CE. Pour l'axe Atténuation, la méthode repose sur un classement des dépenses par nature comptable et fonction, associé à des schémas de cotation par secteur d'activité destinés à faciliter l'appropriation.
Mi-mai	Les résultats de l'évaluation consolidés ont permis de produire l'annexe au compte financier 2024 ;
D'ici la fin de l'année	Un bilan de la démarche doit être réalisé pour identifier les marges de progrès, en termes d'appropriation de la méthodologie et de la prise en compte de la cotation dans la construction du budget suivant.

La réussite de la démarche a reposé sur la mobilisation des directions sollicitées et des ressources nécessaires au sein des équipes.

### Les résultats

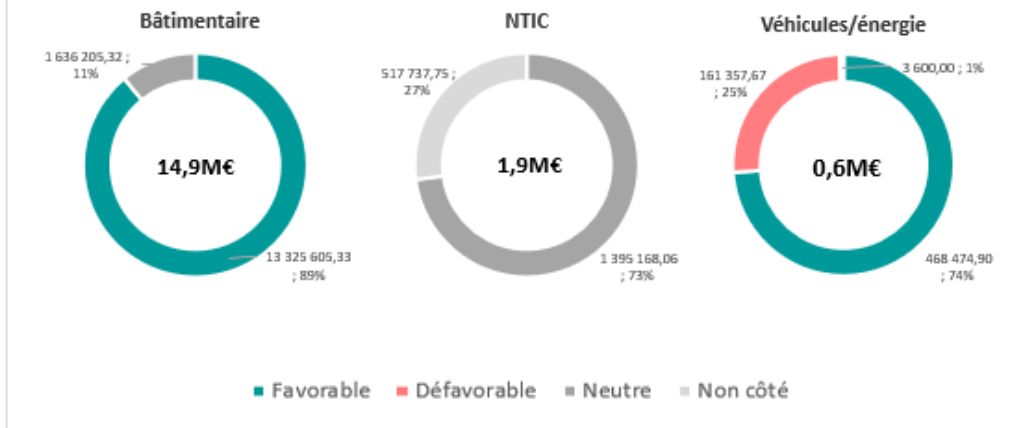
Pour cette première année d'exercice, un volume de 17,5M€ de dépenses d'investissement a été évalué, soit 63% des dépenses réelles d'investissement du compte financier unique 2024 (hors annuité de la dette). En termes de répartition de la cotation, 79% des dépenses sont classées en favorable, 1% en défavorable, 17% en neutre, et 3% sont non cotées.



Les dépenses évaluées se répartissent en trois secteurs : bâtimentaire, NTIC et véhicules/énergie. Cette représentation permet d'identifier à la fois les contributions respectives à la cotation et les marges de progrès. Les dépenses favorables se situent dans les secteurs bâtimentaires et véhicules/énergie, comptant respectivement 89% et 74% de dépenses vertes ; ces niveaux traduisent les engagements de verdissement du patrimoine immobilier et de la flotte automobile. Les 25% de dépenses défavorables du secteur véhicules/énergie s'explique par la part résiduelle de véhicules thermiques, et les véhicules hybrides dont la consommation est supérieure à 50gCO<sub>2</sub>/km. S'agissant des NTIC, les dépenses évaluées se ventilent entre une part neutre (73%) et une part non cotée (27%). L'absence de dépenses favorables s'explique par le fait que les natures comptables au potentiel vert (achat de matériel) sont exclues du périmètre de cotation la première année. Seules les dépenses de prestations outils/logiciels (classées neutre) et d'infrastructure (classées non coté) ont été l'objet d'une évaluation.

### Cotation des dépenses par secteur

Axe atténuation



---

## **2 - PERSPECTIVES : Poursuivre le développement de l'offre de services aux collectivités, en s'appuyant sur une démarche d'écoresponsabilité ambitieuse**

En 2026, le CNFPT, acteur engagé sur tout le territoire au service d'un projet commun pour un avenir désirable, durable et juste, renforcera sa dynamique via une nouvelle étape :

- Une approche transversale des enjeux ;
- Une gouvernance adaptée qui associe l'ensemble des parties prenantes ;
- Une mobilisation à toutes les échelles, en s'appuyant sur les réseaux métiers et un collectif d'agents engagés volontaires.

### **A. LES ORIENTATIONS RELATIVES A L'OFFRE DE SERVICE**

#### **A.1 Les orientations pour les trois années à venir**

- Ancrer la formation dans les dynamiques de transition en œuvre dans les territoires par de nouvelles stratégies d'alliance et de coopération
- Renforcer les compétences et pratiques de transition qui favorisent le lien social, l'égalité d'accès aux ressources et services et la santé
- Développer des offres qui soutiennent la trajectoire de transition des nouveaux exécutifs associant les populations
- Proposer des parcours (usagers) de formation à la TE pour accélérer le passage à l'action individuelle et collective des collectivités
- Poursuivre l'expérimentation iTEEnéaire, en Région Centre-Val-de-Loire, avec une phase de massification des formations
- Généraliser les formations sur la gestion des risques et l'adaptation aux crises écologiques

#### **Axes forts 2026**

- *Ancrer la formation dans les dynamiques de transition en œuvre dans les territoires par de nouvelles stratégies d'alliance et de coopération*

Plusieurs actions dont certaines déjà amorcées vont renforcer cet axe.

- La collaboration avec le ShiftProject, avec notamment la participation active du CNFPT au rapport sur « former les actifs pour la transition écologique », se poursuit autour des travaux de l'Atlas 2025 sur les ressources. L'objectif est la co-production d'une ressource formative à destination des cadres et chargés de missions des collectivités en vue d'enrichir l'offre d'outils de formation action ; elle pourra être utilisée en particulier dans les formations intras/unions.
- Le CNFPT sera engagé dans ADEME Académie qui vise à proposer des ressources formatives issues de l'ADEME et du CNFPT dans le cadre de parcours thématiques accessibles à distance.
- La convention avec l'OFB vise à l'accélération du déploiement des formations coconstruites dans les délégations avec des adaptations et des formations de formateurs.
- Le développement d'une offre sur les changements de comportements en collaboration avec la recherche et les partenaires déjà engagés dans la production d'offres existantes. Un travail croisé avec la Direction des Partenariats, des Territoires et de l'Innovation (DiPTI) sera mené pour développer cette offre.
- Une expérimentation sera conduite sur une collectivité de Mayenne, la Communauté de communes des Coëvrons, pour un accompagnement formatif en partenariat avec le Collège des Transitions Ecologiques et Sociétales. Elle vise à croiser les compétences d'expertises et d'accompagnement de la transition, et l'ingénierie de formation du CNFPT au service du projet de territoire.

- *Renforcer les compétences et pratiques de transition qui favorisent le lien social, l'égalité d'accès aux ressources et services et la santé*

À la suite de la série de webinaires consacrés au sujet « Une Seule Santé », un groupe de travail a été créé pour prolonger l'action autour de nouveaux webinaires et de la création d'un SPOC. L'organisation d'une journée nationale sur la Santé et Transition écologique, en partenariat entre les INSET d'Angers et Montpellier et la délégation PACA, est prévue à l'automne 2026.

Les actions sur l'urbanisme favorable à la santé et le développement de l'offre croisant santé et biodiversité se poursuivront.

Une offre centrée sur la sociologie des transitions sera développée pour répondre aux besoins de prise en compte des dynamiques sociales et ainsi accompagner le développement de compétences chez les territoriaux sur les questions d'écoute territoriale et de design des politiques publiques. Ce travail croisera les questions de cohésion sociale et de participation citoyenne.

Dans la continuité des évènements dédiés à la cohésion sociale dans les délégations, un travail de capitalisation des sujets traités relatifs à la transition écologique sera mené pour identifier les potentiels de développement de l'offre au carrefour de ces deux thèmes.

L'offre relative à la transition juste s'étoffera d'une nouvelle proposition, coconstruite avec des territoriaux issus des formations de formateurs de journées Transition Ecologique, et des formations de formateurs Transition Ecologique et Travail Social.

- *Développer des offres qui soutiennent la trajectoire de transition des nouveaux exécutifs associant les populations*

Le cycle "Management de la transition écologique et sociale" actualisé sera mis en œuvre dès 2026. Une journée annuelle viendra compléter le cursus des cycles pour soutenir l'action des managers pionniers en favorisant la consolidation des acquis et l'ouverture à de nouvelles pratiques managériales.

Une nouvelle offre portée par l'INET sur le « manager de demain » sera travaillée entre l'INET et l'INSET de Montpellier.

Un stage sur la coopération verticale introduisant de nouveaux modes managériaux pour faire face aux enjeux des transitions sera mis en œuvre et testé dans une collectivité dès le premier trimestre 2026.

- *Proposer des parcours (usagers) de formation à la TE pour accélérer le passage à l'action individuelle et collective des collectivités*

Plusieurs actions seront conduites, notamment :

- La prise en compte de la relation à l'utilisateur apparaît comme un enjeu fort des politiques de transition. A ce titre, une offre dédiée sera amorcée en 2026 à destination des cadres pour prendre en compte l'impact des politiques de transition sur la relation à l'utilisateur qui touche l'ensemble des agents territoriaux. Un focus particulier sera fait sur des métiers peu mis en avant dans les politiques de transition avec les chargés de communication et les services culturels qui ont en charge des activités directement en lien avec les transformations et le changement, et peuvent avoir un impact ou une approche originale de la relation à l'utilisateur.
- Le développement de l'offre et d'outils en appui des conseillers formation, en particulier en termes de design et de méthodologie pour accompagner le développement d'intras/unions. L'objectif est d'améliorer la lisibilité, faire mieux apparaître la cohérence d'ensemble, donner un panel d'outils et mettre en valeur les exemples des collectivités engagées pour accélérer les offres dites de passage à l'action au sein des collectivités.
- La cartographie de l'offre proposée aux catégories C ; l'approche du CNFPT est par nature orientée par spécialité. Compte tenu du nombre d'agents de catégorie C dans la fonction publique territoriale et de l'importance de leur engagement, un diagnostic spécifique de l'offre

sera mené avec ce prisme ; il s'appuiera sur les éléments issus de l'étude exploratoire en cours sur l'impact de la transition sur les métiers et les compétences pour orienter l'analyse. Des ressources formatives dédiées à ces publics seront testées pour étoffer l'offre et diversifier les réponses possibles.

- *Généraliser les formations sur la gestion des risques et l'adaptation aux crises écologiques*

Avec la publication du Plan national d'adaptation au changement climatique 3 (PNACC 3) au printemps 2025, l'adaptation au changement climatique s'impose comme un des fils conducteurs de l'année à venir avec plusieurs actions nationales :

- une série de webinaires, portée par les instituts et pilotée par le chef de filât transition écologique, mettra en avant les enjeux et les actions engagées par les collectivités ;
- les rencontres nationales de l'ingénierie territoriale 2026 (RNIT) à Tours auront pour sujet « Des territoires adaptés au changement climatique » ;
- un groupe de travail, créé à l'été 2025, autour du service Prévention et Risques, associant les INSET de Dunkerque et Montpellier, travaillera sur le développement, dans l'offre, de la prise en compte des risques et le portage d'offres transverses sur la résilience.

Le vivant comme vecteur de résilience et de robustesse fera l'objet d'actions inter-spécialités (Ex. : biomimétisme, le vivant modèle de robustesse).

- *Zoom sur ITEEnénaire*

Pour iTEEnénaire, trois axes prioritaires se dessinent en 2026 :

- Finaliser et tester les parcours de formation développés pour les 20 groupes de métiers retenus, et déployer massivement ces formations au sein des collectivités du consortium ;
- Mener une évaluation in itinéré de l'impact de la démarche dans chacune des collectivités test ;
- Poursuivre les travaux pour préparer le transfert du projet vers d'autres collectivités intéressées à l'échelle nationale, et capitaliser sur les méthodes mises en œuvre ainsi que sur les nouvelles formations issues de la co-conception avec les agents.

## **B. LE LANCEMENT D'UN PLAN ECORESPONSABLE FORMALISE A L'ECHELLE DE L'ETABLISSEMENT**

Les échanges menés avec les structures et directions, particulièrement riches, visent à construire la déclinaison opérationnelle des huit axes du plan écoresponsable à l'échelle de l'établissement. Ils vont permettre d'identifier :

- Les contributions au plan de l'établissement ;
- Des priorités qui s'imposent à l'échelle nationale ;
- Des besoins en accompagnement (documents de cadrage, acculturation, montée en compétence...)
- Des actions ou ressources réalisées et partageables

### **Les actions repérées comme prioritaires à l'échelle nationale sur les huit axes, à date**

Un travail de consolidation se poursuit d'ici la fin de l'année.

- *Axe 1 - Conduire la trajectoire de décarbonation*

---

Se préparer au prochain BEGES

#### **Rédiger un vademécum d'ici le premier trimestre 2026**

- Les données à collecter, les unités, les calendriers de collecte ;
  - Focus sur deux nouvelles données (déchets et fret)
  - Indiquer les outils CNFPT disponibles pour la collecte (inventaire mobilier...);
-

- Les procédures de travail/collaboration

Faire évoluer les pratiques professionnelles

A partir des besoins recueillis, en appui des projets, **communiquer sur les possibilités de se former, mettre en œuvre de nouvelles formations spécifiques** si besoin sur des besoins prioritaires (Campus interne des métiers, s'appuyer sur les réseaux)

- Achats, restauration, immobilier, logistique, usages numériques

- *Axe 2 - Mieux se déplacer / Verdir les déplacements*

Bornes de rechargement

Un **cadre d'usage formalisé, échéance 1<sup>er</sup> trimestre 2026**, sur la base de l'étude livrée fin 2025 : véhicules pro, véhicules agents CNFPT, véhicules prestataires, véhicules intervenants et stagiaires – oui/non, comment... tous véhicules y compris VAE, trottinettes électriques...

Favoriser le covoiturage

Un **cadre d'usage formalisé qui permette de promouvoir et favoriser le covoiturage**, à échéance 1<sup>er</sup> semestre 2026, des stagiaires, formateurs, agents ayant recours aux plateformes les plus courantes

Plans de déplacement

- Faire appliquer, d'ici juin 2026, l'obligation aux structures qui y sont soumises (plus de 50 salariés, situées dans une agglomération d'au moins 100 000 habitants) : Siège - Paris, PDL – Angers, PACA – Toulon, INSET Montpellier, INET, AURA – Lyon, AURA - Saint-Martin, NA – Bordeaux, Occitanie – Toulouse, Occitanie – Montpellier, HDF – Lille, IDF – Pantin, IDF - Montigny-le-Bretonneux
- **Promouvoir et accompagner les plans de mobilité employeur (PDME) dans une démarche d'amélioration continue**

- *Axe 3 - Mieux consommer*

Acheter moins et mieux en achetant des produits durables et en repensant les modèles de consommation

Actualiser et diffuser le SPASER - 2026

- **Disposer d'un SPASER actualisé**
- Animer la démarche auprès des services prescripteurs et achats

Réduire la consommation de papier

- Travail sur les consignes d'**impressions accordées aux intervenants** (Zéro papier pour les intervenants, hors prépa concours ? Échéance ?)
- **Poursuivre la digitalisation des processus** – parapheur électronique, signature électroniques... Cf. DSIN

Développer le numérique écoresponsable, en cours

- Déploiement d'une politique de gestion de données maîtrisée (nettoyage numérique...)
- Accompagner le développement des usages sobres du numérique

Réduire la quantité de déchets et optimiser leur valorisation

- **Déployer les points d'apports volontaires en 2026** (retrait des poubelles individuelles - réduction volume et meilleur tri), sur la base des premières expériences - Accompagner le déploiement de points d'apports volontaires : mutualiser les modalités, supports de communication, messages /partage d'expérience
- Poursuivre la **démarche zéro déchet** Fin 2026 pour les événementiels, puis plus largement.

- *Axe 4 - Mieux se nourrir*

---

<p>Concevoir / mettre en place une offre de restauration responsable</p> <p>Au fil de l'eau du renouvellement des marchés et des événements, pour atteindre les objectifs de la loi Egalim</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Nouveau marché de denrées alimentaires pour les restaurants en régie</b> – Communication auprès des agents, et plus largement des visiteurs sur l'évolution de l'offre et les objectifs poursuivis</li> <li>▪ Harmonisation des pratiques</li> <li>▪ Répondre à d'éventuels besoins de montée en compétence des agents</li> <li>▪ Insertion de <b>conditions d'écoresponsabilité dans les marchés/convention</b> de restauration</li> <li>▪ Favoriser le partage d'expérience sur la <b>restauration des événementiels et les distributeurs de boissons/friandises</b></li> <li>▪ Remonter les expériences, cahiers des charges...</li> </ul>
--	---

- *Axe 5 - Mieux gérer nos bâtiments*

A inscrire dans le cadre du Plan Pluriannuel d'Investissement

---

<p>Mesurer et piloter les consommations énergétiques des bâtiments</p>	<p><b>Poursuivre les mesures</b> - Faciliter la mesure et le pilotage de la donnée de consommation, notamment en déployant les dispositifs de suivi automatisé des bâtiments - Production de documents de suivi des évolutions de consommations basé sur les déclarations OPERAT (décret BACS)</p>
<p>Réduire les consommations énergétiques des bâtiments</p>	<p><b>Poursuivre les leviers de réduction</b> (équipements et usages)</p>
<p>Optimiser et/ou mutualiser les surfaces, permettant de rationaliser les usages et de limiter les nouvelles constructions</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mener une réflexion sur <b>l'optimisation de l'occupation des espaces</b> (administration et formation)</li> <li>▪ Proposer un <b>cadre partagé</b> pour permettre le prêt ou location à des partenaires</li> </ul>

- *Axe 6 – Mieux préserver la ressource en eau*

---

<p><b>Gérer la ressource en eau de façon durable</b></p>	<p><b>Maitriser la consommation d'eau</b> - Suivi des volumes d'eau consommés par an, sur la base d'un document piloté par la DITE des consommations de chaque site</p>
--	---

- *Axe 8 - Mieux agir pour une transition socialement responsable*

---

<p>Agir pour une politique de ressources humaines durable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Une organisation apprenante et capacitante</b> - accompagner le changement de postures et le développement des compétences des agents sur la prise en compte des enjeux de transition écologique dans l'exercice de leurs missions, en les rendant acteurs de leur transformation – Plan de développement des compétences, coopérative des encadrants, mentorat, plan de transmission</li> <li>• <b>Inclusion/maintien dans l'emploi</b> - Mise en œuvre des orientations stratégiques du plan d'accès et de maintien dans l'emploi des agents en</li> </ul>
---	--

		<p>situation de handicap dans le cadre de la convention FIPHFP avec la poursuite des formations spécifiques à destination de l'encadrement et des acteurs de prévention, le recrutement d'agents et d'apprentis, le lancement d'une étude accessibilité numérique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Egalité femme/homme</b> - Poursuite de l'étude en matière de rémunération et déroulement de carrière des agents et du plan d'actions dans son ensemble</li> <li>• <b>Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)</b> - Poursuite du chantier visant à développer une culture partagée de la charge d'activité par la régulation, mener des campagnes d'information / sensibilisation sur la santé au travail</li> <li>• <b>Renforcer la cohésion sociale</b> à travers la politique d'action sociale et le caractère redistributif des prestations</li> </ul>
Agir pour l'égalité	Promouvoir l'achat socialement responsable Cf. SPASER	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Appropriation et déploiement de la démarche</b></li> <li>▪ Accompagner en répondant aux besoins de formation, des partages de bonnes pratiques</li> <li>▪ Formaliser un cadre pour bénéficier de l'accès à des facilitateurs</li> </ul>
Agir pour faire adhérer élus, agents et visiteurs du CNFPT à la TE	Mobiliser les agents Dès à présent,	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Articuler actions locale / nationale</b>, en fonction des opportunités</li> <li>▪ <b>Plan de mobilisation</b> à déployer en associant les structures, en cohérence avec les actions locales</li> <li>▪ <b>Collectif des agents engagés</b></li> <li>▪ Mobiliser au moment du lancement formalisé du plan écoresponsable</li> <li>▪ <b>Remonter les expériences, ressources...</b> Equipe Teams (Transition écologique – Ressources pour agir), carte des actions inspirantes...</li> </ul>

En parallèle du travail sur les priorités nationales, une synthèse de l'ensemble des échanges a été diffusée aux structures pour consolider leurs expressions, favoriser la connaissance des expressions des autres, et identifier quatre à six actions contribuant au plan écoresponsable au niveau local, qu'elles s'engagent à conduire d'ici trois ans. Les retours permettront de consolider le cadre du plan d'action.

Les travaux menés sur l'offre et sur le plan écoresponsable aboutiront début 2026 à une stratégie globale renouvelée de transition écologique. Pour piloter la réalisation des actions, un travail sera mené sur des indicateurs pour retenir le nombre adapté à un suivi fin des avancées et au repérage de possibles difficultés en vue d'éventuelles opérations correctives.

### C. LA CONSOLIDATION DES OUTILS DE PILOTAGE

Dès le premier trimestre 2026, le travail sur les indicateurs de pilotage de la stratégie de transition écologique sera mené, en collaboration avec les directions métiers concernées et la direction de l'appui au pilotage.

- A date, les indicateurs sont évoqués de manière globale ; il sera utile, dans la version finale,

d'en préciser la définition opérationnelle (source des indicateurs, unité, fréquence, périmètre, responsable de la donnée etc...).

- La mise en place d'un tableau de bord synthétique regroupant les indicateurs clés par axe du plan écoresponsable facilitera le pilotage et la communication des résultats auprès des instances et des agents.

Par ailleurs, le CNFPT poursuivra la démarche sur l'annexe environnementale. L'évolution du périmètre de cotation au titre du CFU 2025 (produit en 2026) aura deux impacts majeurs :

- La prise en compte de l'ensemble des dépenses réelles d'investissement (hors dette). Si la quasi-totalité des dépenses afférentes aux bâtiments et aux véhicules entre d'ores et déjà dans le périmètre de cotation, seuls 20% des dépenses NTIC étaient concernés jusque-là par l'évaluation ; l'extension du périmètre à l'ensemble des dépenses informatiques nécessitera un travail d'appropriation méthodologique supplémentaire.
- L'intégration de l'axe 6 – Préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles ; en sus de l'axe 1 – Atténuation climat, l'ensemble des dépenses réelles d'investissement sera analysé sous l'angle de l'impact sur la biodiversité. Pour parvenir à proposer des schémas de cotations aux directions opérationnelles, l'équipe projet s'appuiera sur le guide méthodologique produit par I4CE et CDC Biodiversité, ainsi que sur les ressources en cours de production par le Commissariat général au développement durable. A terme, l'évaluation portera sur l'ensemble des dépenses réelles d'investissement au regard des six axes environnementaux de la taxonomie verte européenne<sup>2</sup>

**La transition écologique est au cœur du projet du CNFPT. En 2023, les dix engagements ont posé les fondations de sa stratégie. En 2026, ces engagements évoluent au titre d'une approche globale et transversale des enjeux : poursuivre le développement de l'offre de services aux collectivités, en s'appuyant sur une démarche d'écoresponsabilité ambitieuse. Le CNFPT confirme sa volonté de contribuer à une transformation durable du secteur public, en s'associant à des projets porteurs de sens, au service des agents, des collectivités et des territoires.**

---

<sup>2</sup> Atténuation du changement climatique ; adaptation au changement climatique et à la prévention des risques naturels ; gestion des ressources en eau ; transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets, la prévention des risques technologiques ; lutte contre les pollutions de l'air et des sols ; préservation de la biodiversité, la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.