



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS PROGRESSEDENT



RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2021

LE MOT DU PRÉSIDENT



« Le CNFPT a vocation à être la maison des territoriaux, à accueillir dans ses murs tous les acteurs locaux. »

L'activité du CNFPT a continué à être fortement impactée par l'ensemble des mesures liées à la crise COVID, mais en tendant à retrouver une activité proche de celle de 2019. 2021 a donc été une année de reconquête de notre activité, avec une offre qui s'est adaptée notamment avec le dédoublement de certaines formations en version distancielle.

Toutefois, malgré les mesures sanitaires, les deux tiers de l'activité formation du CNFPT s'est faite en présentielle.

L'année 2021 a également été celle de la montée en puissance de la compétence financement de l'apprentissage dans la territoriale prévue par la loi du 6 août 2019. Au total, pour la cohorte 2021, nous devrions nous situer dans une fourchette de 9 000 à 10 000 contrats. Par ailleurs, 2021 a été l'année où nous avons pu instaurer dans la loi un nouveau mode de financement de cette compétence, notamment par l'instauration d'une cotisation de 0,1% dédiée à l'apprentissage.

2021 a également été une année de renouvellement de nos instances, une nouvelle organisation de notre établissement et la construction d'un nouveau projet pour celui-ci. Il s'agit, à présent, de capitaliser sur cette nouvelle organisation, afin de répondre toujours plus et toujours mieux aux besoins de formation dans la fonction publique territoriale, et notamment en ce qui concerne les filières en tension comme celles des secrétaires de mairie ou de la police municipale.

Le CNFPT est l'outil de tous les acteurs territoriaux, générant une offre universelle sur l'entièreté du territoire hexagonal et ultramarin et en capacité de s'adapter aux besoins locaux, grâce à ses 100 implantations, ses 11 000 lieux de formations et ses 11 300 intervenants.

Il est la maison des territoriaux et a vocation à accueillir dans ses murs tous les acteurs locaux au-delà de ses missions propres puisqu'il est le service public du service public local.

François DELUGA
Président du CNFPT

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| LE MOT DU PRÉSIDENT | 2 |
| CHIFFRES CLÉS EN 2021 | 6 |
| ÊTRE AGILE POUR ÊTRE UTILE | 8 |
| Une offre de formation en forte reprise, dispensée en toutes circonstances au plus près des demandes des collectivités et des agents | 10 |
| Un renouvellement des instances de gouvernance pour un nouveau projet de mandat | 13 |
| Une réorganisation adaptée à une offre de services territorialisée | 16 |
| LE CNFPT AU SERVICE DES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS | 18 |
| CHIFFRES CLÉS FORMATION EN 2021. | 20 |
| Le cycle de formation des agents | 22 |
| Dès avant l'entrée dans la Fonction publique territoriale | 24 |
| Durant le déroulement de carrière | 26 |
| DES OFFRES DE FORMATIONS PERFORMANTES, EN RÉSONANCE AVEC LES ENJEUX TERRITORIAUX CONTEMPORAINS. | 34 |
| LA CONCEPTION DE L'OFFRE. | 36 |
| Des contenus et modalités de formation de proximité adaptés aux contextes | 38 |
| Des e-communautés au rayonnement toujours plus affirmé. | 40 |
| Un accompagnement des équipes en ingénierie de formation à distance et au numérique | 42 |
| Anticiper les attentes présentes ou émergentes des collectivités et des agents locaux | 44 |
| Une communication adaptée aux préoccupations des collectivités et des agents territoriaux | 50 |
| Des partenariats nationaux et internationaux au service de l'action publique décentralisée. | 53 |

| | |
|--|-----------|
| UNE MOBILISATION NOVATRICE DES RESSOURCES AU SERVICE DES TERRITOIRES. | 54 |
| CHIFFRES CLÉS RESSOURCES EN 2021. | 56 |
| Une politique des ressources humaines ambitieuse, tournée vers les attentes des collaborateurs, des collectivités et de la société | 58 |
| Une forte solidité financière et patrimoniale dans un contexte toujours contraint | 63 |
| ANNEXE 1 : LES ACTIONS DE FORMATIONS MENÉES EN MATIÈRE DE DÉONTOLOGIE | 70 |
| ANNEXE 2 : LES INSTANCES DU CNPFT | 74 |
| ANNEXE 3 : L'ORGANISATION DU CNPFT SUR LE TERRITOIRE | 82 |

CHIFFRES CLÉS EN 2021

En 2021, le CNFPT retrouve un niveau d'activité comparable à celui précédant la crise sanitaire. L'établissement a su faire preuve d'agilité et d'adaptation pour poursuivre son activité malgré les jauges et les mesures sanitaires nationales. Le CNFPT a multiplié ses efforts pour développer son offre à distance : le nombre de webinaires est passé de 49 957 à 57 346 de 2020 à 2021. Néanmoins, le « présentiel » reste majoritaire avec 62,66 % de l'offre de formation du CNFPT.



735 671

AGENTS FORMÉS EN 2021

(576 567 en 2020, 1 077 845 en 2019
et 921 525 en 2018)



74 361

SESSIONS DE FORMATION EN 2021

(55 401 en 2020, 86 293 en 2019 et 68
417 en 2018)



175 261

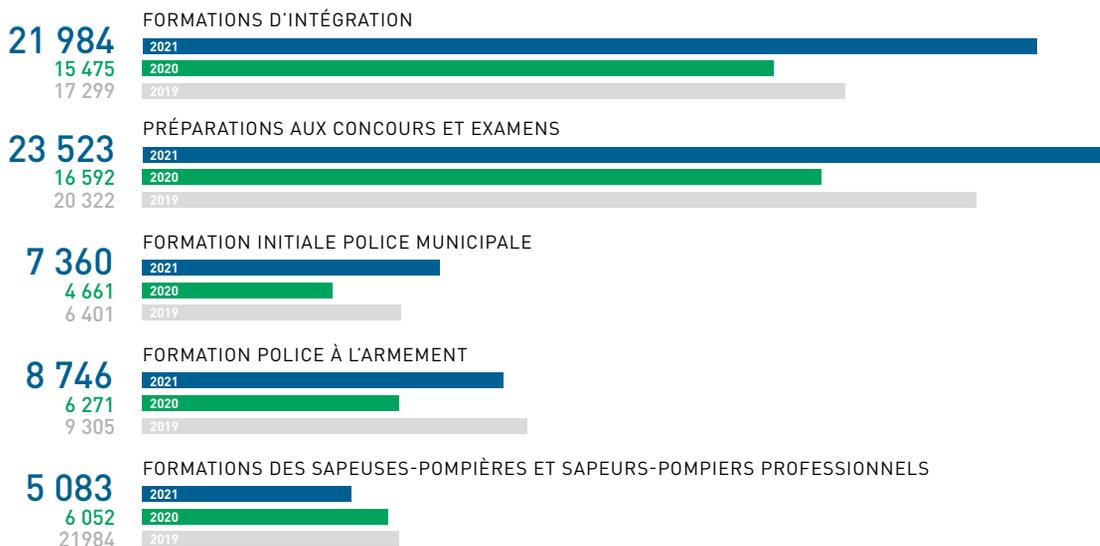
JOURNÉES DE FORMATION EN 2021

(116 639 en 2020, 200 013 en 2019
et 167 013 en 2018)

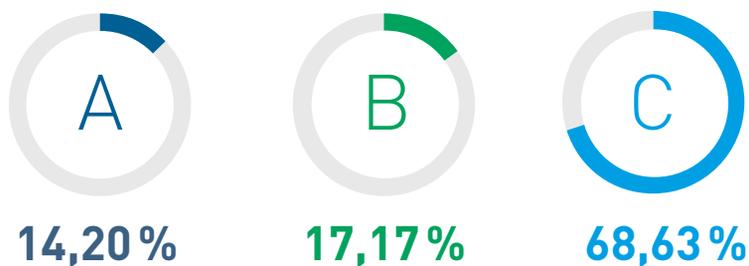
COTISATION

368 M€

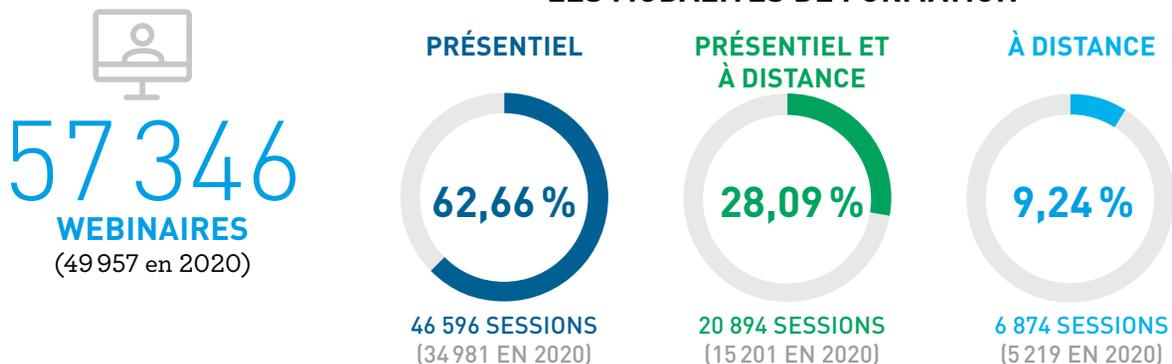
L'ACTIVITÉ DES FORMATIONS PRIORITAIRES EN JOURNÉES DE FORMATION



RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ EN JFS PAR CATÉGORIE D'AGENTS



LES MODALITÉS DE FORMATION



ÊTRE AGILE POUR ÊTRE UTILE

- UNE OFFRE DE FORMATION EN FORTE REPRISE, DISPENSÉE EN TOUTES CIRCONSTANCES AU PLUS PRÈS DES DEMANDES DES COLLECTIVITÉS ET DES AGENTS
 - UN RENOUVELLEMENT DES INSTANCES DE GOUVERNANCE POUR UN NOUVEAU PROJET DE MANDAT
 - UNE RÉORGANISATION ADAPTÉE À UNE OFFRE DE SERVICES TERRITORIALISÉE
-





ÊTRE AGILE POUR ÊTRE UTILE

UNE OFFRE DE FORMATION EN FORTE REPRISE DISPENSÉE EN TOUTES CIRCONSTANCES AU PLUS PRÈS DES DEMANDES DES COLLECTIVITÉS ET DES AGENTS

En 2021, l'activité du CNFPT marque une reprise importante et s'inscrit dans une dynamique de rattrapage par rapport aux exercices d'avant la crise sanitaire. La vigueur de son rythme a néanmoins encore pâti, pour la deuxième année consécutive, des vagues successives de l'épidémie de la Covid-19 et des conséquences des mesures sanitaires prises au niveau national.

Contrairement à l'année 2020 où l'établissement avait été contraint d'interrompre totalement ou partiellement son fonctionnement, le CNFPT s'est résolument engagé dans un maintien continu de son offre de service. Il a développé des formations au plus près des collectivités locales et des fonctionnaires territoriaux,

et adapté en permanence les modalités de déploiement et d'accès de son offre aux évolutions du contexte.

En 2021, le CNFPT a donc retrouvé une certaine forme de normalité dans son activité. Dans le même temps, il a mené à bien la réorganisation liée à l'adoption obligatoire des périmètres régionaux pour toutes les délégations et assuré le renouvellement des représentants des collectivités territoriales dans ses instances locales et nationales.

Une activité de formation en forte reprise qui flirte avec les exercices d'avant la crise

Le niveau d'activité de 2021 se relève fortement après le contrecoup subi en 2020. Il renoue en partie avec la dynamique de l'année 2019, où l'établissement avait retrouvé le niveau de 2016, avant la baisse de la cotisation de 10%.

Les journées de formations stagiaires¹ (JFS) progressent de +43,89% en passant de 1 265 072 JFS en 2020 à 1 820 388 JFS en 2021. Ce volume correspond à 71,84% des JFS réalisées en 2019.

Même tendance du côté des journées formation (JF), en croissance de +49,87%, qui passent de 116 939 JF en 2020 à 175 261 JF en 2021. Ce gain de 58 322 JF porte le taux d'activité de l'année 2021 à 87,62% de celui de 2019, qui totalisait 200 013 JF.


+49,87%
croissance
du nombre
de journées
formation

entre 2020 et 2021

Poursuite du parcours managérial de la ville d'Amiens Métropole

La ville d'Amiens Métropole a signé en 2017 un contrat de partenariat avec le CNFPT Hauts-de-France afin de mettre en place un parcours managérial à destination de ses encadrants intermédiaires et de proximité. Ce dispositif permet à ces cadres d'acquérir une culture commune, notamment sur la santé et la sécurité au travail, mais aussi de les rassurer sur leurs pratiques. Malgré la crise sanitaire, ce dispositif d'accompagnement et de développement des compétences s'est poursuivi en 2021 (327 manageuses et manageurs ont participé à ce dispositif depuis 2017).

¹ Les journées formation stagiaires (JFS) correspondent au nombre d'heures de présence des stagiaires, rapporté à la durée (en heures) fixée pour un jour. Les JFS représentent le rapport entre les journées formation (JF) et le nombre de stagiaires présents. Si 15 stagiaires sont présents à 5 journées de formation, cela représente 75 journées formation stagiaires.

Ces résultats soulignent le dynamisme de l'activité globale de l'établissement qui enregistre 74 361 sessions réalisées ou en cours en 2021, soit une croissance de + 38,21% par rapport aux 55 401 sessions réalisées en 2020 et un taux de réalisation égalant 84,19% de celui affiché en 2019.

Cette dynamique a pourtant été impactée par les limitations relatives à la jauge sanitaire des effectifs accueillis dans les locaux de l'établissement et des annulations de formations déjà programmées, dues à un taux d'absentéisme élevé. Ainsi, si 1 138 287 agents se sont inscrits aux différentes formations de l'établissement en 2021, 913 382 d'entre eux ont pu être acceptés (du fait des jauges) et au final, 735 671 agents ont été formés (l'absentéisme s'élevant à 20% des inscrits), soit une progression de 27,59% par rapport à 2020.

Sur les 74 361 sessions réalisées en 2021, 4 135 sessions étaient consacrées aux formations d'intégration et 12 633 aux préparations de concours.

Le CNFPT a par ailleurs, répondu de manière proportionnée aux besoins des différentes catégories d'agents. Au terme de l'année, 68,63% des bénéficiaires des JFS appartiennent à la catégorie C, 17,17% à la catégorie B et 14,20% à la catégorie A.

Le retour en nombre des stagiaires en formation au CNFPT en 2021 souligne de manière cohérente la relance soutenue de son activité.

Les multimodalités de l'offre de formation, gages d'une agilité indispensable

Le rebond vigoureux de l'activité du CNFPT en 2021 s'est appuyé sur les capacités d'adaptation des équipes pour programmer, déprogrammer, dupliquer les formations en distanciel et faire face aux aléas du contexte sanitaire. Ce rebond s'explique également par le caractère multimodal des sessions ouvertes et des différentes catégories de formations délivrées tout au long de l'année.

Des webinaires élection adaptés jusqu'à la dernière minute, en Centre-Val de Loire

Les élections régionales et départementales ont été maintenues en 2021 avec des consignes sanitaires spécifiques. La diffusion de ces consignes ayant été tardives, la délégation Centre-Val de Loire s'est adaptée rapidement pour accompagner les collectivités en organisant des webinaires à la place des journées d'actualités tout en intégrant au fur et à mesure les circulaires sanitaires. La délégation a adapté en temps réel le contenu de ses webinaires pour accompagner les collectivités dans l'organisation inédite des bureaux de vote avec des règles sanitaires évolutives.

Fort du savoir-faire acquis depuis 2017 dans le développement des outils numériques et de l'expérience de 2020, l'établissement a engagé une démarche de duplication d'une partie de ses stages en distanciel. Ce travail l'a mis en capacité de délivrer les formations quel qu'ait été le cadre réglementaire imposé par les mesures sanitaires.

Afin de permettre la promotion des agents ou leur intégration, les conditions de dispense de formation ont été régulièrement révisées, suivant l'évolution des exigences gouvernementales liée aux vagues successives de l'épidémie. Le CNFPT a su s'adapter au contexte, en alternant renforcement de l'offre à distance pendant les pics épidémiques et retour au présentiel lorsque la situation sanitaire le permettait. Par ailleurs, il a répondu à la demande des collectivités et des agents pour les formations sur mesure.

Des activités à distance complémentaires du présentiel

En 2021, le recours à des sessions de formation à distance ou à des sessions mixtes (combinant présentiel et distanciel) a augmenté de manière significative. Sans pour autant remettre en cause la place centrale du présentiel dans l'offre du CNFPT, 46 593 sessions ont été réalisées en présentiel tout au long de l'année sur un total de 74 356, soit 62,66%.

Les outils distanciels sont de mieux en mieux maîtrisés par les intervenants et les stagiaires. Le cumul des sessions à



62,66%
sessions

réalisées en
présentiel

« J'avais une appréhension liée à la modalité en distanciel de cette formation. La qualité de l'animation proposée par le formateur a rendu cette formation très vivante. Les relations entre stagiaires ont été particulièrement soignées. Nous avons eu toutes les informations nécessaires pour évoluer dans notre carrière, dans une bonne ambiance. »

Roxane BURQUIER, assistante de conservation, médiathèque départementale du Jura

distance et mixtes s'établit à 27 768 sessions en 2021 contre 20 240 en 2020 et 25 061 en 2019.

Même si le distanciel progresse, les sessions en présentiel restent prédominantes. Sur la séquence triennale de 2019/2021, elles représentent en moyenne 65,34% des sessions de formation.

On retrouve la même prévalence du présentiel pour les journées de formations stagiaires ou les journées de formations (avec une part relative respective de 77 % pour les 1 401 682 JFS et 79,60 % pour les 139 521 JF).

La préservation stratégique des formations obligatoires et des préparations aux concours et examens

Le redémarrage de l'activité s'appuie aussi sur le dynamisme des formations obligatoires et des préparations aux concours et examens dont l'établissement a règlementairement la responsabilité. Ainsi la part des journées de formations stagiaires obligatoires (27,31%) et les préparations aux concours et examens (12,99%) retrouvent en 2021 des niveaux équivalents à ceux de 2020 soit 28,18 %. En 2018, ils étaient respectivement de 20,31% pour les premières et de 11,60 % pour les secondes. En 2019, ils étaient de 20,65 % et de 12,13 %.

De fait, les JFS non obligatoires représentent 59,69% de l'activité en 2021, contre 55,4% en 2020, 68,07% en 2019 et 67,21% en 2018.

L'équilibre dynamique des offres de formations catalogues et des actions sur mesure

La plasticité de l'offre du CNFPT lui offre une double résilience en période de baisse de régime (comme en 2020) et face à une reprise soutenue de l'activité (comme en 2021).

La crise sanitaire a également un impact important sur les équilibres entre les formations obligatoires, les préparations aux concours et examens et les formations non obligatoires (catalogue et sur mesure). Ainsi, en 2019, les formations non obligatoires correspondaient à 64 % des JF de l'année. Cette part était de 54,62% en 2020 et de 58,77 % en 2021.

Les formations sur mesure (c'est-à-dire des formations construites sur demande d'une ou plusieurs collectivités dites intra ou union) participent fortement au rebond de l'activité. Elles enregistrent depuis 2019 une progression continue de leur part relative dans le total des journées de formations réservées aux formations inter, intra et union: 43 % en 2019, 46,01% en 2020 et 47,33 % en 2021.

Ainsi, à la différence de l'année 2020, l'établissement a su tirer profit, en 2021, des dimensions multimodales de son offre pour maintenir, tout au long de l'année, un service au plus près des collectivités et des fonctionnaires territoriaux. Malgré les aléas sanitaires du moment, le CNFPT a poursuivi sa mission de développement des compétences, dans tous les champs de l'action publique locale.

Le CNFPT a également poursuivi sa démarche de diversification et d'élargissement des modes de formation, en complément des stages en présentiel du catalogue et de ceux développés sur mesure. Il organise ainsi des événements permettant d'avoir accès, dans un format resserré, à une analyse de l'actualité des politiques publiques et des métiers. Il facilite les échanges entre pairs *via* des e-communautés thématiques et diffuse des ressources formatives de toute nature (vidéos, podcasts, études, revues de presse...).

Des priorités formatives réalisées dans le respect de la sécurité sanitaire des stagiaires et des intervenants

Fort de sa responsabilité institutionnelle et sociétale, le CNFPT a pris, en 2021 comme en 2020, des mesures spécifiques pour préserver la santé et la sécurité des stagiaires et intervenants en fonction de l'évolution épidémique. Ces protocoles internes lui ont permis de mettre en œuvre ses priorités formatives : formations d'intégration, formations intra, préparations aux concours et examens professionnels, formation des sapeuses-pomprières et sapeurs-pompier professionnels et des policières et policiers municipaux.

Dans la plupart de ces domaines prioritaires, le nombre des journées de formation délivrées pendant l'année 2021 dépasse ou approche le niveau de 2019.

En matière de sécurité, 8746 journées de formation (JF) ont ainsi été réservées à l'armement des policières et policiers municipaux contre 6271 JF en 2020 (+ 39,46%). Le niveau d'activité est ainsi très proche de 2019 (9305 JF). La formation continue (FCO) progresse avec 2 603 JF en 2019, 1 233 en 2020 et 2 852 en 2021 (soit + 9,56 % entre 2019 et 2021). Les journées de formation initiale des policières et policiers présentent une évolution similaire : 6 401 JF en 2019, 4 661 en 2020 et 7 360 en 2021, soit + 14,98 % entre 2019 et 2021.

Le CNFPT a fait face, cette année encore, à une forte croissance des emplois de la filière sécurité en raison du dynamisme des recrutements par les collectivités.

Plus généralement, l'année 2021 n'a pas d'équivalent en matière de formations initiales. Le CNFPT a enregistré 21 984 journées de formation initiale, soit + 27,08 % entre 2019 et 2021. Il en est de même pour la formation continue sur mesure où le niveau d'activité 2021 avec 36 902 JF couvre le déficit de 2020.

UN RENOUVELLEMENT DES INSTANCES DE GOUVERNANCE POUR UN NOUVEAU PROJET DE MANDAT

La gouvernance du CNFPT s'appuie, au niveau local, sur les Conseils régionaux d'orientation (CRO) et au niveau national, sur le Conseil national d'orientation (CNO) et le Conseil d'administration (CA). Chacune de ces structures est composée, à parts égales, de représentants élus des collectivités territoriales et de représentants des agents territoriaux désignés par les organisations représentatives des personnels.

Les élus et élus représentant les collectivités territoriales dans les Conseils régionaux d'orientation et au Conseil d'administration sont désignés lors des scrutins de renouvellement de la catégorie de collectivité qu'ils représentent. Au niveau du Conseil national d'orientation, les représentants des collectivités territoriales sont désignés par le conseil d'administration à la suite des élections municipales.

Le second tour des élections municipales initialement prévu en mars 2020, a été repoussé en juin 2020 du fait de l'épidémie de Covid-19. Le résultat du scrutin municipal a marqué le coup d'envoi d'un processus de renouvellement de grande ampleur des instances du CNFPT avec 674 sièges (titulaires et suppléants) à pourvoir.

Un contexte électoral interne sans précédent

En 2021, le renouvellement des différentes instances du CNFPT revêt un caractère particulier sous l'effet conjugué de deux réformes structurelles : la régionalisation de l'établissement issue de la loi n° 2019828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique et le transfert de la responsabilité et de l'organisation matérielle des opérations électorales au CNFPT, au terme de l'ordonnance n° 2015579 du 28 mai 2015.



674
nombre de
sièges pourvus

lors du
renouvellement des
instances

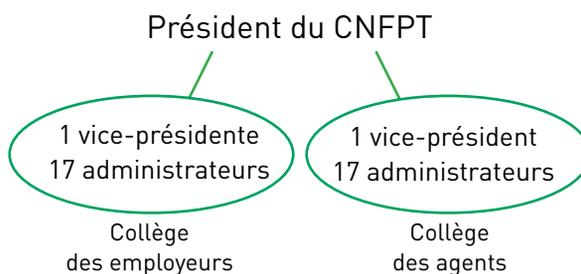
FOCUS

LES INSTANCES DU CNFPT



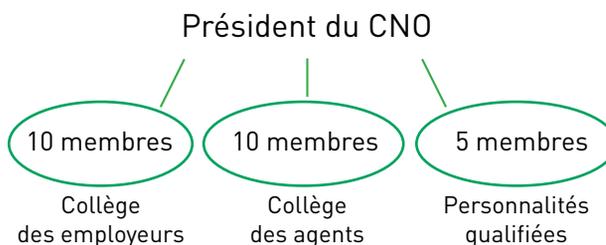
CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

1 président
2 vice-présidents
34 titulaires / **68** suppléants
Le Conseil d'administration est l'assemblée délibérante du CNFPT.



CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION (CNO)

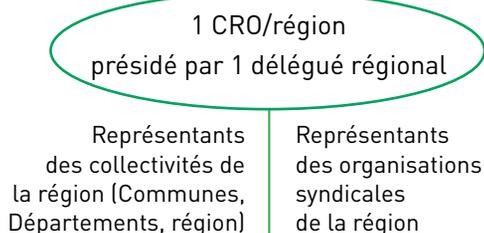
1 présidente
25 membres / **40** suppléants
Le Conseil national d'orientation assiste le Conseil d'administration dans les orientations en matière de formation.



CONSEILS RÉGIONAUX D'ORIENTATION (CRO)

18 Conseils régionaux d'orientation (CRO)
380 titulaires / **760** suppléants
Les Conseils régionaux d'orientation adoptent le budget régional de formation.

ZOOM sur un CRO



L'article 50, de la loi du 6 août 2019, impose l'alignement de la carte des délégations régionales du CNFPT sur celle des régions issues de la loi de 2015. Un changement qui s'est traduit par l'évolution du nombre de délégations du CNFPT de 29 à 18. Le regroupement de certaines délégations sur un nouveau périmètre géographique a ainsi entraîné la constitution de 8 nouveaux Conseils régionaux d'orientation.

Simultanément, l'établissement a dû assumer le transfert de la responsabilité et de l'organisation matérielle des opérations électorales. Ces opérations relevaient auparavant des services de l'État (ou des préfectures) pour les Conseils régionaux d'orientation, et de la DGCL pour le Conseil national d'orientation et le Conseil d'administration. Désormais, l'ensemble de ces opérations sont pilotées et supervisées pendant plusieurs mois par les services du CNFPT et ses délégations.

Le renouvellement des Conseils et des délégués régionaux

Plusieurs arrêtés du président du CNFPT ont modifié les règles de renouvellement des instances: notamment l'arrêté n°128197 du 20 novembre 2020 qui précise les modalités des différentes opérations électorales internes et fixe la date de proclamation des résultats au 9 février 2021. Les délégations régionales de l'établissement ont procédé, dans le respect de ce calendrier, au renouvellement du collège des représentants communaux, des personnalités qualifiées et à l'élection d'un nouveau délégué régional. Compte tenu de contraintes locales particulières, la délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur a achevé son processus le 16 mars et celle de Guyane, le 23 mars 2021.

La désignation des représentants des communes dans toutes les délégations

Le collège des représentants des communes est composé de deux sous-collectifs, celui des communes affiliées à un Centre de gestion et celui des communes non affiliées (selon les effectifs des agents des collectivités).

Les listes des candidats ont été déposées avant le 4 janvier 2021, le vote par corres-

Une gouvernance politique renouvelée des délégations, exemple de la délégation Guyane

À la suite du scrutin municipal mené en Guyane, la délégation du CNFPT a procédé à l'élection des membres du Conseil régional d'orientation (CRO) issus du collège des collectivités territoriales de Guyane. Le 16 avril, le nouveau président du CRO a été élu. Le 1^{er} octobre ont été installés les élus membres de la collectivité territoriale ainsi que les animatrices et les animateurs des commissions « Territorialisation de l'activité de la délégation » et « Construction de l'offre de formation, évaluation, prospective ». Enfin, le Conseil d'administration (CA) de l'établissement en sa séance du 13 octobre a nommé 2 personnalités qualifiées pour la délégation.

pondance clos le 8 février et les résultats proclamés le lendemain.

89 sièges étaient en jeu pour le collège des communes affiliées. Le taux de participation s'est élevé à 68% (1 873 inscrits, 1269 votants, 1211 exprimés, soit 95% des votants). 28 sièges étaient à pourvoir au sein du collège des communes non-affiliées. Le taux de participation s'est établi à 59% (218 inscrits, 129 votants, 117 exprimés, soit 91% des votants).

La mise en place de 8 nouveaux Conseils régionaux d'orientation (CRO)

Les huit nouvelles délégations régionales ayant un périmètre géographique modifié, ont procédé à l'élection ou la désignation des membres de leurs Conseils régionaux d'orientation. Malgré une participation élevée de plus de 60% (47 inscrits, 29 votants, 28 exprimés, soit 97% des votants) et faute de candidats, 2 des 10 sièges du collège des représentants des départements n'ont pas pu être pourvus. Il s'agit des deux sièges dédiés aux délégations Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Île-de-France. En ce qui concerne les régions, l'exercice est simplifié. Chaque Conseil régional dispose, dans les CRO d'un siège au bénéfice du président ou de la présidente du Conseil régional ou d'un membre de l'assemblée régionale choisi par lui.

De son côté, la répartition des sièges du collège des représentants des organisations représentatives du personnel des agents procède de l'arrêté n°128991-1 du 7 janvier 2021 du président du CNFPT. Un siège est attribué aux organisations syndi-

« La formation, qu'elle soit initiale, professionnelle ou continue, est reconnue comme un axe majeur de progrès d'une nation, mais également comme source essentielle d'épanouissement des individus. Et la formation, tout au long de la vie, permet d'éviter la relégation de personnes qui n'auraient pas eu la chance ou l'opportunité d'accomplir le parcours scolaire voulu ou souhaité. »

François DELUGA lors de sa réélection, président du CNFPT

cales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Les autres sont déterminés suivant le système de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, selon le nombre de voix obtenues par chacune d'elles, dans le ressort de la délégation concernée lors des élections professionnelles de décembre 2018. Consécutivement, les organisations syndicales désignent leurs représentants.

Des délégués régionaux désignés dans tous les CRO

Dans un délai d'un mois à compter de l'installation des représentants des communes aux Conseils régionaux d'orientation, les délégués régionaux ont été élus avec un taux de participation de 67%. Du fait des élections départementales et régionales de juin 2021, les opérations préparatoires au renouvellement des collèges correspondants dans les Conseils régionaux d'orientation, ont été engagées en vue des résultats proclamés le 13 janvier 2022.

Les renouvellements des instances

Les représentants des communes au CA
L'arrêté n°129433 du 3 février 2021 du président du CNFPT fixe les modalités du renouvellement des 12 sièges du Conseil d'administration dédiés au collège des représentants des communes et fixe leur calendrier avec une proclamation des résultats au 5 mai 2021. À l'échéance du scrutin, fort d'un taux de participation de 71%, les candidats de la liste unique ont été élus (117 inscrits, 83 votants, 80 exprimés, soit 96% des votants).

La présidence

La séance d'installation du nouveau Conseil d'administration s'est tenue le 26 mai 2021. À cette occasion, François Deluga, maire du Teich, président sortant du CNFPT, a été réélu à l'unanimité. Marie-Claude Jarrot, maire de Montceau-les-Mines, a été élue vice-présidente. Lors de sa première séance ordinaire, le 30 juin 2021, le Conseil d'administration présidé par M. Deluga a désigné les élus locaux et les personnalités qualifiées appelés à siéger au Conseil national d'orientation (CNO). Ceux-ci se sont réunis le 15 septembre 2021 lors du CNO.

L'élaboration du projet de mandat

Après sa réélection à la tête du CNFPT, le président de l'établissement s'est attelé à l'élaboration du projet de mandature 2022-2027. Ce projet entend répondre aux enjeux de gouvernance, aux enjeux sociétaux, territoriaux, environnementaux et économiques des collectivités territoriales. Il fixe cinq priorités pour l'établissement de 2022 à 2027 :

1. Un CNFPT fédérateur, partenaire et promoteur de la pertinence de l'action publique locale ;
2. Accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux ;
3. Garantir un égal accès à la formation et à une offre de qualité ;
4. Accompagner les projets et les évolutions professionnelles des agents ;
5. Avoir un modèle économique adapté et évolutif.

Présenté lors du Conseil d'administration du 26 janvier 2022, le projet de mandature sera adopté à l'unanimité par les membres du conseil.

UNE RÉORGANISATION ADAPTÉE À UNE OFFRE DE SERVICES TERRITORIALISÉE

Une nouvelle géographie territoriale

La loi relative à la transformation de la Fonction publique, du 6 août 2019, a modifié l'organisation territoriale du CNFPT : le périmètre des délégations est désormais identique à celui des régions administra-

tives. Du fait des fusions, le nombre de délégations du CNFPT est passé de 29 à 18. 10 délégations ont gardé le même périmètre géographique. Cette nouvelle géographie a engendré de fortes disparités entre délégations, au détriment de l'égalité d'accès de tous à l'offre de service. Les plus petites délégations ont donc été regroupées dans des espaces de coopération interrégionaux (ECI) plus vastes, offrant aux collectivités territoriales une offre de service plus large et variée.

Avec près de 100 antennes et plus de 11 000 lieux de formation, un travail de maillage local plus fin a été réalisé assurant la présence du CNFPT, permanente ou non, sur tout le territoire national (cf. carte p.83). À terme, chaque département disposera d'une antenne ou d'un lieu d'accueil du CNFPT.

Un nouveau partage des missions et une nouvelle méthode de collaboration entre les structures

Les missions des différents services du CNFPT ont été revues pour renforcer l'égalité d'accès à la formation. L'objectif de l'établissement est d'assurer à tous les agents territoriaux, quels que soient leur grade, leur collectivité et leur implantation géographique, un égal accès à une formation de même qualité, construite de façon réactive et adaptée à leurs besoins, respectueuse des valeurs portées par le CNFPT. L'établissement veille donc à distribuer équitablement, sur le territoire national, son offre au plus près des collectivités et des stagiaires.

Le siège est garant de la mise en œuvre homogène du projet politique de l'établissement sur l'ensemble du territoire, dans les mêmes conditions de qualité et d'égalité d'accès.

Les instituts pilotent la conception de l'offre de formation et de ressources pédagogiques. Ils animent le réseau des conseillers et conseillères formation des délégations, dans leurs spécialités, pour produire les offres de formation et les ressources pédagogiques au service de l'ensemble de l'établissement et de toutes les catégories

La délégation Nouvelle-Aquitaine change de périmètre

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la délégation Nouvelle-Aquitaine intègre les anciennes délégations Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes, elle compte désormais plus de 190 000 agents à former, issus de plus de 5 750 collectivités. Cette recomposition permet notamment de continuer à proposer une offre de service de qualité, complète et diversifiée, aux usagers ; être au plus près des besoins en favorisant la territorialisation ; consolider son rôle de partenaire dans la co-construction des solutions formation.

d'agents à former. Pour ce faire, ils croisent leur expertise et les observations et pratiques de terrain issues des délégations. Les délégations régionales co-conçoivent l'offre de formation avec les instituts et assurent son déploiement au plus près des usagers avec les antennes ; elles répondent aux besoins spécifiques des territoires.

L'apprentissage, nouvelle compétence

Comme évoquée dans la partie 2 du présent rapport, la loi relative à la transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 a confié au CNFPT le financement de 50% des frais de formation des apprentis des collectivités locales. Des coordinatrices et coordonnateurs apprentissage ont été déployés sur l'ensemble du territoire. Leur travail se fait en lien avec l'offre de formation, pour les maîtres d'apprentissage et pour l'intégration des apprentis dans la Fonction publique territoriale.

Des moyens complémentaires au service de la formation aux métiers de la sécurité

Les formations des policières et policiers municipaux, et des sapeuses-pomprières et sapeurs-pompiers professionnels sont fortement réglementées et sont assorties d'exigences particulières. Le CNFPT a souhaité profiter de la nouvelle organisation territoriale pour renforcer les équipes dédiées à ces missions.

Ce renforcement a eu pour but d'optimiser le pilotage de l'activité, les modes de conception, de production et de gestion de ses prestations dans une optique d'amélioration continue du service rendu aux usagers.



50%
des frais
de formation
des apprentis

couverts par le
CNFPT en 2021

LE CNFPT AU SERVICE DES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS

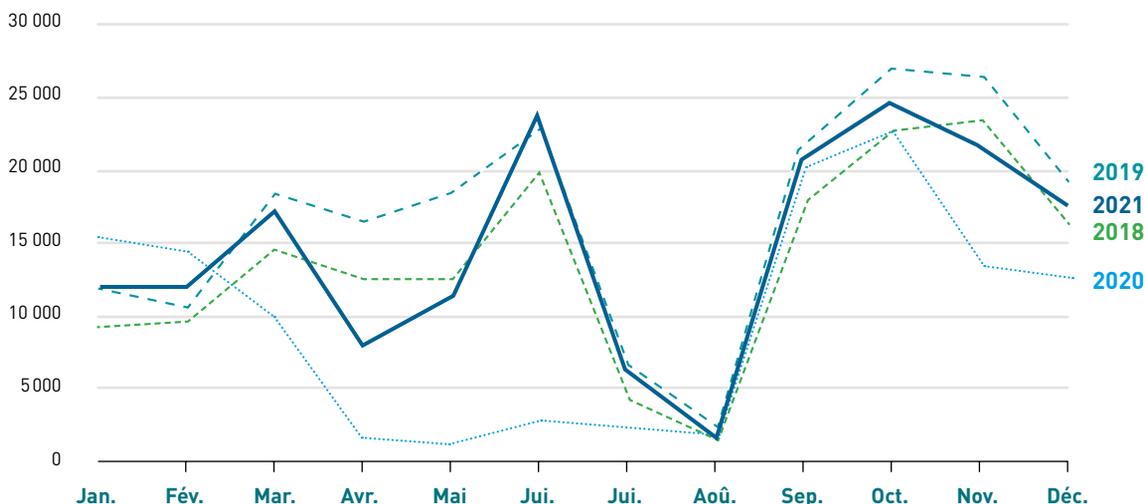
- CHIFFRES CLÉS FORMATION EN 2021
 - LE CYCLE DE FORMATION DES AGENTS
 - DÈS AVANT L'ENTRÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
 - DURANT LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE
-



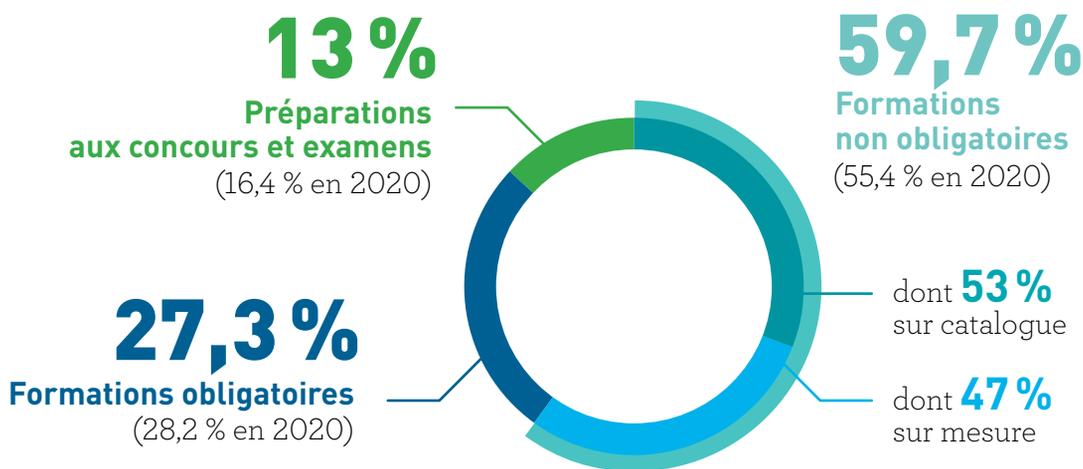


CHIFFRES CLÉS FORMATION EN 2021

L'ACTIVITÉ FORMATION MENSUELLE COMPARÉE ENTRE 2019 ET 2021 (EN JF)



RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ PAR TYPOLOGIE DE FORMATION (JFS)

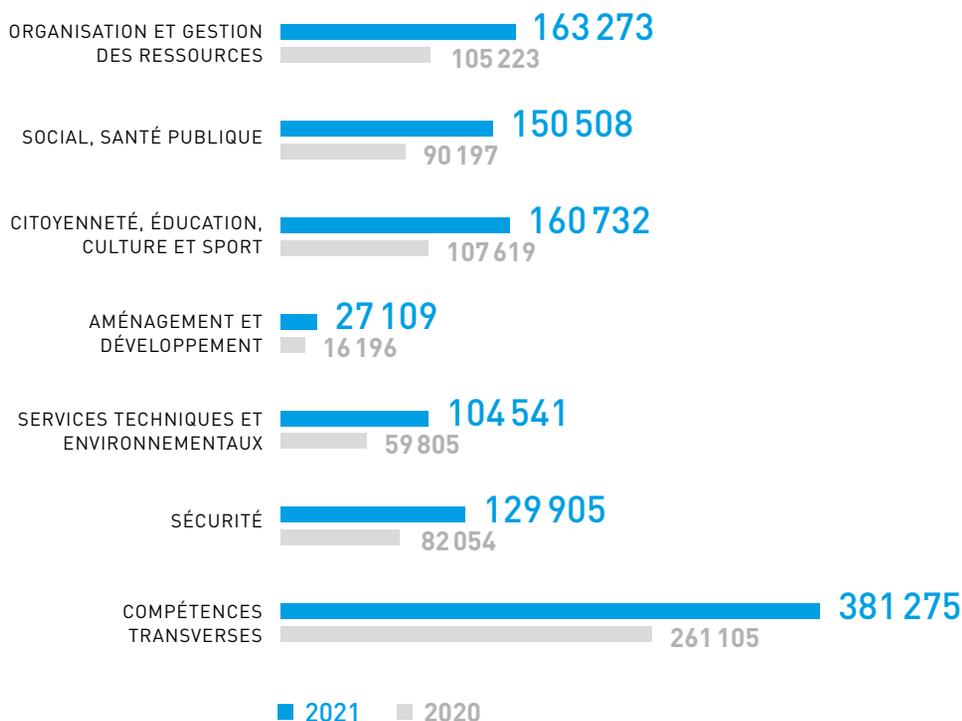


57 346
WEBINAIRES
en hausse de 72,1% sur 3 ans

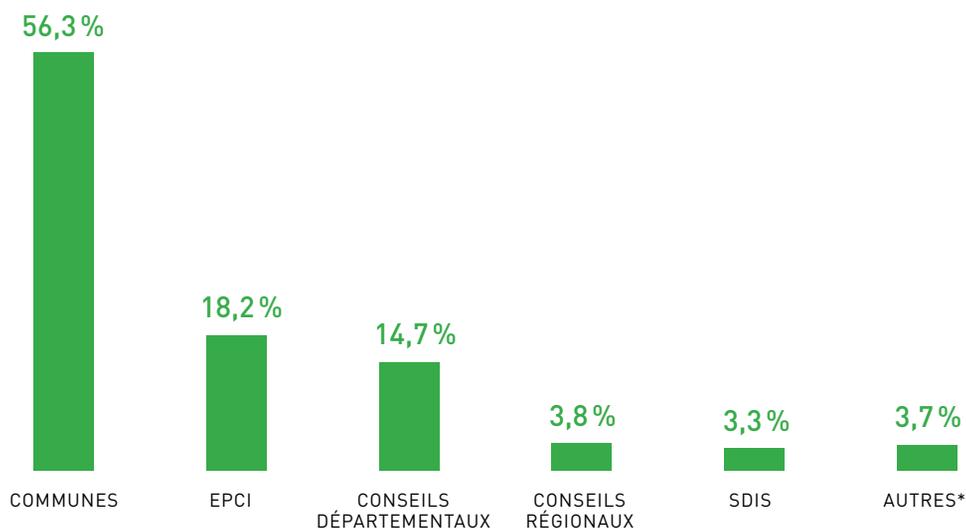


526 760
INSCRITS
AUX WEBINAIRES

LA RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION PAR CHAMP D'ACTION PUBLIQUE LOCALE (EN JFS)



RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ FORMATION (EN JFS) PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS



* Autre et hors Fonction publique territoriale

LE CNFPT AU SERVICE DES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS

Fédérateur des collectivités et des fonctionnaires locaux, service public du service public territorial, le CNFPT a la volonté de développer une offre pour chaque agent territorial. Ses dispositifs de formation garantissent la transmission des valeurs du service public et l'acquisition de compétences techniques, managériales ou sociétales tout au long du parcours professionnel des agents.

LE CYCLE DE FORMATION DES AGENTS



SE PRÉPARER

PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS



Qui ? Tout public souhaitant se préparer à un concours ou à un examen professionnel et ayant réussi au préalable les tests

Quand ? Parcours personnalisé et adapté au rythme de travail du stagiaire

Pourquoi ? Préparer le candidat



SOUTENIR

APPRENTISSAGE

Qui ? Jeunes de 16 à 30 ans

Quand ? Alternance entre formation et pratique d'un métier auprès d'un employeur territorial pendant une période de 6 mois à 3 ans

Pourquoi ? Apprendre un métier en situation professionnelle, favoriser l'emploi des jeunes et renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale



RESTER À JOUR

RESSOURCES FORMATIVES



Qui ? Tous les agents (titulaires et contractuels)

Quand ? À l'initiative de l'agent ou de l'employeur

Pourquoi ? Rester à jour des évolutions d'un métier ou d'un secteur d'activité *via* les ressources en ligne : MOOC, webinaires, e-communautés, wikiterritorial, lettres d'information...



FORMATIONS OBLIGATOIRES



FORMATIONS NON OBLIGATOIRES



COMMENCER

FORMATIONS D'INTÉGRATION



Qui ? Tous les agents (titulaires et contractuels)

Quand ? Dès la nomination de l'agent

Pourquoi ? Donner un socle commun de connaissances indispensables au début de carrière

FORMATIONS INITIALES



Qui ? Lauréats des concours et examens professionnels A+, policières et policiers municipaux, sapeuses-pompières et sapeurs-pompiers

Quand ? Après la réussite au concours/examen professionnel

Pourquoi ? Former les cadres de direction en devenir des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, donner un socle commun de connaissances indispensables aux acteurs de la sécurité



ÉVOLUER

FORMATIONS DE PERFECTIONNEMENT



Qui ? Tous les agents (titulaires ou contractuels)

Quand ? À l'initiative de l'agent ou de l'employeur

Pourquoi ? Consolider et élargir les compétences des agents

FORMATIONS DE PROFESSIONALISATION



Qui ? Tous les agents (titulaires et contractuels)

Quand ? 2 ans après la prise de poste, puis tous les 5 ans et 6 mois après la nomination d'un poste à responsabilité

Pourquoi ? Maintenir le niveau de compétences de l'agent

FORMATIONS OBLIGATOIRES RÉGLEMENTÉES



Qui ? Policières et policiers municipaux, sapeuses-pompières et sapeurs-pompiers, acteurs de prévention, professionnels territoriaux de santé, personnel de la protection de l'enfance

Quand ? Rythme fixé par les textes réglementaires

Pourquoi ? S'adapter aux exigences et contraintes de certains métiers territoriaux

DÈS AVANT L'ENTRÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La prise en charge de l'apprentissage

Le décret n°2020-786 du 26 juin 2020, consécutif à la loi du 6 août 2019 et relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics, confie au CNFPT une partie du financement de l'apprentissage. En 2021, l'établissement a donc mis en œuvre les mesures utiles à la prise en charge effective de cette nouvelle compétence.

Rapidement reconnu par l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la promotion et le financement de l'apprentissage, le CNFPT a procédé au référencement de 1284 organismes de formation et assumé la moitié des coûts de formation des contrats d'apprentissage signés en 2020 et 2021.

Au total, plus de 11 000 accords de prise en charge (APC) ont été validés au cours de l'année 2021, dont 7 709 au bénéfice des contrats engagés en 2020 et 3 324 au titre des contrats de 2021. Soit un montant global de 45,61 M€ pour l'établissement.

En 2021, 8 319 accords de prise en charge ont été délivrés, auxquels s'ajoutent environ 1 000 demandes de financement en cours d'instruction en 2022. Soit au total, entre 9 000 à 10 000 contrats conclus en 2021, pour un coût de formation total

s'élevant à plus de 90 M€, dont 44 millions financés par le CNFPT. En 2020, France Compétences a versé au CNFPT une dotation de 8,162 M€ au titre de la convention signée entre les deux organismes, le 7 juillet 2020.

L'apprentissage territorial est essentiellement réalisé dans les communes (53% des contrats) et leurs établissements publics (22,8%). Il est fortement concentré sur certains diplômés. 1 200 diplômés ou titres ont fait l'objet d'une formation par apprentissage. Dans le secteur public local, plus de 54% des apprentis sont concentrés sur une quarantaine de diplômés seulement.

De surcroît, la moitié des apprentis préparent des diplômés de niveau 4 ou 5 (CAP/Bac pro). 35% sont issus de l'enseignement supérieur (licence et plus) et 16% préparent un niveau master (un chiffre en progression).

Pour assurer cette nouvelle compétence, l'établissement a renforcé les équipes administratives et comptables autour des coordonnateurs régionaux de l'apprentissage installés dans chacune de ses délégations locales. Ce renforcement a fluidifié le traitement des procédures ou documents administratifs, financiers et budgétaires générés par la nouvelle compétence.

Dès juillet 2021, une plateforme de services dématérialisés était ouverte aux organismes de formation pour engager sans délai l'ensemble des démarches liées à l'apprentissage (accréditations, dépôt des demandes de financement...). Un dossier complet reçoit un accord de prise en charge de la part du CNFPT trois à cinq jours ouvrables après le dépôt.

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 a attribué la compétence du financement de l'apprentissage territorial au CNFPT sans pour autant prévoir de transfert de ressources correspondantes. Les dépenses du CNFPT ont été ensuite compensées par un versement de France Compétences de



entre 9 000 à
10 000
contrats
d'apprentissage

pris en charge par le
CNFPT en 2021

« La raison qui m'a poussé à choisir une collectivité territoriale est liée autant à la diversité des métiers et qu'à la pluralité des missions que j'ai pu découvrir au conseil départemental des Ardennes. C'est cette diversité des missions qui a motivé mon choix d'alternance. »

Tristan MINET, apprenti, conseiller de Prévention,
Conseil départemental des Ardennes

25 millions d'euros, soit la moitié du total engagé. Les collectivités devaient porter au moins les 50% restants (les Régions n'intervenant plus depuis leur perte de compétence en la matière). Une situation insatisfaisante.

L'établissement a donc engagé, en 2021 et en concertation étroite avec la coordination des employeurs publics territoriaux, des négociations avec l'État pour garantir un financement pérenne de l'apprentissage dans le secteur public local.

Au terme de ces discussions, une nouvelle économie du dispositif a été proposée et actée par la loi de finances pour 2022. Désormais, pour tout contrat d'apprentissage signé à partir du 1^{er} janvier 2022, le CNFPT finance 100% des frais de formation. En contrepartie, l'État et France Compétences apportent chacun 15 M€ et les collectivités territoriales cotisent à un taux-plafond de 0,1% de leur masse salariale.

Les contrats 2021 restant couverts par l'ancien dispositif, le Conseil d'administration a décidé de fixer le taux à 0,05%, ceci amenant la moitié de la recette possible. Une convention d'objectifs et de moyens a été également négociée avec l'État, fin 2021, sur la base de 8000 contrats d'apprentissage pour 2022.

Les classes prépa Talents ENA-INET

Au début de l'année 2021, l'État lançait le plan « Talents du service public », avec pour ambition, de diversifier le profil social et géographique des candidats inscrits aux concours de la haute Fonction publique.

Dans le prolongement, 13 écoles du service public, des universités ou encore des IRA, décident d'héberger 1700 classes prépa Talents.

Dès le mois de février, de son côté, le CNFPT, *via* son Conseil d'administration, acte la création de deux classes de 24 places, l'une à Nantes, l'autre à Strasbourg. Ces deux classes prépa Talents ENA-INET sont réalisées en partenariat

avec les universités de Nantes et de Strasbourg. Le montant de la prise en charge du CNFPT, validé par le Conseil d'administration en juin 2021, s'élève pour ces deux classes à 110 000 € pour une année scolaire. Six concours de la Fonction publique dont ceux d'administrateur ou administratrice territorial et de l'Institut national du service public (l'INSP, anciennement ENA), y sont préparés. Six élèves des prépa Talents ont déjà été admis ou admissibles à l'un d'eux.

La formation des assistantes et assistants familiaux chargés de l'accueil des enfants, adolescents ou jeunes majeurs placés

En 2021, le CNFPT a poursuivi le dispositif mis en place en janvier 2019 de formation initiale obligatoire des assistantes et assistants familiaux assurant un accueil permanent d'enfants, d'adolescents ou de jeunes majeurs en situation de placement.

Cette formation initiale obligatoire, proposée par le CNFPT *via* des prestataires spécialisés, aborde trois domaines: l'accueil et l'intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil, l'accompagnement éducatif de l'enfant et la communication professionnelle.

Elle permet aux agents de comprendre leur rôle et d'accueillir dans des conditions optimales les enfants et jeunes qui leur sont confiés.

Centré sur la pratique professionnelle, ce cursus de 240 heures propose des séquences en plénière, des travaux de groupe et individuels. Les agents disposent ainsi d'apports théoriques, réalisent des études de cas et rencontrent des professionnels prêts à témoigner de leur activité.

À l'issue de cette formation, les assistantes et assistants familiaux peuvent se présenter aux épreuves du diplôme d'État d'assistant ou assistante familial. En 2021, 1831 agents ont été formés au cours de 224 sessions.



24
places créées

par le CNFPT et
l'ENA dans les
classes prépa Talents

DURANT LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Une exceptionnelle activité des formations d'intégration

Deux phénomènes ont impacté de manière sensible l'activité des formations d'intégration (FI) en 2021. Le premier, conjoncturel, est le rattrapage des reports de FI liés à la crise sanitaire. Le second, structurel, est lié au démarrage de la formation des agents contractuels des collectivités prévue par la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.

Ces deux mouvements expliquent un niveau d'activité sans précédent. En 2021, le CNFPT a accueilli en formation d'intégration 58 743 stagiaires, soit 12 901 de plus qu'en 2020 et 2 039 de plus qu'en 2019.

Ainsi, 49 256 agents de catégorie C, 5 714 de catégorie B et 3 773 de catégorie A ont effectué leur formation d'intégration. Le nombre des agents des catégories C et A formés dépasse celui de 2019. Néanmoins, le bilan de la catégorie B est en retrait par rapport à 2019, malgré un quasi doublement par rapport à 2020.

Au total, sur les 74 361 sessions proposées pendant l'année 2021, 3 835 ont été dédiées aux formations d'intégration contre 2 854 en 2020. Soit une augmentation de 34 % (une croissance équivalente à celle des JFS réalisées sur la même période).

La préparation aux concours et les modalités de formation redéfinies pour la filière sapeur-pompier

La filière sapeur-pompier professionnel (SPP) a connu pendant l'année 2021 de profonds bouleversements dans l'organisation des concours et les modalités de formation. Ces mutations ont des conséquences directes sur le niveau d'activité du CNFPT.

Le transfert effectif, à compter de 2021, de l'organisation des concours de sapeur-pompier du ministère de l'Intérieur vers

les Centres de gestion a profondément modifié les calendriers. En conséquence, l'établissement enregistre une baisse de 80 % des journées formation stagiaires (JFS) sur les dispositifs de préparation aux concours. La publication des nouveaux calendriers 2022-2023, en fin d'exercice 2021, permet d'envisager pour les années à venir une activité aussi soutenue que par le passé.

Depuis l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des SPP et des sapeuses-pomprières et sapeurs-pompiers volontaires (SPV), il est désormais possible de prendre en compte les acquis de l'expérience. Les commissions chargées de la validation de ces acquis sont organisées, depuis 2020, par le CNFPT. En 2021, elles ont traité près de 300 demandes sur l'ensemble du territoire national.

De nouveaux dispositifs exigeants pour la formation des policières et policiers municipaux

Plusieurs modifications réglementaires prises en application de la loi du 6 août 2019 ont ouvert la voie, en 2021, à de nouveaux dispositifs de formation pour les fonctionnaires actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des agents de police municipale, ainsi que pour les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans ce cadre d'emplois.

Désormais, ces fonctionnaires d'État bénéficient à leur arrivée dans la police municipale, d'une formation initiale et d'une formation préalable à l'armement allégées. Ces nouveaux policières et policiers municipaux constituent en 2021 un contingent de 208 agents sur les 3 961 policières et policiers municipaux en formation initiale, soit une part relative de 5,25 %.

Cependant, la pandémie a réduit pendant plusieurs mois les capacités d'accueil des stagiaires.



58 743
stagiaires
accueillis en
formation
d'intégration

soit + 28,14 %
de plus qu'en 2020.

FOCUS

POLICE MUNICIPALE



Le niveau d'activité 2021 des formations de la police municipale dépasse légèrement celui réalisé en 2019. Ainsi en formation initiale, on dénombre 405 sessions en 2021, contre 329 en 2019 et en formation continue obligatoire, 1053 sessions contre 980. Malgré l'augmentation du nombre de sessions par rapport à 2019, le nombre de JFS diminue légèrement en raison des jauges sanitaires et de l'absentéisme.

Confronté depuis les attentats de 2015 à une forte croissance des effectifs de police municipale, à un armement en forte progression et à de nombreuses évolutions, le CNFPT a adapté le volume et renforcé la qualité de ses formations. En 2021, le CNFPT a décidé de renforcer les moyens qu'il dédie à cette filière. 25 postes spécifiques, dont deux affectés au siège, ont été créés. Parallèlement, la répartition des rôles entre les différentes structures de l'établissement (siège, espace de coopération interrégional et délégation) a été reconsidérée.

1,38%
Part des effectifs de la police municipale dans la fonction publique territoriale

12%
Part de la formation police municipale dans l'activité du CNFPT

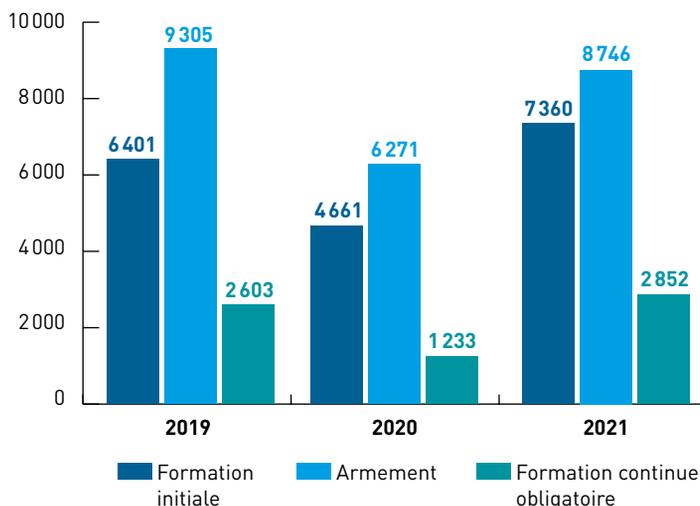
Le niveau d'activité des formations de la police municipale ne cesse de progresser (+36,74% en 5 ans)

DES EFFECTIFS DANS LA POLICE MUNICIPALE EN FORTE AUGMENTATION


+ 6 000 agents
au cours des 10 dernières années


+ 11 000 agents
dans les 5 ans à venir

Répartition des agents par type de formation suivie



Des préparations concours et examens garanties

Tout au long de l'année 2021, l'offre de préparations aux concours du CNFPT a connu de nombreuses adaptations en fonction de la situation sanitaire.

Les préparations aux épreuves écrites des concours des catégories A et B ont été réalisées à distance. Les séquences en présentiel ont été remplacées par des webinaires et les volumes horaires ont été doublés pour mieux accompagner les stagiaires.

Les préparations aux épreuves orales ont été, quant à elles et dans la mesure du possible, réalisées en présentiel.

En revanche, les préparations aux concours et examens de catégorie C constituent un cas à part car l'offre de service repose exclusivement sur des sessions en présentiel.

Ces différents aménagements ont rendu possible un maintien de l'activité préparation aux concours au niveau de 2019. Une année similaire aussi, en termes de calendrier de concours, avec respective-

ment 23 553 JF en 2021 et 20 322 JF en 2019, ou encore 236 620 JFS en 2021 et 293 988 JFS en 2019.

Les préparations aux concours internes et aux examens professionnels mises en œuvre par les quatre INSET de Dunkerque, Montpellier, Nancy et Angers, ont accueilli 228 agents territoriaux.

Au premier semestre 2021, les formations Tremplins ont été, autant que possible, dispensées en présentiel. Au second semestre, des sessions mixtes présentiel/distanciel ont pu être mises en place. Les tests du printemps et de l'automne 2021 ont également été réalisés à distance via la plateforme de formation en ligne du CNFPT. La nouvelle organisation territoriale des structures de l'établissement, déployée pendant l'année, a permis d'harmoniser les formations et les procédures entre plusieurs délégations.

Des concours et examens professionnels assurés

En raison des mesures de confinement du printemps 2020, les examens professionnels d'ingénieur ou ingénieure en chef, et d'administrateur ou administratrice territorial ont été reportés au début 2021. Prenant acte des incertitudes de la situation sanitaire, le CNFPT a proposé de réaliser à distance les phases d'admissibilité et certaines réunions d'admission.

1 656 candidats ont pu se présenter aux concours d'administrateur ou administratrice territorial, d'ingénieur ou ingénieure en chef territorial, de conservateur ou conservatrice territorial des bibliothèques et de conservateur ou conservatrice territorial du patrimoine et 488 aux deux examens professionnels d'administrateur ou administratrice territorial et d'ingénieur ou ingénieure en chef territorial, ouverts en 2021.

Le taux de couverture des postes s'améliore par rapport à 2020: 124 lauréats pour 134 postes ouverts pour ces quatre concours, soit un taux de couverture de 91,4%.



236 620
jours formations
stagiaires

en 2021 pour les
préparations aux
concours et examens
professionnels

« La préparation au concours de rédacteur a été un vrai plus tant pour les épreuves écrites que pour l'oral. C'est bien entendu un travail approfondi sur la méthodologie que ce parcours de formation offre à chacun des stagiaires, avec des conseils personnalisés. La plateforme en ligne proposée par le CNFPT regroupe toutes les ressources et les outils nécessaires pour acquérir ou actualiser les connaissances attendues pour passer le concours. Des connaissances indispensables aussi pour l'oral, préparé en présentiel avec mise en conditions réelles de l'épreuve. Je la conseille vivement ».

Marie ROUX, service Comptabilité, Communauté d'agglomération
Beaune-Côte-et-Sud

FOCUS

L'OFFRE « ORIENTATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE »



Une offre de formation a été conçue pour accompagner les transitions professionnelles des agents territoriaux en situation de reclassement. Depuis juillet 2021, l'option « PPR » (parcours professionnel de reclassement) est accessible sur la plateforme d'inscription en ligne (IEL), qui a permis d'identifier 142 agents prioritaires. Les premiers inscrits ont démarré le parcours en septembre 2021. L'accessibilité de ces formations à tous les agents est facilitée par une offre de formation à distance.

L'offre de service « Orientation et évolution professionnelle » s'inscrit dans la lignée de la réforme de la formation tout au long de la vie dans la Fonction publique territoriale.

Elle a pour objectif d'accompagner les transitions et évolutions professionnelles des agents territoriaux, voulues ou subies, et de permettre, à travers de nouvelles modalités d'apprentissage, de donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire et sécuriser son parcours professionnel.

Pour permettre aux agents peu diplômés d'acquies un diplôme ou un titre professionnel par la validation des acquis et de l'expérience (VAE), une offre d'accompagnement à la VAE est déployée dans l'ensemble des structures du CNFPT. Dans les délégations régionales, l'offre orientation-VAE destinée aux agents de catégories C, B et A représentait 173 sessions de formation en 2021. A l'INET, l'offre orientation VAE destinée aux cadres représentait 22 sessions en 2021. L'offre VAE représentait quant à elle 68 sessions dont 37 accompagnements.

Dispositif d'appui à la reconversion sur des métiers administratifs en Auvergne-Rhône-Alpes

La délégation CNFPT d'Auvergne-Rhône-Alpes a mis en place un partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le Centre de gestion et les collectivités du Rhône (69) pour mettre en place un dispositif d'appui à la reconversion des agents territoriaux sur des emplois administratifs (DIRAL). En 2021, 16 agents en situation de reconversion professionnelle ont suivi le parcours de formations. À l'issue des 18 mois d'accompagnement, le taux d'emploi est de 80 % à 90 %. Depuis 2015, 106 agents ont bénéficié du parcours de formation. Chaque promotion est composée de 16 stagiaires.

Le concours spécial administrateur ou administratrice

Suite à la publication du décret du 3 mars 2021, une nouvelle voie d'accès au concours externe d'administrateur ou administratrice territorial est ouverte pour favoriser son accès à des élèves issus des catégories professionnelles les moins favorisées : le concours spécial.

Cette quatrième voie est réservée sur critères sociaux aux candidats ayant suivi un cycle préparatoire aux concours de la Fonction publique.

Le CNFPT a contribué à fixer les modalités de ce nouveau dispositif dans un double esprit : soutien de cette nouvelle voie d'accès et exigence de qualité.

Les quatre postes ouverts au concours externe spécial ont tous été pourvus et deux candidats supplémentaires issus de ces cycles préparatoires ont été admis au concours externe.

Les examens d'administrateur ou administratrice territorial et d'ingénieur ou ingénieure en chef territorial totalisent 36 lauréats pour 41 postes ouverts (soit un taux de couverture de 87,80%). Par ailleurs, 83 lauréats sont issus des préparations organisées par le CNFPT, avec un taux de réussite de 36,40%.

Les jurys de ces concours et examens ont mobilisé 57 personnes, dont 28 femmes et 29 hommes. Leurs membres sont sélectionnés au titre de trois collègues, selon une représentation équilibrée des genres et des territoires. Deux tiers au moins des jurys sont renouvelés chaque année et les présidences connaissent une alternance de genre.

Les épreuves d'admissibilité et d'admission des concours organisées directement par le CNFPT enrôlent 44 examinatrices et examinateurs spécialisés, 52 surveillantes et surveillants et 123 correctrices et correcteurs chargés de la correction dématérialisée des copies des épreuves écrites.

Accompagner les lauréats et les cadres dirigeants tout au long de leur parcours professionnel

Pour promouvoir l'emploi des lauréats, le CNFPT développe un panel d'initiatives particulièrement efficace : 90,6% des élèves issus des concours de 2019 ont ainsi été recrutés dans les six mois qui ont suivi leur fin de scolarité, en 2021.

Des webinaires, portés par l'INET et la direction Mobilisation des Talents, ont accompagné dans leur recherche d'emploi ou prise de poste, 25 administratrices et administrateurs, 18 conservatrices et conservateurs et 20 ingénieures et ingénieurs en chef à la fin de leur scolarité. Ces webinaires ont été complétés par 125 entretiens individuels.

Une autre série de webinaires initialement dédiée à la prise de poste et à l'offre de formation continue, a cherché par ailleurs à faire émerger un effet « promotion » au sein des concours et examens professionnels des sessions de 2020, reportées en 2021.

Dans le même esprit, des rencontres professionnelles dissociées en deux sessions, en juin et novembre 2021, ont été développées sous la forme de quatre ateliers en webinaires pour 37 lauréats en recherche d'emploi. Complémentairement, 156 fonctionnaires territoriaux se sont inscrits aux trois « Rendez-vous de la mobilité » du CNFPT.

Le premier de ces moments d'échanges, le 8 avril 2021, était consacré aux juridictions administratives et aux universités. Il a réuni 37 participants. Le deuxième, le 10 juin 2021, dédié à l'inspection générale de l'administration et à la Ville de Paris, a rassemblé 56 personnes. Et le troisième, focalisé sur l'Europe et l'international, a regroupé 63 auditeurs, le 9 décembre 2021.

Lors de l'édition 2021 des ETS et pour la première fois, deux ateliers collectifs centrés sur la recherche d'emploi étaient ouverts aux congressistes, associés à 19 entretiens individuels.

Par ailleurs, 25 cadres de direction A+ et 15 fonctionnaires cadres de direction de catégorie A ont été conseillés pendant l'année 2021 par les services de l'établissement.

Le CNFPT s'appuie également sur sa gestion des déclarations légales des emplois territoriaux A+ (2 688), la tenue d'une bourse nationale des emplois territoriaux A+ (1 161 publications) et sur sa contribution au site emploi territorial. Il relaye notamment les événements de l'INET (Forum Talents INET de janvier 2021, 1^{er} jobboard emploi public du versant territorial).

Le processus de reconnaissance d'équivalence des diplômes (RED)

La commission d'équivalence de diplômes placée auprès du CNFPT est souveraine dans ses décisions, et actuellement présidée par un conseiller d'État. Elle apprécie les demandes d'équivalence des personnes qui ne disposent pas du diplôme requis pour accéder à certains concours, et les demandes d'accès à tous les grades par recrutement direct pour les personnes concernées par une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Son secrétariat, ainsi que la pré-instruction des demandes, sont assurés par le CNFPT.

En 2021, cette commission s'est réunie onze fois en visioconférence, confirmant la pertinence de cette modalité d'instruction des dossiers, expérimentée en 2020.

Au total, 2 202 demandes ont été déposées par voie dématérialisée dont 56 par des candidats RQTH et 2 57 fondées sur l'obtention d'un diplôme étranger. *In fine*, 932 de ces requêtes ont fait l'objet d'une décision favorable dont 33 pour celles de personnes RQTH. Les demandes d'équivalence sont fortement concentrées sur la filière technique (797), suivie de la médecine sociale (535), puis des agents des secteurs patrimoine et bibliothèques (325), enseignement artistique (300) et enfin animation (210).

« Je souhaitais réinterroger mon rapport à l'évolution de mon service, mes compétences, là où j'en étais dans mon évolution de parcours professionnel. Je suis entièrement satisfaite de l'atelier de mobilité professionnelle qui m'a permis d'ouvrir à 360° ma réflexion sur les domaines personnel et professionnel. »

Typhaine G., participante à un atelier de mobilité professionnelle du CNFPT, Normandie, Centre national de la fonction publique territoriale

Les décisions négatives relèvent principalement des concours de la filière technique et plus particulièrement, du concours externe d'ingénieur ou ingénieure territorial aux conditions d'admission exigeantes (équivalence aux diplômes d'ingénieur ou ingénieure). Confrontée notamment à des demandes d'agents contractuels sans profil scientifique ou technique, la commission a recommandé des réorientations vers les concours de la filière administrative.

87 recours ont été traités. Quatre jugements (favorables à la commission) et quatre ordonnances ont été prononcés par le juge administratif (soit deux désistements et deux référés dont un prononçant une suspension mais dont la requête a été rejetée au fond).

Les fonctionnaires A+ pris en charge par l'établissement ou placés en surnombre dans les collectivités

Au 31 décembre 2021, le CNFPT a pris en charge 29 fonctionnaires A+ (contre 39 en 2018, 36 en 2019 et 41 en 2020) dont les situations sont variables. 17 d'entre eux sont en recherche d'emploi, six sont détachés dans une autre structure publique, quatre sont mis à disposition et deux sont placés en disponibilité.

Si le nombre total des agents pris en charge est le plus faible des quatre dernières années, les mouvements ont été nombreux. On enregistre en effet huit entrées et sept fins de prise en charge.



2 202
demandes
déposées

auprès de la
commission
d'équivalence des
diplômes



29

fonctionnaires
momentanément
privés d'emploi

pris en charge par le
CNFPT en 2021

Tout au long de l'année, un accompagnement individuel leur a été assuré *via* notamment 174 entretiens, d'une durée moyenne d'une heure. Trois ateliers d'accompagnement collectif en petits groupes (trois fois six fonctionnaires) consacrés aux outils de recherche d'emploi ont aussi été déployés afin de créer une dynamique collective. Enfin, cinq missions de six mois ont été mises en place pour préserver l'employabilité des agents. L'ensemble de ces actions a été concrétisé par la participation des fonctionnaires concernés à 101 entretiens de recrutement.

Enfin, 17 fonctionnaires A+ en surnombre (période qui précède la prise en charge) ou susceptibles de l'être, ont été suivis par le service mobilité dans une dynamique de prévention.

Une intervention efficace puisque sur 17 agents en surnombre au 1^{er} janvier 2021, cinq l'étaient encore au 31 décembre 2021 et douze d'entre eux avaient recouvré un emploi, grâce à des mobilités réussies.

FOCUS

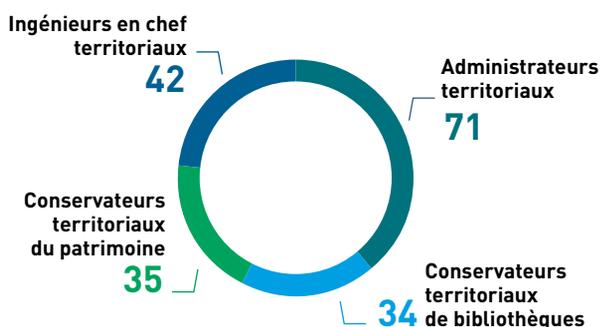
L'INET, ACTEUR RECONNU DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'année 2021 a été marquée pour l'INET par deux phénomènes. Tout d'abord, la fin de la scolarité des promotions d'élèves impactés de plein fouet par la crise sanitaire. Mais aussi, les débuts de scolarité des nouvelles promotions d'élèves administratrices et administrateurs, conservatrices et conservateurs et ingénieures et ingénieurs en chef, qui ont pu bénéficier de l'expérience acquise dans ce contexte. Ces derniers ont en effet été amenés à alterner, au fil de la pandémie, de manière souple et réactive, les sessions en distanciel et présentiel.

Dans ce contexte, l'INET a confirmé son rôle d'acteur majeur de la formation des cadres dirigeants de la Fonction publique territoriale. Il s'est appuyé sur ses points forts : son modèle pédagogique reconnu qui alterne modules et stages de terrain, la dimension inter-filière de sa formation, concrétisée par des sessions communes aux élèves administratrices et administrateurs, conservatrices et conservateurs et ingénieures et ingénieurs en chef et plus globalement, sa capacité à maintenir un haut niveau d'exigence dans ses formations initiales. La scolarité à l'INET repose toujours, par ailleurs, sur une juste appréciation de la posture attendue en tant que futur cadre dirigeant : posture d'humilité notamment et capacité à travailler ensemble à travers des projets collectifs pour les élèves des trois filières de l'INET.

L'INET est restée en prise avec les enjeux actuels et prospectifs des collectivités territoriales. Elle a co-piloté avec Agro ParisTech et l'École des Ponts, le module

Répartition du nombre d'élèves de l'INET par filière



transition écologique du tronc commun prévu dans le cadre de la réforme de la haute Fonction publique, qui sera déployé à partir de la rentrée 2022.

Depuis le début de ces travaux, l'institut défend le caractère inter-filière de son modèle de formation. Il a choisi de dispenser l'intégralité du tronc commun à l'ensemble de ses filières (administratrices et administrateurs territoriaux, conservatrices et conservateurs territoriaux de bibliothèques, et ingénieures et ingénieurs en chef).

D'un volume total d'une centaine d'heures, les cinq modules (valeurs de la République, inégalités-pauvreté, transition numérique, rapport à la science et donc, transition écologique) sont prévus en distanciel mais avec des temps possibles en présentiel pour les études de cas.

Autant que possible, le choix du présentiel a été privilégié. Des croisements en présentiel en inter-écoles sont également en préparation.


2 472
stagiaires
en formation continue


93%
des employeurs satisfaits

DES OFFRES DE FORMATIONS PERFORMANTES, EN RÉSONANCE AVEC LES ENJEUX TERRITORIAUX CONTEMPORAINS

- LA CONCEPTION DE L'OFFRE
 - DES CONTENUS ET MODALITÉS DE FORMATION DE PROXIMITÉ ADAPTÉS AUX CONTEXTES
 - DES E-COMMUNAUTÉS AU RAYONNEMENT TOUJOURS PLUS AFFIRMÉ
 - UN ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES EN INGÉNIERIE DE FORMATION À DISTANCE ET AU NUMÉRIQUE
 - ANTICIPER LES ATTENTES PRÉSENTES OU ÉMERGENTES DES COLLECTIVITÉS ET AGENTS LOCAUX
 - UNE COMMUNICATION ADAPTÉE AUX PRÉOCCUPATIONS DES COLLECTIVITÉS ET DES AGENTS TERRITORIAUX
 - DES PARTENARIATS NATIONAUX ET INTERNATIONAUX AU SERVICE DE L'ACTION PUBLIQUE DÉCENTRALISÉE
-





LA CONCEPTION DE L'OFFRE

Le CNFPT réalise le processus d'élaboration de son offre de services un an avant son lancement afin de prendre en compte les besoins de tous les acteurs : collectivités, partenaires de l'établissement, agents territoriaux, intervenants, etc. L'établissement procède également à des enquêtes à travers son observatoire, a fin d'identifier les évolutions des métiers et des compétences associées. Enfin, l'offre de services est déployée sur le territoire selon un plan de formation et d'accompagnement.



DÉFINIR LA STRATÉGIE

| PÉRIODE | NOVEMBRE À JANVIER | |
|---------|---|--|
| ACTIONS | <p>Orientations stratégiques définies sur la base :</p> <ul style="list-style-type: none">> des besoins des collectivités,> de la veille de l'établissement,> des apports des partenaires,> de l'évaluation à nos stages. <p>Présentation et validation par le CNO</p> | |

OFFRE EN LIGNE

FORMATION SUR MESURE

ÉVÈNEMENTIELS



CONCEVOIR L'OFFRE



DÉPLOYER L'OFFRE SUR LES TERRITOIRES

JANVIER À MARS

AVRIL -SEPTEMBRE

OCTOBRE

Identification :

- > des offres reconduites,
- > des offres à réviser, à dupliquer et des offres nouvelles,
- > des offres à supprimer.

- > Programmation des offres dans les territoires,
- > Réalisation et mise à jour des ressources,
- > Plan de formation et d'accompagnement des intervenants.

- > Publication de l'offre.
- > Communication auprès des collectivités et des agents territoriaux

MISE À JOUR EN CONTINU SUR WWW.CNFPT.FR

ÉLABORATION TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

CONSTRUCTION TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

DES OFFRES DE FORMATIONS PERFORMANTES, EN RÉSONANCE AVEC LES ENJEUX TERRITORIAUX CONTEMPORAINS



+ 72,1%
progression
du nombre de
webinaires

pris en charge par le
CNFPT en 2021

DES CONTENUS ET MODALITÉS DE FORMATION DE PROXIMITÉ ADAPTÉS AUX CONTEXTES

Le CNFPT n'a eu de cesse, pendant cette année encore très tributaire de la pandémie, d'offrir des formations accessibles, en continu, indépendamment des contraintes du moment. Pour cela, il a misé sur le développement des actions à distance et d'une offre de formation multimodale équilibrée, apportant des réponses circonstanciées aux différentes demandes des usagers.

Les webinaires, signatures de la qualité des offres formatives

Les classes virtuelles ou webinaires font l'objet d'une croissance exponentielle: 6 501 en 2019, 49 057 en 2020 et 57 346 webinaires en 2021. Soit 8 289 de plus que l'année précédente et une augmentation sur trois ans de 72,1%. Le nombre des participants aux classes virtuelles marque néanmoins une très légère diminution (539 709 en 2020 et 526 670 en 2021, soit - 2,41%). Celle-ci s'explique par la baisse de fréquentation des webinaires consacrés aux mesures liées à la crise sanitaire qui ont été très suivis en 2020.

Le « distanciel », une modalité pédagogique pertinente en délégation Bretagne

Choisir son créneau horaire dans son agenda, mieux concilier projet d'évolution professionnelle et gestion de son activité, au-delà des vertus de la formation à distance, c'est aussi cette souplesse qui satisfait les stagiaires. Le « distanciel » devient même un formidable atout, dès lors qu'il est asynchrone (modules à suivre en différé), où chacun peut organiser son temps de formation, au mieux de ses disponibilités. En Bretagne, un dispositif d'apprentissage des outils bureautique du quotidien est disponible en « autoformation ». On y trouve des webcapsules bureautiques, tutoriels courts et pratiques pour savoir réaliser des opérations utiles dans un quotidien de travail administratif, comme par exemple : « Savoir réaliser un tableau croisé dynamique » avec Excel, « Créer une présentation dynamique et attrayante » avec Powerpoint, etc.

Le développement des stages entièrement à distance repose sur une ingénierie spécifique. Le CNFPT a développé une expertise dans ce domaine. Il sait désormais fabriquer des formations 100% distancielles, y compris sur des sujets très techniques comme les pratiques alternatives de zéro phyto ou l'encadrement des agents en charge de l'entretien des locaux.

Cette dernière formation, résolument opérationnelle, a relevé le défi d'associer, à travers huit sessions, la dimension managériale et les apports techniques. De surcroît, l'établissement a fait en sorte que les agents des collectivités d'outre-mer puissent suivre les sessions simultanément avec ceux de l'hexagone.

Des MOOC, composantes à part entière de notre offre de service

Le bilan des MOOC est très différent entre 2020 et 2021. En 2020, au pic de la crise sanitaire, 100 436 journées de formation ont été réalisées sous forme de MOOC. En 2021, les statistiques révèlent un retour à des pratiques plus classiques, avec 48 465 journées de formation en MOOC.

L'année 2021 marque ainsi, après la surchauffe de 2020, un retour aux niveaux des années précédentes: 51 767 JF en MOOC en 2018 et 52 799 journées de formation en 2019.

Tout au long de l'année, l'établissement a régulièrement renouvelé son offre de MOOC, veillant à les adapter aux évolutions des attentes des collectivités et des agents, ainsi qu'au contexte territorial.

La réforme de la formation professionnelle

La loi du 5 septembre 2018 relative à la réforme professionnelle s'est traduite par des changements structurels et notamment par la mise en place d'un nouvel opérateur, France Compétences, chargé d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de formation professionnelle et de l'apprentissage. Le CNFPT a diffusé, en 2021, un MOOC de 12 h pour expliquer les nouveaux enjeux de ce secteur, avec un focus sur les conséquences économiques de la pandémie.

Composé de quatre séances (construites autour de vidéos, de clips d'animation numérique, de cours, d'exercices d'auto-évaluation et d'un forum aux questions), ce MOOC a réuni, lors du premier lancement, 1 560 personnes.

Les clés de la laïcité et le rôle des collectivités territoriales

Produit en collaboration avec l'ANCT (Agence nationale de la cohésion des territoires), le ministère de l'Intérieur et l'Observatoire de la laïcité, dissous au printemps 2021, le MOOC Laïcité du CNFPT a fait l'objet d'une réactualisation

« Les vidéos du MOOC étaient particulièrement instructives. S'imaginer que chaque situation puisse arriver à nos proches, est une réelle motivation pour ne pas se trouver démunie lors d'une éventuelle mise en situation, bien réelle cette fois. Je salue l'initiative de diffusion, au plus grand nombre, de ce Mooc SAUV'tage sur les gestes qui sauvent. »

Maryline DOUILLET, chargée d'appui au pilotage de l'activité, référente RH, INSET de Nancy

après l'adoption de la loi du 24 août 2021, confortant le respect des principes de la République.

Au programme de ce nouveau MOOC : la terminologie et les idées reçues sur la laïcité, sa définition, son cadre juridique, son histoire, les pratiques professionnelles, la question des espaces publics et des espaces communs, les nouvelles mesures en direction du monde associatif et des prestataires, etc.

Deux sessions ont été organisées, rassemblant 3 629 inscrits. Par ailleurs, une adaptation du MOOC au format SPOC (Small private online course) a été réalisée, l'objectif des SPOC étant d'offrir un cours sur mesure à un petit groupe de personnes, contrairement aux MOOC (Mass open online courses) qui s'adressent à un public plus large. Le SPOC a permis de proposer une offre clé en main pour les agents des collectivités et lors de la journée annuelle de la laïcité du 9 décembre.

DES E-COMMUNAUTÉS AU RAYONNEMENT TOUJOURS PLUS AFFIRMÉ

Les 54 e-communautés du CNFPT se sont imposées ces dernières années comme des espaces uniques de formation et d'échanges de pratiques. Très appréciées de leurs membres, elles ont réussi leur ancrage dans l'écosystème de la Fonction publique territoriale.

Le nombre d'utilisateurs uniques est passé de 39 129 en 2018 à 77 661 en 2019, 113 342 en 2020 et 143 114 en 2021, soit une progression de 72,65% sur quatre ans et de 20,80% sur ces deux dernières années.

Des événements maintenus à distance accessibles à tous

Tout au long de l'année, le CNFPT organise des événements qu'il conçoit en interne ou mène en partenariat avec d'autres acteurs de l'univers territorial, notamment des acteurs locaux. En 2020 comme en 2021, l'établissement a dû trouver des solutions alternatives pour maintenir le plus grand nombre de ses événements face aux imprévus. Il a ainsi réussi à préserver plusieurs rendez-vous marquants en distanciel tels que :

- les journées d'actualité «précarité alimentaire: une urgence exacerbée par la crise sanitaire». 371 professionnels ont pu échanger à distance sur les enjeux et les outils pour fédérer les acteurs concernés et mieux accompagner les personnes en difficulté, en prenant en compte notamment les nouveaux publics touchés ;
- les Rendez-vous «la Capsule des politiques éducatives». Forts de leur format court de 30 minutes en «live» (vidéo ou interview), ces rendez-vous ont permis de répondre aux questions de 170 participants sur des sujets tels que le protocole en restauration, les Atsem au cœur de la crise pandémique en maternelle ou encore l'inclusion éducative en périscolaire ;



54

e-communautés
thématiques

mises en place et
gérées par le CNFPT

- les «cafés de la dématérialisation des autorisations du droit des sols». Les agents chargés de mettre en œuvre cette réforme majeure ont pu échanger sur leurs pratiques pendant la période de préparation à l'échéance du 1^{er} janvier 2022 ;
- une série de 6 webinaires sur le «zéro artificialisation nette». Réalisée en partenariat avec l'association Intercommunalités de France, cette série a pour objectif d'identifier l'ensemble des enjeux stratégiques et techniques de la sobriété foncière.

L'utilisation de podcasts est venue renforcer l'arsenal des ressources du CNFPT. On peut citer notamment les « Educast », des podcasts de 10 minutes consacrés à l'action éducative locale (« Le bien-être à l'école, c'est l'affaire de tous », « Relation élu/direction territoriale de l'éducation: quelle coopération ? ») ou encore « L'éducation inclusive ») ou la série de podcasts consacrée au décryptage de la loi d'orientation des mobilités.

L'établissement est parvenu à maintenir des événements de grande envergure en combinant présentiel et distanciel tels que :

- les rendez-vous de la DGFIP au cours desquels plus de 11000 agents territoriaux ont pu prendre connaissance des réformes de fond intéressant les finances publiques locales, du nouveau référentiel comptable M57 au compte financier unique, en passant par les nouvelles modalités de dépôts et de retraits dans les régies, ainsi que la réorganisation du réseau des comptables publics ;
- les Rencontres Territoriales de la santé publique, co-construites avec le réseau national des Centres de planification et d'éducation familiale, avec pour thème «Santé sexuelle, planification familiale et éducation: histoire, actualité... et demain? Un avenir à construire entre professionnels, responsables et partenaires». Cinq sessions à distance réalisées au mois de décembre ont permis de rassembler 1 359 participants ;

«Les e-communautés du CNFPT sont une vraie source d'ouverture et d'inspiration pour ma mission de veille auprès de la directrice générale et pour contribuer à la dynamique de projets innovants à impulser au sein de la collectivité dans le cadre de la nouvelle mandature.»

Jocelyne LIGDAMIS, chargée de mission auprès de la directrice générale des services, ville du Port, La Réunion

- l'édition 2021 des Rencontres nationales de l'ingénierie territoriale (RNIT), programmées les 4 et 5 mai sur le thème « Les transitions numériques au cœur des politiques publiques territoriales durables ». Elles ont rassemblé 1300 participants lors de 2 conférences plénières et 27 ateliers développés tout à distance ;
- les Entretiens territoriaux de Strasbourg (ETS), qui ont joué à la fois du retour en présentiel combiné à une formule à distance sur le thème « Les territoires face au défi démocratique ». Ces derniers ont réuni 1247 participants dont 1040 présents à Strasbourg. 207 auditeurs connectés à distance ont pu suivre les séances plénières d'ouverture et de clôture et assister à plusieurs conférences thématiques parmi les 50 possibles.

UN ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES EN INGÉNIERIE DE FORMATION À DISTANCE ET AU NUMÉRIQUE

La poursuite de la formation des agents du CNFPT à la construction de sessions « à distance »

Pour assurer le développement des formations à distance, l'accompagnement des équipes internes a été renforcé en 2020 et en 2021.

Les conseillères et conseillers formation ont ainsi pu accéder à une formation à l'ingénierie pédagogique décomposée en deux parties : une première sur l'ingénierie pédagogique et la production des ressources pédagogiques ; une seconde sur le tutorat à distance.

À partir de mai 2021, les assistantes et assistants de formation ont bénéficié également de trois modules formatifs. Ces derniers ont pour objectif de les aider à mieux gérer les sessions sur Formadist, Adobe Connect et de les familiariser, tout comme les secrétaires de formation, avec les interventions tutorales.

« On hésite : trop de travail ; agenda martyrisé... Puis la raison l'emporte : s'extirper du quotidien pour écouter, s'élever, s'interroger, réfléchir, s'enrichir, échanger, participer, s'inspirer, réseauter... Des ETS, on en revient rasséréiné, comme galvanisé par cette bouffée d'oxygène pur de l'année ! »

Franck Vernhes, directeur général des services, Communauté d'agglomération de l'Ouest Rhodanien

L'expérimentation de la certification CléA

Fruit de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, Certif Pro est, depuis la fin 2020, habilité à mettre en place des délégations pour la délivrance de la certification CléA. Cette dernière garantit un socle de 7 domaines de compétences fondamentales pour l'ensemble des secteurs d'activité (comme la maîtrise de la communication et l'utilisation d'un ordinateur) et a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels et de développer l'employabilité et la mobilité des personnes non diplômées.

En janvier 2021, le Conseil d'administration du CNFPT a acté la création d'une commission paritaire chargée d'examiner les dossiers d'évaluation, de valider ou non l'obtention de certificat, mais aussi d'en assurer la signature, l'enregistrement, la traçabilité et l'envoi. Le 7 avril,



1247 participants réunis

(en présentiel et en ligne) pour les Entretiens territoriaux de Strasbourg

Les rendez-vous de la DGFIP

Le monde des finances connaît actuellement des réformes de fond : nouveau référentiel comptable M57, compte financier unique, nouvelles modalités de dépôts et de retraits dans les régies, réorganisation du réseau des comptables publics... Ces sujets sont traités sous forme de webinaires lors des « Rendez-vous de la DGFIP » qui ont réuni plus de 11 000 participants en 2021. Le CNFPT et la Direction générale des finances publiques (DGFIP) ont conclu une convention de partenariat.

FOCUS

L'OFFRE SECRÉTAIRES DE MAIRIE

2021 a été marquée par la révision de l'itinéraire de formation continue des secrétaires de mairie, à l'aune des évolutions des territoires, des différentes études prospectives menées par le CNFPT (transition numérique, climat, etc.), de la veille et des apports des partenaires institutionnels. Près de 230 secrétaires de mairie se sont inscrits à ce cursus, alors même qu'il ne constitue qu'une partie de l'offre globale proposée. Parallèlement, une réflexion plus large sur ce métier en tension a été initiée avec, comme feuille de route, un diagnostic de la formation continue proposée et l'actualisation de la fiche métier.

L'enjeu est important. On dénombre sur tout le territoire 23380 secrétaires de mairies, confrontés à des contraintes importantes : isolement, besoin de réseaux, temps limité à consacrer à la formation, éloignement numérique ou encore turnover important des agents. Si l'itinéraire de formation prend en compte ces contraintes, l'établissement veut aller encore plus loin dans la réponse apportée à ces problématiques.

Par ailleurs, 12 des 18 délégations régionales du CNFPT organisent, en partenariat avec Pôle Emploi, des sessions

de formation au métier de secrétaire de mairie pour les demandeurs d'emplois. En 2019, 468 demandeurs d'emplois ont été formés, 463 en 2020 et 485 pour l'année 2021.

La e-communauté secrétaires de mairie a dépassé en 2021 le cap des 7 000 inscrits. Lieu d'information et de partage en ligne, accessible gratuitement sur inscription, elle est animée par une intervenante. Elle offre à ses membres une aide précieuse au quotidien : échange de pratiques professionnelles ou d'outils de gestion, modèles types de conventions, arrêtés individuels, délibérations...

Le CNFPT publie également SeMa'Actu un bulletin qui présente les principales informations juridiques des trois derniers mois en matière de droit applicable aux activités, dossiers et services que gèrent au quotidien les secrétaires de mairie. Ce bulletin aborde chaque trimestre les actualités qui posent, précisent ou rappellent les règles les plus importantes contenues dans les lois, décrets, arrêtés, circulaires, questions parlementaires (Assemblée Nationale et Sénat), ainsi que la jurisprudence administrative rendue par le Conseil d'État.



485

demandeurs d'emploi formés en 2021 au métier de secrétaire de mairie



12

délégations du CNFPT

ont signé un accord avec Pôle emploi sur la formation au métier de secrétaire de mairie



7000

inscrits à la e-communauté secrétaire de mairie

Un partenariat dans les Alpes-de-Haute-Provence qui profite à tous

En 2021, l'antenne des Alpes-de-Haute-Provence du CNFPT a organisé pour la 4^e année, en partenariat avec Pôle Emploi et le Centre de gestion des Alpes-de-Haute-Provence, un dispositif de formation aux métiers de secrétaire de mairie et d'agent administratif polyvalent, à destination de personnes en situation de recherche d'emploi. Cette formation a permis de former et d'accompagner 20 demandeurs d'emploi. 3 d'entre eux ont reçu une proposition d'embauche alors qu'ils étaient encore en formation. À l'issue de la formation, 14 stagiaires sont entrés en emploi dans une collectivité, 2 personnes ont été recrutées dans le secteur privé. En moyenne, 80 % des stagiaires trouvent un emploi à l'issue de la formation.

il approuvait la convention conclue avec Certif Pro, qui organise les conditions de cette délégation à titre gratuit, pendant trois ans.

À partir de l'été 2021, a débuté la première expérimentation de CléA. Huit évaluatrices et évaluateurs ont été formés aux outils d'évaluation par Retravailleur Alsace, un organisme prestataire du CNFPT. Cinq structures régionales ont expérimenté la démarche dès l'automne, sur au moins un de leurs sites locaux: les délégations d'Île-de-France (sites de Pantin et d'Évry), du Grand Est (site de Metz), d'Auvergne-Rhône-Alpes (site de Grenoble), de Provence-Alpes-Côte-d'Azur (site de l'aire marseillaise) et de Normandie (site de Caen).

L'élaboration du cycle innovant d'instructeur ou instructrice du droit des sols

Le CNFPT a validé en 2021 le recrutement d'un chef de projet chargé de bâtir des dispositifs d'accès à des certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'établissement a notamment décidé de renforcer son offre vis-à-vis des instructrices et instructeurs chargés de l'application du droit des sols (ADS), qui ont pour mission d'instruire les demandes d'autorisation en matière d'urbanisme, au regard des règles d'occupation des sols.

Ces métiers, pourtant très juridiques et techniques, souffrent d'une faible valorisation, les collectivités rencontrent d'importants problèmes de recrutement. Le CNFPT, déjà présent depuis de longues années via un panel diversifié de stages nationaux ou locaux fortement plébiscités, s'est lancé dans la conception d'une formation longue. Celle-ci ayant pour but d'aider les collectivités à surmonter leurs difficultés de recrutement.

La phase d'ingénierie pédagogique de cette future formation a été lancée en 2021. Un groupe métier s'est engagé dans une démarche de co-conception d'un cycle certifiant. Ce cycle prend en compte

Une série de webinaires dédiés à l'impact du réchauffement climatique en Hauts-de-France

Outiller les agents en charge de ces problématiques, donner des projections à plus ou moins long terme, fournir des exemples et modèles ayant fait leurs preuves, tels étaient les enjeux de cette série de webinaires « climat et réchauffement climatique » mise en œuvre par la délégation CNFPT Hauts-de-France. Afin d'accompagner les collectivités dans leur démarche, la délégation Hauts-de-France a proposé cette série de webinaires animés par 19 intervenants, reconnus pour leur expertise. Les stagiaires ont également pu s'appuyer sur la e-communauté thématique « Transition énergétique » pour revivre ces webinaires et retrouver les différents outils dédiés à une démarche environnementale.

les attendus de France Compétences en vue d'un enregistrement au RNCP et contribue à définir un référentiel d'activités et de compétences ainsi qu'un dispositif d'évaluation.

Il devrait voir le jour à l'automne 2022. Il sera le premier cycle long de l'offre du CNFPT à destination d'un public autre que des agents de catégorie A. Il traduit ainsi une ambition forte du CNFPT, notamment par sa poursuite d'une double finalité: certification et délivrance d'un diplôme enregistré auprès de France Compétences.

Des livrets thématiques numériques

Pour renforcer la visibilité de son offre et valoriser les sujets essentiels et stratégiques, l'établissement a initié, en 2020, la publication de livrets numériques thématiques. C'est ainsi qu'il a publié notamment un livret numérique consacré aux compétences liées à la transition numérique.

Ce recueil s'est appuyé sur les travaux de l'étude prospective sur les impacts de la transition numérique sur les métiers de la Fonction publique territoriale, menée d'octobre 2019 à février 2021 auprès de plus de 300 acteurs territoriaux concernés. La sélection d'offres s'articule autour des besoins identifiés par cette enquête:

- conduire un projet de développement territorial et promouvoir un écosystème numérique ;

- repenser la relation à l'utilisateur ;
- faire de la donnée une ressource de l'action publique locale ;
- dialoguer avec les opérateurs de services numériques ;
- s'approprier l'usage des nouvelles technologies dans l'organisation et la conduite des activités ;
- maîtriser les fondamentaux des outils et usages et acquérir une culture numérique.

L'accompagnement sur mesure proposé par le CNFPT est également valorisé dans ce livret thématique.

Un autre livret, consacré aux deux plans de formation reliés à la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté ainsi que l'offre relative à l'inclusion sociale et son rôle préventif, a été édité.

Et un dernier document, centré sur les problématiques de la transition écologique et du changement climatique, a été diffusé. Son objectif ? Dresser un inventaire de toutes les prestations proposées pour :

- sensibiliser à l'urgence des enjeux de transition écologique et climatique ;
- développer les compétences des acteurs territoriaux des transitions ;
- accompagner les projets de territoire ;
- innover, coopérer et diffuser les savoirs en mobilisant les réseaux d'expertise et de recherche.

ANTICIPER LES ATTENTES PRÉSENTES OU ÉMERGENTES DES COLLECTIVITÉS ET DES AGENTS LOCAUX

L'établissement recherche la plus grande adéquation entre son offre et les besoins présents et émergents des collectivités et des fonctionnaires territoriaux.

Dans cette optique, il réalise une veille active fondée sur un dialogue continu avec ses usagers, ses partenaires et le monde de la recherche. Les offres de for-

mation sont ainsi régulièrement repensées ou créées, intégrant des innovations pédagogiques soumises à évaluation.

Une enquête de l'observatoire pour une formation professionnelle de qualité

Comment les agents territoriaux appréhendent-ils la formation professionnelle ? Quelles sont leurs pratiques et leurs attentes ? Le CNFPT a souhaité en savoir plus et a lancé une enquête inédite auprès de 400 000 agents de la Fonction publique territoriale dans toutes ses composantes catégorielle, régionale et territoriale, publiée en avril 2021. 30 000 d'entre eux ont y répondu.

Cette enquête, riche de plusieurs enseignements, révèle notamment un fort désir de formation. 77% des agents envisagent de suivre une formation dans les 12 mois à venir. Cette volonté est particulièrement soutenue pour les agents des catégories A et C, les assistantes maternelles et aides à domicile, les agents de moins de 50 ans et pour les DOM. Le CNFPT est le choix privilégié d'organisme pour 81% d'entre eux.

64% des agents considèrent que leur activité actuelle s'est améliorée grâce à des formations aux contenus techniques ou généraux. Leurs souhaits de formation sont néanmoins freinés par la charge de travail, l'impossibilité d'être remplacé et pour certains, le manque d'information.

Ainsi, les agents n'ayant pas suivi de formation au cours des douze derniers mois s'estiment insuffisamment informés par leur collectivité sur les offres de formation du CNFPT. Un constat plus courant chez certains profils, comme les agents des métiers techniques, de la petite enfance et plus globalement, le personnel des petites collectivités.

L'étude confirme l'ampleur des bouleversements opérés par la crise sanitaire sur les conditions générales de travail. 30% des agents ont télétravaillé en moyenne quatre jours par semaine, notamment



81%
des agents
territoriaux

privilégient
le CNFPT
en tant qu'organisme
de formation

FOCUS

LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

En 2021, le CNFPT lance quatre livrets thématiques sur des grands enjeux contemporains : la prévention et la lutte contre la pauvreté, la

transition écologique et le changement climatique, le développement économique local ainsi que la transition numérique.



En matière de prévention et de lutte contre la pauvreté, les départements sont en première ligne des politiques de solidarité. Ils ont signé des accords avec l'Etat dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Pour accompagner leurs projets et l'évolution des compétences de leurs agents, le CNFPT déploie une offre de service territoriale en complément de l'offre nationale.

Cette offre entend répondre aux besoins de formations sur mesure très spécifiques des collectivités

Cette offre entend répondre aux besoins de formations sur mesure très spécifiques des collectivités.

et favoriser la mise en œuvre de formations inter-institutionnelles regroupant les travailleurs sociaux et leurs partenaires non territoriaux.

Les délégations régionales disposent désormais d'un modèle de convention accompagné d'une boîte à outils, pour traduire opérationnellement cet engagement au plus près des territoires.

VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE ET LAÏCITÉ

L'enjeu est de leur permettre de mieux dialoguer avec les habitants et les usagers.



Engagé depuis 2015 auprès du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, le CNFPT déploie le plan national de formation « Valeurs de la République et Laïcité » auprès des agents territoriaux.

Ce plan est destiné prioritairement aux professionnels (personnels de l'État, territoriaux, associatifs, etc.) en contact quotidien avec le public, notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. L'enjeu est de leur permettre de mieux dialoguer avec les habitants et les usagers.

Depuis l'automne 2021, le CNFPT mobilise 98 formatrices et formateurs de formatrices et formateurs, et dispose de plus de 200 formatrices et formateurs territoriaux habilités qui animent des formations sur l'ensemble du territoire.

dans les secteurs de l'enseignement artistique, de l'action économique et du développement local, de la communication ou encore de l'informatique.

Globalement, 68% des agents de catégorie A et 57% des agents de catégorie B ont eu fortement recours au télétravail.

La réalisation du plan pluriannuel d'évaluation

Le CNFPT est un acteur central du développement de la culture de l'évaluation au sein des collectivités. Son offre de formation s'adresse à tous les acteurs: spécialistes de l'évaluation, dirigeants de collectivité ou cadres en charge du pilotage ou de la mise en œuvre d'une politique publique sectorielle.

La démarche d'évaluation est poussée au plus loin en ce qui concerne ses propres interventions. Depuis 2012, l'établissement a mis en place une fonction d'évaluation des effets et impacts de ses dispositifs de formation les plus emblématiques. L'importance stratégique de cette démarche est confortée dans le projet d'établissement 2022-2027.

Les résultats de ces évaluations donnent lieu à des préconisations d'amélioration qui sont présentées aux instances et à la direction générale de l'établissement. Ces cycles d'évaluation sont réalisés en conformité avec les principes de la charte de la société française de l'évaluation.

En décembre 2021, une évaluation des actions de formation mises en œuvre entre 2012 et 2018 auprès des agents des départements d'outre-mer et liées aux enjeux spécifiques des territoires ultramarins, a ainsi été finalisée.

Celle-ci s'est appuyée sur l'ensemble des parties prenantes. Quatorze entretiens de cadrage, essentiellement auprès des services centraux du CNFPT, dont la direction générale, ont été menés. Ils ont été complétés par une enquête téléphonique réalisée auprès de 1000 agents ayant suivi une formation entre 2017 et 2018. Mais aussi par un questionnaire en ligne, à

destination des 232 collectivités et établissements publics des territoires ultramarins et de 80 entretiens qualitatifs – individuels et/ou collectifs – réalisés auprès des agents des délégations régionales et de leurs principaux partenaires (collectivités, membres des Conseils régionaux d'orientation, intervenants, Centres de gestion).

Ce travail, associé aux données d'activité et financières, a débouché sur plusieurs constats. Les objectifs de développement des compétences visés par l'offre de service du CNFPT correspondent, en grande partie, aux attentes des agents et des collectivités. Les premiers sont dans l'ensemble satisfaits, voire très satisfaits, des formations qui leur sont proposées. De leur côté, les collectivités et établissements publics apprécient la logique de co-construction de l'offre.

Les formations sont en adéquation avec les problématiques des cinq territoires ultramarins, notamment la recherche d'efficacité et la qualité du service rendu aux usagers.

Les délégations régionales s'engagent dans des coopérations en interne, avec l'espace Antilles-Guyane (Guadeloupe, Martinique, Guyane) et l'espace Océan indien (Mayotte et La Réunion), mais aussi avec les autres délégations métropolitaines et instituts de formation. Elles nouent également des partenariats externes, avec les Centres de gestion et les services de l'État.

Une veille prospective et des études face aux besoins émergents

Le CNFPT a engagé une démarche prospective qui, durant deux ans, a mobilisé plus de 300 acteurs, 159 collectivités et établissements publics territoriaux, et une soixantaine d'organisations et d'institutions impliquées dans la transition numérique. En 2021, il a publié le volet II de cette étude consacrée aux impacts de la transition numérique sur les métiers de la Fonction publique territoriale. Cette dernière a fait l'objet d'une large communication auprès des collectivités et structures de l'établissement.

FOCUS

DES MÉTIERS TERRITORIAUX À PROMOUVOIR

« Face à l'urgence de certaines transitions écologiques, sociales, sanitaires, techniques et économiques, se mettre à l'écoute de la situation et des évolutions des métiers des collectivités est un impératif. »

François Deluga, président du CNFPT



L'Observatoire du CNFPT réalise des études prospectives. Il met également à disposition des collectivités un répertoire des métiers territoriaux. Régulièrement mis à jour, ce répertoire, composé de près de 250 métiers, est un outil indispensable dans la Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) des collectivités.

UNE PLURALITÉ DE MÉTIERS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

En France, la fonction publique embauche 5,61 millions d'agents (20 % des salariés) répartis sur 3 versants : la Fonction publique territoriale avec 1,94 million d'agents (34 %), celle de l'État avec 2,49 millions d'agents (44 %) et la Fonction publique hospitalière avec 1,18 million d'agents (21 %).

Avec 244 métiers répertoriés, la Fonction publique territoriale se caractérise par une pluralité de métiers répartis en 5 grandes familles.

UN OBSERVATOIRE POUR ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

Pour faire face aux transitions que vivent les collectivités et s'adapter à l'évolution de l'emploi, le CNFPT dispose d'un Observatoire pour anticiper les besoins de formation des agents et répondre aux évolutions telles que les transitions écologiques, sociales, sanitaires, techniques et économiques.

UN PANORAMA DES MÉTIERS TERRITORIAUX

Le CNFPT est un observateur actif de la fonction publique territoriale. L'établissement mène régulièrement des enquêtes auprès des employeurs et des agents territoriaux pour identifier les métiers en tension et adapter son offre de services en conséquence. En 2021, l'Observatoire du CNFPT a publié un panorama statistique des métiers territoriaux qui dresse un état des lieux de la structure et de la dynamique des métiers dans la Fonction publique territoriale.




1,94 M
d'agents
publics territoriaux


244
métiers
territoriaux

Hackathon : l'innovation numérique au service de la transformation des territoires

L'INSET de Dunkerque a mis en place un hackathon sur l'innovation numérique au service des territoires. L'objectif de ce hackathon est de proposer aux collectivités présentes, des projets sur étagère, prêts à être investis. Chaque projet déclinait les modes de mise en œuvre, les ressources nécessaires, les étapes, le calendrier type, les points d'attention sur 3 thèmes : l'illectronisme et l'exclusion numérique sur notre territoire, la donnée numérique au cœur de l'innovation et du développement territorial, la transformation numérique au sein de ma collectivité. Au cours de 3 sprints (ou cycles de développement), ce hackathon a permis de contribuer à la création de 13 ressources au service des territoires (vidéos, podcasts, dossiers documentaires, cahier numérique, etc.).

Elle s'est traduite par le déploiement immédiat d'une nouvelle offre de service « transition numérique » qui s'appuie sur cinq axes de transformation :

- une transition numérique au service d'une action publique innovante et responsable, garante de l'égalité des territoires ;
- un double portage politique et managérial de la transition numérique ;
- un engagement de l'ensemble des agents dans sa mise en œuvre ;
- l'affirmation de collectivités proactives quant aux impacts organisationnels, fonctionnels métiers ;
- des conditions de travail et une offre de services qui positionnent la transition numérique comme un élément de plus-value dans la mise en œuvre des politiques publiques et dans la relation citoyens/service public local.

Trois autres études ont été engagées pendant l'année, sur les thèmes suivants : les nouvelles pratiques de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) dans les collectivités territoriales, le renouveau du service public local et ses effets sur les métiers territoriaux, les pratiques de lutte contre les discriminations.

L'étude sur les nouvelles pratiques de la GPEEC s'appuie sur une somme d'entretiens passés avec 20 collectivités et

centres de gestion. Elle a pour ambition de dresser un état des lieux de l'évolution des pratiques, à l'heure où les problématiques RH se posent avec une acuité particulière (augmentation des charges de personnel, métiers et recrutements en tension, mobilités contraintes, usure professionnelle, évolution des besoins de compétences des agents...).

La deuxième étude, sur le renouveau du service public local et ses effets sur les métiers territoriaux, s'intéresse aux enjeux de cohésion sociale et territoriale et à leurs conséquences sur l'action publique locale. Quelles évolutions supposent-ils, dans les modalités d'intervention, les métiers et les besoins de professionnalisation des agents ? Une soixantaine d'entretiens ont été conduits en collectivité et auprès d'experts, ainsi que trois ateliers diagnostics, pour éclairer ces questions.

La troisième étude se penche sur les pratiques de lutte contre les discriminations (handicap, égalité femmes-hommes). Elle a pour visée d'identifier les dispositifs opérationnels engagés par les politiques des ressources humaines dans ce chantier : recrutement, formation, rémunération, conditions de travail, etc. Une série d'entretiens conduits dans une trentaine de collectivités ont été organisés.

Une stratégie qui couvre l'ensemble des secteurs d'intervention

La crise sanitaire a bouleversé les pratiques professionnelles et le sens même de l'accueil de la petite enfance. L'établissement a mis en place, de février à juin 2021, un espace d'échanges et de réflexions pour repenser ces métiers, avec l'appui d'une intervenante facilitatrice en créativité collective. À l'issue de cette initiative, des préconisations d'innovations dans l'offre de formation d'accueil de la petite enfance et des familles ont été formulées.

De son côté, le format du cycle d'affaires juridiques a été entièrement revu, notamment par rapport aux modalités d'évaluation des stagiaires. Le passage devant un jury de fin de cycle a été remplacé par un

contrôle continu pour chacun des sept modules. Le cycle de formation alterne aussi désormais présentiel/classes virtuelles sur deux semaines consécutives.

L'étude relative aux impacts de la transition numérique sur les métiers des agents territoriaux a révélé en 2021 une forte attente des collectivités en matière de formation aux compétences numériques « socle ». Le CNFPT a mis au point une offre modulable qui s'adapte aux différents niveaux de compétences et d'appétence des agents et aux modalités souhaitées par les collectivités. On y retrouve des formations en présentiel pour les agents les plus éloignés du numérique, d'autres en format mixte avec un démarrage en présentiel pour ceux qui maîtrisent les fonctionnalités de base d'un PC, mais doivent être accompagnés dans leur appropriation des outils de la formation à distance. Ces prestations sont délivrées dans les locaux de l'établissement ou dans ceux de la collectivité. En complément, des formations de formateur ou formatrice interne numérique sont organisées pour les collectivités qui souhaitent organiser en direct la montée en compétence de leurs agents sur le numérique, *via* notamment des opérations de mentorat ou de tutorat.

Le traitement particulier du domaine de la sécurité civile et publique

La sécurité civile et publique, secteur particulier des politiques publiques, a fait l'objet en 2021 d'un renouvellement sensible des offres de formation.

Trois offres structurantes ont vu le jour, concernant la formation initiale des sapeuses-pompières et sapeurs-pompiers non officiers et officiers, les plans de prévention du risque routier et la prise en compte de la dimension sociale dans les interventions. Leur plein déploiement est prévu pour 2022.

À l'instar des autres filières, les services d'incendie et de secours (SIS) et les sapeuses-pompières et sapeurs-pompiers professionnels (SPP) ont pu accéder aux formations transversales consacrées à la

déontologie, l'éthique, les relations interpersonnelles, professionnelles, le sexisme au travail, la digitalisation des organisations ou la responsabilité sociétale et environnementale. Trois nouveaux itinéraires ont été promus auprès des SIS portant sur la qualité de vie en service, les agressions des sapeuses-pompières et sapeurs-pompiers en intervention et la formation des agents en salles opérationnelles.

La formation des policières et policiers municipaux, basée sur des mises en situation, rend inenvisageable un recours massif au distanciel. Le CNFPT a donc maintenu ses efforts pour assurer les formations d'entraînements au plus près du lieu d'exercice des fonctionnaires de police municipale.

Il a néanmoins souhaité expérimenter l'acquisition de contenus à distance, notamment pour le module juridique de la formation préalable à l'armement. Une partie de celui-ci a été déclinée en webinaire et en classe virtuelle.

De plus, le CNFPT a pris en compte, dans ses orientations stratégiques, l'amélioration du service rendu aux citoyens par le renforcement de l'interopérabilité des acteurs de l'alerte. Jusqu'à aujourd'hui, les services d'incendie et de secours disposent de leurs propres systèmes de gestion des alertes et des secours. L'Agence du numérique et de la sécurité civile (ANSC) a pour mission de développer l'outil Nex SIS 18-112, le futur système d'information et de commandement unifié des services d'incendie et de secours.

Le CNFPT participe, au sein du groupe national d'ingénierie de formation, à la création de ressources pédagogiques numériques pour les futurs utilisateurs de NexSIS au sein des salles opérationnelles d'alerte.

Une offre de formation managériale en réponse aux enjeux des transitions contemporaines

Pour accompagner les collectivités dans la transition numérique et la mise en



300
acteurs
interrogés

pour l'étude
prospective sur la
transition numérique

œuvre d'un service public local moderne, de qualité et inclusif, l'INET a construit un nouveau parcours: «devenir manager ou manageuse de la transformation numérique publique». En 2021, 40 cadres dirigeants territoriaux ont bénéficié de ce cursus innovant bâti autour de 6 modules thématiques et qui alterne temps d'échange collectifs, témoignages d'experts, accompagnement individuel et consultation de ressources.

Parallèlement, 19 stagiaires sélectionnés parmi 60 candidatures reçues ont inauguré un nouveau Cycle supérieur de la Transition, qui invite les cadres dirigeants territoriaux à se réapproprier leur pouvoir d'agir face à ces mutations. Éclairé par des intervenants de haut niveau, le collectif s'attelle à réfléchir aux grandes préoccupations actuelles des acteurs publics, comme la reconsidération de l'action publique locale, la place de l'humain et les nouvelles formes de gouvernance et de pilotage d'un futur désirable.

L'année 2021 a également vu la refonte de deux cycles « iconiques » du catalogue de l'établissement, le cycle supérieur de management (CSM) et le cycle DRH grandes collectivités.

Le CSM, cycle emblématique de l'INET et creuset de la construction identitaire des cadres dirigeants territoriaux, a été restructuré sous l'impulsion d'un nouveau partenariat avec l'université de Montpellier afin de renforcer sa fonction de promotion professionnelle pour les cadres territoriaux.

En parallèle, le Cycle DRH a été totalement repensé pour consolider la fonction Ressources Humaines comme pilier du management stratégique des collectivités. Les très nombreuses candidatures reçues pour chacun de ces cycles (près de 60 pour 20 places) lors de leur lancement au cours de l'année 2021, démontrent l'adéquation du travail d'ingénierie pédagogique avec les attentes des cadres dirigeants territoriaux.

UNE COMMUNICATION ADAPTÉE AUX PRÉOCCUPATIONS DES COLLECTIVITÉS ET DES AGENTS TERRITORIAUX

La communication autour de l'offre de formation du CNFPT se décline désormais tout au long de l'année. Elle est rythmée par l'actualité législative et réglementaire et les temps forts des collectivités territoriales. Elle réunit ainsi deux objectifs: valoriser l'offre de service de l'établissement de manière continue et régulière, et mieux répondre aux besoins des agents territoriaux et des collectivités.

En 2021, 52 campagnes de communication nationales ont été conduites sur l'année, soit une par semaine. Plus de la moitié d'entre elles était centrée sur la promotion des actions formatives. L'autre moitié donnait de la visibilité à des prises de parole institutionnelles, aux travaux et études du CNFPT.

Tout au long de l'année, le CNFPT a, par ailleurs, suivi les évolutions du contexte sanitaire et informé en temps et en heure les collectivités et agents des adaptations de l'offre de services. Ces campagnes ont utilisé toute la panoplie des canaux de communication: internet, newsletter, réseaux sociaux et courriels.

3 millions de contacts ont été atteints grâce aux courriels. Le compte LinkedIn du CNFPT enregistre plus de 100 000 abonnés en 2021.



Le baromètre d'image

Tous les deux ans, le CNFPT réalise une enquête pour évaluer la perception qu'ont les collectivités et les agents territoriaux de son image et de son offre. L'enquête 2021, réalisée de juin à septembre, met en lumière le sérieux de l'établissement, la disponibilité des équipes, l'accueil de qualité et la confiance des usagers. L'accès à des formations plus spécialisées, davantage adaptées aux différents métiers et dispensées en proximité, fait l'objet d'une forte attente.

Les partenariats nationaux stratégiques en 2021

2021 a été l'année de préparation du renouvellement du partenariat CNFPT/Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT). L'ANCT occupe une place stratégique aux côtés des territoires et des collectivités et intervient sur de nombreux champs des politiques publiques : l'accès aux services publics et aux soins, le logement et les mobilités, la transition écologique, le développement économique, le développement des usages numériques, les valeurs de la République, la laïcité, la revitalisation (notamment commerciale et artisanale, des centres-villes et centres-bourgs), la politique de la ville et des quartiers urbains en difficulté. Dans ce contexte, les deux organismes ont engagé les discussions sur le renouvellement de l'accord cadre validé par le Conseil d'administration, le 26 janvier 2022.

Le Conseil d'administration du 7 avril 2021 a également voté le partenariat noué avec Certif'pro, association nationale paritaire interprofessionnelle qui pilote la certification CléA. Cette certification définit l'ensemble des connaissances et compétences utiles à un individu, quel que soit son métier ou son secteur, pour accéder à la formation et réussir son insertion professionnelle. Le CNFPT a souhaité expérimenter un service complet et intégré, à destination des collectivités et de leurs agents, comprenant l'évaluation, la formation aux compétences de base, l'évaluation et l'obtention du certificat CléA. Cette expérimentation a été engagée et fera l'objet d'une évaluation à l'été 2022.

Ces deux accords prennent place au sein d'un nombre croissant de partenariats noués par le CNFPT avec des institutions ou le monde associatif pour anticiper les évolutions du contexte territorial et accompagner les besoins de compétences.

On peut citer notamment la convention signée avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) pour la formation des personnels des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), dans le cadre de la

L'accord conclu entre le CNFPT et les CDG des Pays de la Loire

La délégation du CNFPT et les 5 Centres de gestion (CDG) des Pays de la Loire ont signé, le 15 novembre 2021, une nouvelle convention de trois ans qui permettra de renforcer l'articulation et la lisibilité des actions respectives des 5 CDG et de la délégation du CNFPT, au bénéfice des employeurs territoriaux et de leurs agents. Déclinaison de l'accord-cadre national, cette convention porte sur sept axes de collaboration : l'organisation et la préparation aux concours d'accès à la Fonction publique territoriale ; le développement de la connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la Fonction publique territoriale issue de l'observation des données sociales ; la promotion de l'emploi territorial, des métiers et de la mobilité ; l'organisation de l'apprentissage ; l'appui aux collectivités et aux agents, en matière d'évolution professionnelle et de reclassement ; les actions de rapprochement conduisant à des mutualisations entre les délégations du CNFPT et les CDG ; et enfin, l'action coordonnée en faveur de la scène publique locale et de la promotion de la Fonction publique territoriale.

« stratégie MDPH 2022 » menée par l'État. Ses objectifs ? Faciliter l'accès des agents à l'offre existante et développer une nouvelle offre pour les besoins non couverts. Dans cet esprit, le CNFPT a restructuré son offre en six blocs de compétences et mis à disposition un catalogue spécifique, porté par les délégations régionales auprès des MDPH.

L'établissement a noué un autre partenariat avec le ministère de l'Agriculture et de l'alimentation pour les années 2022-2024. Il co-construit notamment des actions destinées aux acteurs publics de l'alimentation, dont un bouquet de ressources numériques EGalim, qui explicite le contenu de la loi du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous.

Ces partenariats se concrétisent aussi par la participation à plusieurs évènements partenariaux, comme les Rencontres nationales du management de la mobilité avec le Cerema et l'Ademe, ou la Journée technique dédiée au zéro pesticide dans les terrains de sport, organisée avec Plante & Cité, l'Association des ingé-

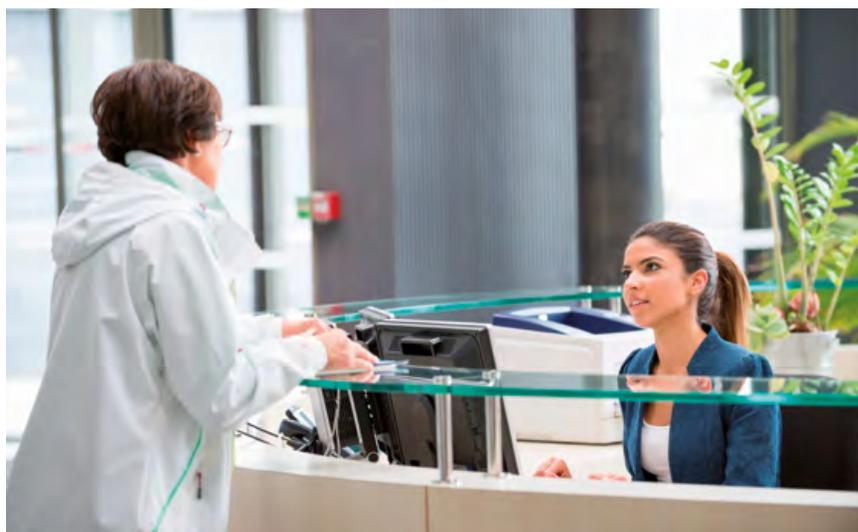


3 millions
de contacts

atteints en 2021 par
courriels du CNFPT

FOCUS

FORMER LES AGENTS DES MAISONS FRANCE SERVICES




350
sessions de
formation
en 2021

L'établissement assure la formation initiale des agents centrée sur l'accueil et leur rôle dans les Maisons France Services.

Présentées par le Président de la République en avril 2019, les Maisons France Services ont pour objectif de permettre à chaque Français d'effectuer leur démarche du quotidien, à moins de 30 minutes de leur domicile. Neuf opérateurs forment le socle du bouquet de services disponibles dans chaque maison : Pôle emploi, CNAM, MSA, CAF, CNAV, La Poste, DGFIP, ministère de la Justice et ministère de l'Intérieur.

Dès le début, le CNFPT a été associé aux Maisons France Services, en partenariat avec l'Agence nationale de la cohésion des territoires et la Banque des territoires. L'établissement assure la formation initiale des agents centrée sur l'accueil et leur rôle. Le CNFPT coordonne également les modules de présentation de l'offre de services, animés par les différents partenaires du dispositif (ministère de la Justice, ministère de l'Intérieur, Pôle Emploi, CAF, MSA, CNAM, etc.).

Expérimenté de septembre à octobre 2019 auprès de six départements pilotes, le dispositif de formation mis en place par le CNFPT a été déployé en 2020 sur tout le territoire. En 2021, l'établissement a formé 2 526 agents au cours de 350 sessions.


2 526
agents
formés en 2021

nieurs territoriaux de France (AITF), la ville de Rennes et l'Union nationale des entreprises du paysage (Unep).

DES PARTENARIATS NATIONAUX ET INTERNATIONAUX AU SERVICE DE L'ACTION PUBLIQUE DÉCENTRALISÉE

Une coopération internationale soutenue et active

Le CNFPT signe des conventions de partenariat avec des collectivités territoriales (régions, départements...) et les acteurs étatiques et financiers de l'aide publique au développement. Il assure des fonctions d'assistance à la maîtrise d'ouvrage et vient renforcer les capacités locales de collectivités et centres de formation dans des pays qui relèvent des priorités de la politique étrangère française, notamment l'espace méditerranéen et l'Afrique subsaharienne.

Malgré la pandémie, tous ces projets ont pu être menés à bien en 2021 en combinant, selon les périodes, le présentiel et distanciel. Ainsi, a été lancé en septembre, le projet d'appui au futur centre de formation des élus et agents municipaux libanais (CEFOM) financé par l'Agence française de développement et par la Région SUD/PACA.

Le CNFPT perçoit une contribution de 357 000 € pour concevoir, entre 2021 et 2023, le modèle économique et institutionnel du futur centre, son plan national de formation, son catalogue et les modules formatifs destinés aux élus et agents à partir de 2024. Ces chantiers ont été engagés en 2021, mobilisant cinq cadres du CNFPT et deux cadres territoriaux. Une mission a été menée en juillet 2021 pour diagnostiquer les besoins en compétences des agents et des élus, dans le cadre de la construction du plan national de formation. Des ateliers et visites de terrain ont été organisés auprès de 70 maires et fonctionnaires. Entre mars et mai 2021, s'est tenue la troisième

édition du parcours modulaire de formation à l'ingénierie de formation, élaboré par le CNFPT et l'Institut des finances du Liban, au bénéfice d'une trentaine de hauts responsables de l'administration libanaise. Dans le même temps, les cycles de formation à la gestion des ressources humaines et au développement régional, initiés dans le cadre du partenariat avec la Région Occitanie et l'Association des régions du Maroc, ont été relancés et suivis par une trentaine de participants.

Pour préserver le dynamisme de la coopération engagée en Tunisie, malgré le contexte sanitaire, l'établissement a ouvert, conjointement avec l'INSP, un parcours de formation à distance pour les élèves de l'ENA de Tunis. En octobre a été engagé, avec 18 secrétaires généraux des communes du gouvernorat de Tunis, un parcours de formation sur les outils de gestion RH, conçu en partenariat avec le Conseil départemental de Loire-Atlantique.

Par ailleurs, en octobre 2021, le CNFPT a mené à bien un projet en partenariat avec Expertise France, l'agence publique qui conçoit et met en œuvre des projets internationaux de coopération technique. L'établissement a réalisé un diagnostic des besoins en formation au Togo, dans le cadre de la création d'un centre de formation pour les élus et agents locaux. Sur la base de ce travail, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a acté le financement, en 2022, d'un projet d'accompagnement des autorités togolaises dans la définition des missions du centre.

Pour finir, l'établissement s'est engagé dans le chantier de la valorisation de l'expertise territoriale conduit par la délégation à l'action extérieure des collectivités territoriales du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Il a contribué activement aux travaux du groupe de travail consacrés aux freins à la mobilisation de l'expertise territoriale dans les projets de coopération technique internationale. Ces travaux ont fait l'objet d'une note d'information adoptée par la Commission nationale de la coopération décentralisée.

UNE MOBILISATION NOVATRICE DES RESSOURCES AU SERVICE DES TERRITOIRES

- CHIFFRES CLÉS RESSOURCES EN 2021
 - UNE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AMBITIEUSE, TOURNÉE VERS LES ATTENTES DES COLLABORATEURS, DES COLLECTIVITÉS ET DE LA SOCIÉTÉ
 - UNE FORTE SOLIDITÉ FINANCIÈRE ET PATRIMONIALE DANS UN CONTEXTE TOUJOURS CONTRAINT
-





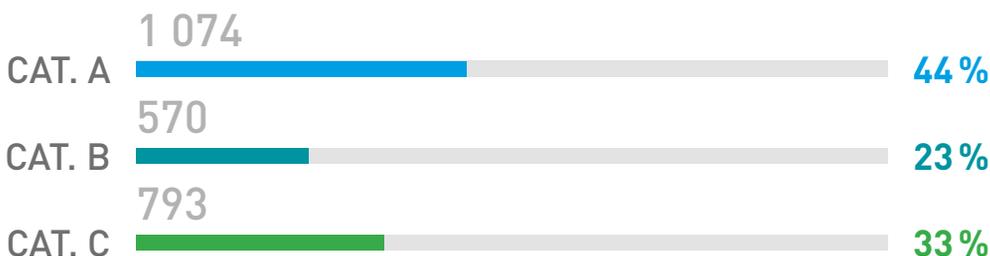
CHIFFRES CLÉS RESSOURCES EN 2021



2 437

POSTES PERMANENTS

dont **4,4 %** occupés par des agents contractuels contre 21,1 % dans la Fonction publique territoriale



10,34 %

DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (TAUX D'EMPLOI DIRECT)

(8,65 % en 2020 dans la Fonction publique territoriale)

LES AGENTS DU CNFPT

77 %



SONT DES FEMMES

23 %



SONT DES HOMMES

68 % de cadres A+ et A sont des femmes contre 60,45 % dans la Fonction publique territoriale



75,25 %

DES AGENTS TÉLÉTRAVAILLENT

(73 % en 2020)

Pour garantir la sécurité des stagiaires et des intervenants, le CNFPT a généralisé massivement le télétravail

COTISATION POUR 2021 :

368 M€

RECETTES FORMATIONS

PAYANTES : **10,45 M€**

73,7 %

DES DÉPENSES RÉELLES DE FORMATION

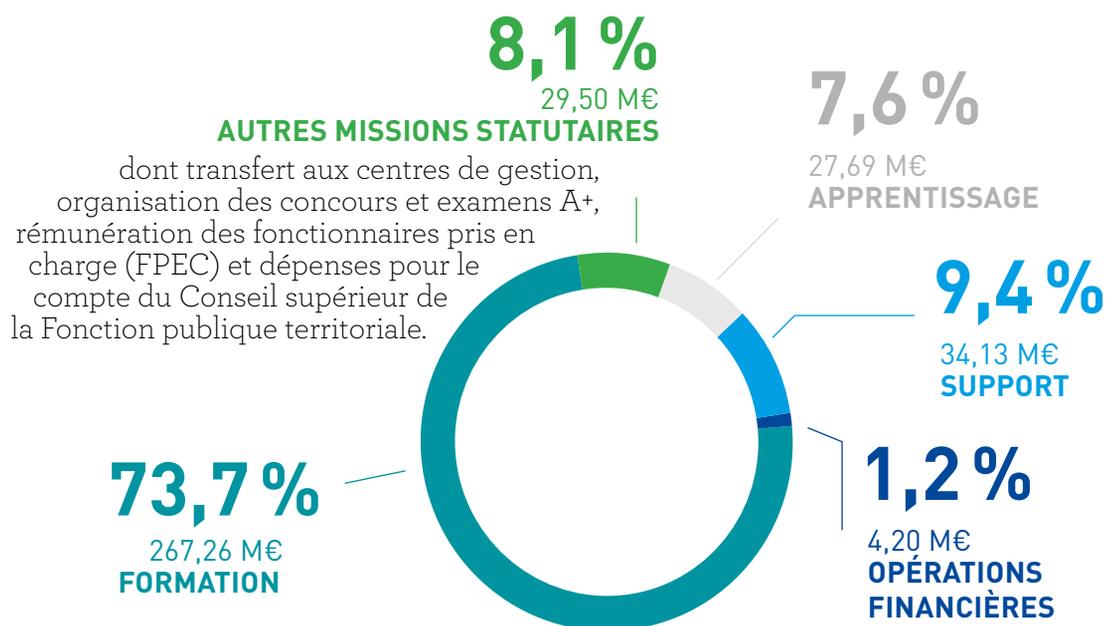
des dépenses en hausse de 13% par rapport à 2020



35 482 COLLECTIVITÉS
OU ÉTABLISSEMENTS

ont cotisé au CNFPT en 2021

LA RÉPARTITION DES DÉPENSES



INVESTISSEMENTS :

10,20 M€

UNE MOBILISATION NOVATRICE DES RESSOURCES AU SERVICE DES TERRITOIRES

UNE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AMBITIEUSE, TOURNÉE VERS LES ATTENTES DES COLLABORATEURS, DES COLLECTIVITÉS ET DE LA SOCIÉTÉ

Un établissement aux catégories équilibrées, fortement féminisé, inclusif et ouvert au télétravail

En 2021, le CNFPT dispose de 2 437 postes permanents dont 4,4% sont pourvus par des agents contractuels contre 21,1% dans l'ensemble de Fonction publique territoriale. La répartition des postes permanents par catégorie d'agents est équilibrée avec 1 074 agents de catégorie A, 570 de catégorie B et 793 de catégorie C, soit des parts respectives de 44%, 23% et 33% des effectifs.

Le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap (agents permanents et non permanents) est en nette progression. Il est passé de 8,65% en 2020 à 10,34% en 2021¹. Cette évolution découle d'une politique de recrutement proactive sur le champ du handicap, qui s'est traduite par l'embauche de 14 personnes en 2021 en situation de handicap.

Face aux aléas de la pandémie, l'établissement a mis en place une organisation du travail souple, moderne et agile. Le déploiement soutenu du télétravail a permis d'assurer la continuité du service de l'établissement.

En 2021, le CNFPT enregistre ainsi 1 642 agents télétravailleurs, soit 75,25% des effectifs. 734 d'entre eux ont opté pour au moins 2 jours de télétravail hebdomadaires.

Une masse salariale des plus encadrées

Le CNFPT poursuit ses efforts de gestion des ressources humaines et d'encadrement de la masse salariale avec, comme objectif, de réserver prioritairement la majeure partie de ses revenus aux activités de formation. La part de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement du CNFPT est passée de 44,54% en 2020 à 36,82% en 2021.

Ces résultats ont été notamment obtenus grâce à la gestion prévisionnelle des emplois permanents. Ils permettent une réallocation des moyens vers les besoins prioritaires.



- 8%
diminution
de la part de la
masse salariale

dans les dépenses de
fonctionnement du
CNFPT en 2021

¹ Les données relatives à la FPT renvoient au Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique de la DGAFP - édition 2021 (données au 31 décembre 2019).

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'établissement.

Ainsi, 25 postes supplémentaires ont été dédiés à la fonction police municipale, sans effet sur la masse salariale, qui diminue légèrement de 0,23%.

Une structure des effectifs maintenue

Avec 2 437 postes en 2021, l'établissement affiche depuis 10 ans une remarquable stabilité de ses effectifs. Il a prioritairement alloué des moyens à des missions nouvelles, comme l'apprentissage ou la formation étendue de la police municipale. Cette double priorisation s'est traduite par une très faible croissance des effectifs, cantonnée à 35 postes supplémentaires.

Depuis 2012, soutenu par sa politique de gestion prévisionnelle des emplois permanents, le CNFPT mène une politique guidée par le souhait d'accompagner au mieux les transformations des métiers ou des postes, générées par les différentes réformes ou réorientations.

Évolution des postes permanents par catégorie

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2020 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| CATÉGORIE A | 1 038 | 1 051 | 1 047 | 1 066 | 1 074 | 1 066 |
| CATÉGORIE B | 540 | 550 | 547 | 556 | 570 | 556 |
| CATÉGORIE C | 814 | 791 | 798 | 789 | 793 | 789 |
| TOTAL | 2 392 | 2 392 | 2 392 | 2 411 | 2 437 | 2 411 |

Un effectif largement féminin

En 2021, 77% des agents du CNFPT sont des femmes. L'établissement connaît une proportion de femmes nettement supérieure à la moyenne de la Fonction publique territoriale. Une caractéristique

Taux de féminisation de l'établissement par catégorie

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------|------|------|------|------|------|
| CATÉGORIE A+ | 44 % | 44 % | 45 % | 39 % | 49 % |
| CATÉGORIE A | 68 % | 70 % | 69 % | 69 % | 69 % |
| CATÉGORIE B | 84 % | 84 % | 84 % | 83 % | 84 % |
| CATÉGORIE C | 82 % | 82 % | 83 % | 83 % | 83 % |

Le taux global de féminisation des catégories A+ et A (68%) de l'établissement est supérieur à la moyenne de la Fonction

Exemplaire sur le recours aux contractuels

Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin permanent de l'administration doit rester une exception. Il est nécessairement justifié par des circonstances particulières ne permettant pas le recrutement d'un fonctionnaire. Le CNFPT est très vigilant quant à l'application de cette règle au sein de l'établissement, dans un souci de respect des normes réglementaires et d'exemplarité. À titre de référence, au 31 décembre 2019, les emplois contractuels représentaient 21,1% des effectifs de la fonction publique territoriale.

Pour mener à bien ses missions, le CNFPT recourt de manière subsidiaire et limitée aux contrats non permanents.

En 2021, il dénombre 4,4% d'agents contractuels sur des emplois permanents, un chiffre en légère baisse par rapport à 2020.



pourcentage d'agents permanents contractuels au CNFPT (contre 21,1% dans l'ensemble de la Fonction publique territoriale)

liée à la particularité structurelle des postes du CNFPT : 87,32% des femmes sont issues de la filière administrative, la filière de la Fonction publique territoriale qui présente le taux de féminisation le plus élevé (82,8%).

publique territoriale tant pour la catégorie A+ (51,7%), que pour l'ensemble de la catégorie A (69,2%).

Les femmes sont également surreprésentées dans les catégories B et C, même si les taux de féminisation de ces deux catégories ont tendance à se stabiliser depuis 2017.

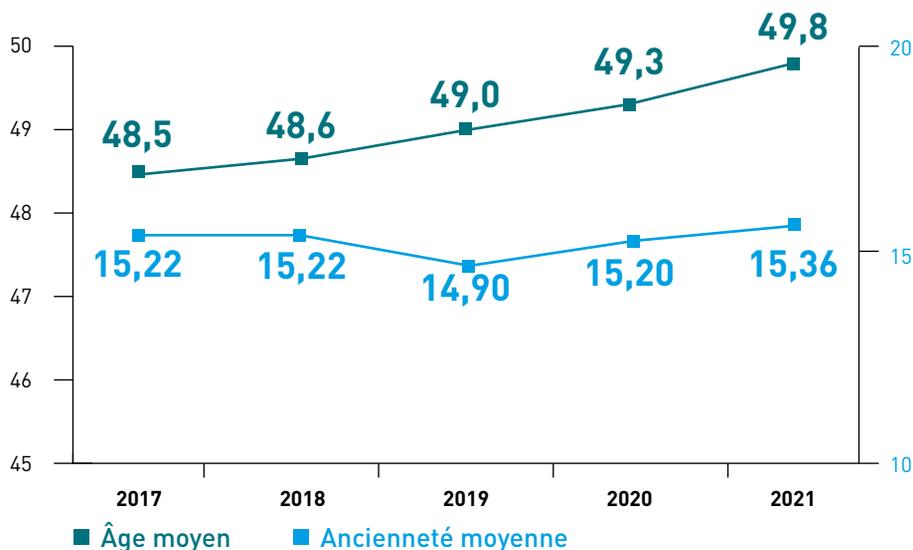
Ainsi, les taux de féminisation sont de 84% et 83% pour les catégories B et C, contre en moyenne dans la Fonction publique territoriale, 57% pour la catégorie B et 60,6% pour la catégorie C. Là encore, cette surreprésentation s'explique en grande partie par la prédominance de la filière administrative, marquée par un très fort niveau de féminisation des emplois en catégorie B (98%) et C (97%).

Des agents diplômés et expérimentés

L'emploi des fonctionnaires est régi par le système de la carrière. Les recrutements s'effectuent à un niveau moyen de diplôme supérieur, donc à un âge plus élevé. L'âge moyen des agents dans la fonction publique reste donc supérieur à celui des salariés du privé, 43,6 ans contre 41,3 ans. Dans la Fonction publique territoriale, l'écart avec le privé est encore plus élevé et l'âge moyen est de 45,5 ans.

Au CNFPT, l'âge moyen des agents se porte à 49,8 ans. Les contractuels ont une moyenne d'âge quasiment identique (50 ans) à celle de leurs collègues fonctionnaires (49,8 ans).

Évolution de l'âge moyen et de l'ancienneté moyenne des agents sur poste permanent



Source : Service des ressources humaines du CNFPT

À noter que 61% des contractuels du CNFPT sont en CDI au 31 décembre 2021 contre 60,2% au 31 décembre 2020.

L'évolution de l'âge moyen

La pyramide des âges au CNFPT se rapproche de celle de la Fonction publique territoriale, qui s'avère la plus âgée des trois versants de la Fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Les moins de 30 ans représentent une très faible part des effectifs : 1,73% en 2021, pour 10,3% dans la Fonction publique

territoriale. Les plus de 50 ans représentent 53,3%, pour 41,8% dans la Fonction publique territoriale.

L'ancienneté moyenne des agents de l'établissement évolue moins rapidement (+ 0,2 an depuis 2017) que l'âge moyen (+ 1,3 an). En 2021, l'ancienneté moyenne des agents du CNFPT est de 15,38 ans, soit une progression lente mais constante, malgré une légère inflexion en 2019 à 14,96 ans.

Dans le détail, l'ancienneté des agents de catégorie B (17,6 ans) est supérieure à l'ancienneté moyenne des agents. À l'inverse, celle des agents de catégorie

A (14,3 ans) est moins élevée. Quant à l'ancienneté de la catégorie C, elle se situe dans la moyenne globale (15,1 ans).

Évolution de l'ancienneté moyenne dans l'établissement

| Ancienneté moyenne | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | TOTAL |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| 2021 | 14,3 | 17,6 | 15,1 | 15,38 |
| 2020 | 14,0 | 17,6 | 14,9 | 15,2 |
| 2019 | 13,6 | 17,7 | 14,9 | 15 |
| 2018 | 13,7 | 18,0 | 15 | 15,2 |
| 2017 | 13,9 | 17,9 | 15,1 | 15,2 |
| 2016 | 13,9 | 17,6 | 14,6 | 15 |

Source : Service des ressources humaines du CNFPT

36,9% des agents affichent une ancienneté inférieure à 10 ans alors que 32,7% d'entre eux connaissent une ancienneté égale ou supérieure à 20 ans. 41% des agents de catégorie A ont une ancienneté

inférieure à 10 ans (- 43% par rapport à 2020). 42% des agents de catégorie B ont une ancienneté égale ou supérieure à 20 ans (+ 39% par rapport à 2020).

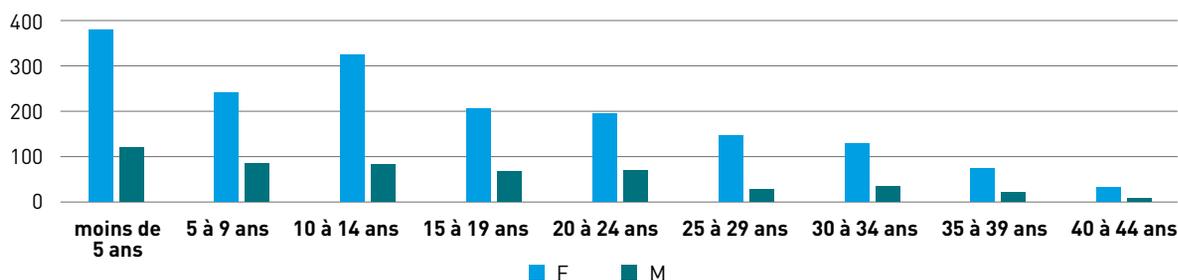
La répartition des agents sur postes permanents selon leur ancienneté et catégorie*

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | TOTAL |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Moins de 5 ans d'ancienneté | 24 % | 20 % | 21 % | 22 % |
| Entre 5 et 9 ans d'ancienneté | 17 % | 12 % | 13 % | 15 % |
| Entre 10 et 14 ans d'ancienneté | 17 % | 16 % | 22 % | 18 % |
| Entre 15 et 19 ans d'ancienneté | 14 % | 10 % | 11 % | 12 % |
| Entre 20 et 24 ans d'ancienneté | 11 % | 13 % | 12 % | 12 % |
| Entre 25 et 29 ans d'ancienneté | 6 % | 10 % | 8 % | 8 % |
| Plus de 30 ans d'ancienneté | 11 % | 19 % | 11 % | 13 % |
| Nombre d'agents | 956 | 529 | 763 | 2 248 |

Source : Service des ressources humaines du CNFPT

* Le nombre d'agents est inférieur aux 2437 postes ouverts en 2021.

La répartition de l'ancienneté par genre au 31/12/2021



Source : Service des ressources humaines du CNFPT

Une politique dynamique de sécurisation des agents dans un contexte pandémique actif, de maintien en emploi et de prévention des discriminations

Tout en tenant compte des améliorations du contexte sanitaire, le CNFPT a maintenu en 2021 des protocoles internes stricts pour préserver la santé de ses salariés. Il a également proposé des conditions de travail adaptées à la continuité du service.

Les mesures individuelles de port du masque ont été assorties de la prise en compte des situations individuelles vis-à-vis des personnes à risque et des personnes symptomatiques. S'y sont ajoutés des mesures collectives de mise à disposition de moyens de lavage et de désinfection des mains, et le partage limité des équipements. Mais aussi des mesures organisationnelles telles que le recours au télétravail, l'aménagement d'horaires, l'interdiction des rassemblements et la stricte limitation des déplacements professionnels.

Ces mesures ont fait l'objet d'une communication renforcée auprès des agents par des courriels réguliers de la directrice générale, la mise à jour de l'espace intranet dédié et de sa rubrique Info Covid 19, ainsi que le maintien des temps de rencontre en visioconférence.

Promouvoir les talents territoriaux en Auvergne-Rhône-Alpes

Une initiative de la délégation Auvergne-Rhône-Alpes pour valoriser la Fonction publique territoriale et la montrer sous un jour nouveau. Après une première édition réussie en novembre 2019 au Théâtre des Célestins à Lyon, l'événement a été renouvelé le 8 décembre 2021 à l'Opéra-Théâtre de Clermont-Ferrand. Huit agents territoriaux, « héros du quotidien ou invisibles de la République », sont montés sur scène pour raconter en 8 minutes leur quotidien de fonctionnaire territorial, leur engagement, leur passion, leur métier. Plus de 260 spectateurs sont venus assister à la soirée dans le respect des consignes sanitaires (avec une jauge à 50 %).

L'établissement a accompagné ses agents durant cette période sensible par 30 propositions de formations internes. Celles-ci étaient dédiées à l'évolution des compétences métiers, au numérique, aux formations et au travail à distance.

Dans un autre registre, 96 assistantes et assistants de prévention du CNFPT ont été mobilisés sur des actions locales ou nationales, en lien avec les directrices adjointes et directeurs adjoints des ressources et la direction Travail et santé. Ils ont ainsi permis la prise en charge de 286 situations individuelles et la réalisation de 1060 visites médicales, soit 45% de plus qu'en 2020.

Le CNFPT a développé par ailleurs une offre d'accompagnement diverse et adaptée pour les agents en situation de handicap, afin de prévenir le risque de rupture professionnelle. Chaque situation individuelle fait l'objet d'un accompagnement spécifique (étude ergonomique, aménagement de poste, bilan de compétences, actions de formation...). La prise en compte de l'environnement global de travail permet de trouver des solutions de repositionnement professionnel adaptées aux besoins de l'agent, en relation étroite avec les services des ressources humaines.

Un état des lieux de l'égalité réelle professionnelle femmes/hommes a aussi été engagé en 2021, en préalable à l'élaboration d'un plan d'action.

L'attractivité, un enjeu crucial du CNFPT

À l'instar des collectivités, l'établissement est confronté à des difficultés de recrutement.

Pour y remédier, il s'appuie notamment sur les réseaux sociaux professionnels, qui lui permettent de relayer ses offres d'emploi et de trouver de nouveaux profils.

Il mène aussi une politique volontariste de recrutement d'apprentis et de personnes en situation de handicap. 14 apprentis ont été recrutés en 2021.

Face à l'accélération des départs à la retraite (67 en 2021, soit 2% des effectifs), un plan de transmission a été mis en place pour conserver et capitaliser les compétences critiques de l'établissement.

Le CNFPT entend valoriser ses différents éléments d'attractivité, dont notamment sa place et son rôle d'acteur majeur au sein de la Fonction publique territoriale, ses valeurs, ses orientations et sa conduite de projets innovants en matière de ressources internes, comme la coopérative interne des encadrants, le développement de processus de partage entre pairs *via* la diffusion de réseaux de mentors ou tutrices et tuteurs, de facilitatrices et facilitateurs, et de formatrices et formateurs internes.

Une offre de formation interne consacrée au projet professionnel

Au CNFPT, l'attractivité passe notamment par une meilleure prise en compte des attentes des agents en matière d'évolution professionnelle, de formation et mobilités fonctionnelle et géographique. Ces attentes ont été largement exprimées lors de la mise en place de la nouvelle organisation de ses directions et structures.

En 2021, 114 agents ont ainsi pu s'inscrire dans 11 ateliers collectifs pour définir leur projet professionnel et devenir acteurs de leur future mobilité.

Pour les agents qui souhaitent prolonger la démarche, des entretiens de conseil en évolution professionnelle et de conseil en formation ont été proposés. Ceux-ci ont récolté un taux de satisfaction de 95%.

Parallèlement a été ouverte, au bénéfice des assistantes et assistants de formation (catégorie B) sur liste d'aptitude d'attaché et envisageant de devenir conseiller ou conseillère formation, la possibilité de suivre un parcours de formation hybride sur les compétences métiers à développer et les changements de postures à adopter.

Au terme de ce parcours, les agents sont en capacité de postuler au poste de conseiller ou conseillère formation. Ils disposent désormais d'une bonne connaissance des évolutions attendues et d'une motivation renforcée pour rejoindre un vivier de professionnels de la formation, porteurs de la culture de l'établissement.

Par ailleurs, des dispositifs de professionnalisation, appuyés sur des communautés apprenantes, ont aussi été déployés. Leurs membres peuvent faire part de besoins *ad hoc*, ou travailler directement sur les dossiers des agents en cours de professionnalisation, partager des expériences et échanger des pratiques...

Dans cette logique, la coopérative interne des encadrants, co-construite en 2021 avec les cadres de direction, propose du codéveloppement (animé par des facilitatrices et facilitateurs internes), et des ateliers apprenants, aux encadrants intermédiaires de l'établissement, notamment à ceux du mentorat (assurés par des cadres de direction dûment formés).

UNE FORTE SOLIDITÉ FINANCIÈRE ET PATRIMONIALE DANS UN CONTEXTE TOUJOURS CONTRAINT

Un résultat financier 2021 favorable

Après une année 2020 marquée par un résultat annuel de la section de fonctionnement tout juste à l'équilibre (2,28 M€), l'année 2021 se caractérise par une amélioration de la situation financière de l'établissement avec un résultat annuel de 14,18 M€. Ce résultat ne saurait être toutefois surestimé quant à la situation financière réelle du CNFPT. L'activité a été en effet fortement contrainte en 2021, en raison du contexte sanitaire, avec des périodes de stop and go et des jauges d'accueil des salles de formation réduites. Ainsi, même si



14
apprentis

recrutés en 2021 au
CNFPT



14,18 M€
résultats
financiers

du CNFPT en 2021

les dépenses directes consacrées à la formation ont progressé de près de 30% entre 2020 et 2021, avec un montant de

123,75 M€, elles sont restées inférieures aux 146 M€ de 2019, une année de forte activité pour l'établissement.

| | Année 2020 | Année 2021 |
|---|------------|------------|
| Résultat courant de l'exercice | 2,28 M€ | 14,18 M€ |
| Résultat net de la section d'investissement | 11,36 M€ | 23,63 M€ |
| Résultat de l'exercice | 13,64 M€ | 37,80 M€ |
| Excédent antérieur reporté | 75,55 M€ | 77,83 M€ |
| Résultat cumulé de clôture | 89,19 M€ | 115,63 M€ |
| Dont résultat de fonctionnement | 77,83 M€ | 92,01 M€ |
| Dont résultat d'investissement | 11,36 M€ | 23,63 M€ |



73,7%

des dépenses de l'établissement consacrées à la formation en 2021

Une épargne brute en hausse mais un taux d'épargne limité

En 2021, l'épargne brute (recettes et dépenses réelles de fonctionnement) progresse, passant de 17,71 M€ en 2020 à 33,49 M€ en 2021. Cette évolution favorable doit néanmoins être nuancée par le taux d'épargne brute (épargne brute/recettes réelles de fonctionnement) qui reste fragile. Ce taux s'élève, fin 2021, à 8,45% alors qu'il est généralement admis qu'un tel ratio n'est satisfaisant qu'entre 8% à 15%. Cet indicateur permet de mesurer la part des recettes de fonctionnement qui ne sont pas consommées par le financement des dépenses de fonctionnement et qui ne peuvent donc pas être consacrées aux investissements ou au remboursement de

la dette. Il était de 15,8% en 2019 et de 4,7% en 2020. 2021 marque donc, malgré tout, un net redressement...

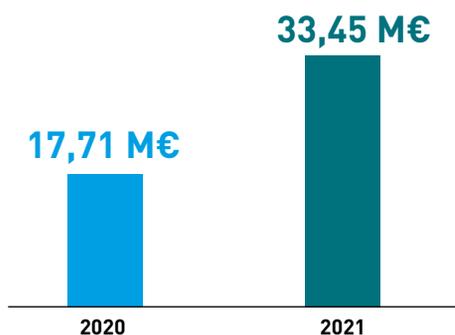
Une excellente capacité de désendettement

La situation de la section d'investissement reste saine avec une capacité de désendettement de moins de 10 jours alors que le seuil de risque pour les collectivités est fixé à 8 ans. Au 31 décembre 2021, le stock de dette en cours s'élève à moins d'un million d'euros (0,87 M€). La totalité des investissements 2021 a été autofinancée, l'établissement n'a pas eu recours à l'emprunt.

Des dépenses réelles de fonctionnement qui renforcent le poids des activités de formation et met en avant des dépenses liées à l'apprentissage

Les dépenses consacrées à la mission formation restent largement prépondérantes : 73,7% des dépenses, pour 78,7% en 2020. L'année 2021 est surtout marquée par la montée en charge de la nouvelle compétence apprentissage. Celle-ci représente 7,6% des dépenses en 2021 contre 0,4% en 2020, alors même que le dispositif n'est pas encore en rythme de croisière.

Évolution de l'épargne brute 2020/2021



Évolution des dépenses réelles de fonctionnement

| | en € | | en € | |
|-------------------------------|------------------|------------------|--------------|------------------------|
| | 2020 | 2021 | 2021 | Évolution 2020/2021 |
| Fonction formation | 236,57 M€ | 267,26 M€ | 73,7 % | 13 % |
| Fonction missions statutaires | 26,51 M€ | 29,50 M€ | 8,1 % | 11,3 % |
| Fonction apprentissage | 1,15 M€ | 27,69 M€ | 7,6 % | 2317,6 % |
| Fonction support | 32,46 M€ | 34,13 M€ | 9,4 % | 5,1 % |
| Opérations financières | 3,78 M€ | 4,20 M€ | 1,2 % | 11,3 % |
| TOTAL | 300,45 M€ | 362,78 M€ | 100 % | 20,7 % |

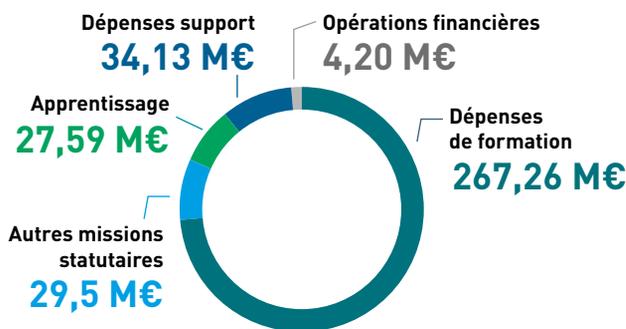
Les dépenses liées aux missions statutaires (transfert aux Centres de gestion, organisation des concours et examens A+, rémunération des FPEC, dépenses pour le compte du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale) progressent de 11,3% entre 2020 et 2021. Cette croissance est principalement due à l'évolution de la compensation versée aux Centres de gestion de + 2,3 M€, calculée sur un montant de cotisation 2019 incluant le 13^e mois de cotisation.

Le poids des dépenses de la fonction support est inférieur à 10% des dépenses réelles de fonctionnement, soit 9,4% en 2021 et 10,8% en 2020. Cela démontre la maîtrise des charges de fonctionnement, afin de réserver aux formations une proportion toujours plus forte des ressources.

Le constat d'une reprise dynamique de la cotisation sous l'effet de l'évolution à la hausse de la masse salariale des collectivités territoriales

Fin 2021, le montant de la cotisation s'élève à 368,53 M€ pour une prévision de 355,9 M€ au budget prévisionnel (BP) de 2021. Pour mémoire, cette prévision tenait compte d'une évolution de l'assiette de 0,7%, alignée sur les études des différents observatoires des finances publiques locales. Ces dernières projetaient en effet une évolution atone (0,7%) de la masse salariale des collectivités.

Répartition des dépenses réelles de fonctionnement 2021



L'évolution constatée est bien supérieure aux prévisions avec une évolution globale de 3,6% en retraitant sur 12 mois la cotisation perçue en 2020. Pour mémoire, le Conseil d'administration avait décidé de ne pas percevoir la cotisation en novembre et décembre 2020 par solidarité avec les collectivités territoriales confrontées à la crise sanitaire.

À ce jour, les données transmises par l'ACOSS, organisme qui recouvre la cotisation pour le compte du CNFPT, ne permettent pas d'analyser les raisons de cette évolution, notamment par type de collectivités. En revanche, à partir d'un panel de collectivités abonnées, comme le CNFPT, à la solution de pilotage de la masse salariale, on constate une forte variation des effectifs, en moyenne de 3,31%, et de la composante GVT de + 2,6%.

€
368,53 M€
montant de la
cotisation

prélevé en 2021
pour le CNFPT

| | 2020 | 2021 | Évolution 2020/2021 |
|--|------------------|------------------|------------------------|
| Cotisation sur salaires | 296 299 701,45 € | 368 395 947,18 € | 24,3 % |
| Titres pour impayés | 479 153,56 € | 129 737,99 € | - 72,9 % |
| Titres pour régularisation compte d'attente AC | 185 919,54 € | | - 100 % |
| Total cotisation | 296 964 774,55 € | 368 525 685,17 € | 24,1 % |
| Correction 10 mois 2020 | 355 559 641,74 € | 368 525 685,17 € | 3,6 % |

Une reprise d'activité empêchée par le contexte de la crise sanitaire qui se traduit par des dépenses moindres que prévues mais plus dynamiques qu'en 2020

À périmètre complet (c'est-à-dire, en ajoutant aux dépenses directes de formation la masse salariale des agents affectés à cette activité, ainsi que les dépenses logistiques), les dépenses de formation ont progressé de 13% entre 2020 et 2021, passant de 236,57 M€ en 2020 à 267,26 M€ en 2021. Toutefois, le contexte sanitaire n'a pas permis de retrouver les 287,87 M€ de dépenses de formation d'avant la crise.

La progression des dépenses de formation directes est proche de 30%. Elles passent de 95,6 M€ en 2020 à 123,84 M€ en 2021. La hausse des dépenses logistiques est plus modérée (+ 10,01%) passant de 30,96 M€ en 2020 à 34,09 M€ en 2021. La masse salariale est stable (- 0,5%), soit 109,86 M€ en 2020 et 109,33 M€ en 2021.

Les dépenses directes de formation

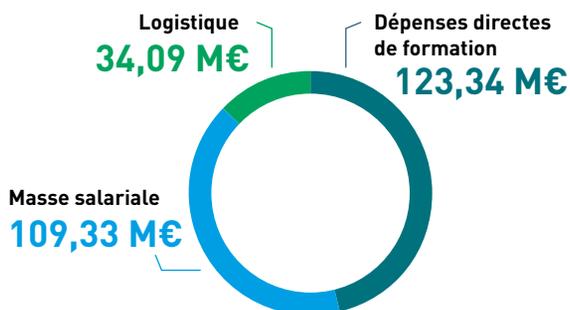
L'activité de l'établissement a été tributaire du contexte sanitaire tout au long de l'année 2021. Ainsi, l'offre proposée par le CNFPT a dû être adaptée en continu en fonction des vagues successives de l'épidémie. Mais, à la différence de l'année 2020 – où l'établissement avait dû stopper totalement son activité en mars 2020 puis la reprendre en déployant une offre à distance encore peu utilisée –, l'établissement a maintenu une offre au plus près des collectivités locales et des fonctionnaires territoriaux.

Le CNFPT a ajusté son offre de formation au contexte sanitaire avec, lors des pics épidémiques, une offre distancielle renforcée, et dès que la situation sanitaire le permettait, une reprise de l'activité en présentiel.

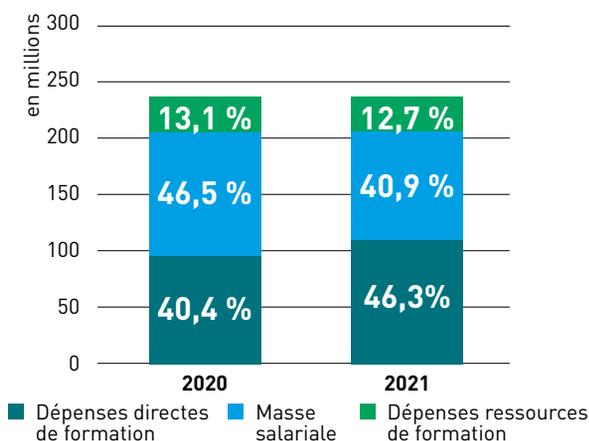
Concernant l'exécution financière, les dépenses directes de formation s'élèvent à 123,84 M€ en 2021 contre 95,52 M€ en

Dépenses de formation 2021

267,26 M€



Évolution des dépenses formation 2020/2021



2020 soit une hausse de 29,6%. La progression des dépenses est moindre que celle de l'activité (+ 50% en JF et + 44% en JFS).

Cette distorsion peut s'expliquer par différents éléments. Tout d'abord, une mesure conjoncturelle prise en 2020: l'indemnisation des intervenants dont les formations avaient été annulées du fait de l'épidémie de Covid-19 pour un montant de 2,19 M€. Mais aussi une mesure plus structurelle... Les frais des stagiaires (déplacement, hébergement et restauration) diminuent en raison du développement des formations à distance (soit 19,3% en 2020 contre 17,7% en 2021), avec des dépenses de 18,44 M€ en 2020 et de 21,96 M€ en 2021.

Le secteur d'activité qui enregistre la plus forte progression est la police municipale, avec une évolution des dépenses de 69% (8,8 M€ en 2020 contre 14,9 M€ en 2021). On note également une forte progression de la formation continue intra en 2021 (+ 57% par rapport aux dépenses 2020) avec une dépense de 18,16 M€.

Ceci révèle l'intérêt des collectivités pour le « sur mesure » proposé par l'établissement. *A contrario*, l'évolution sur les formations inter a été beaucoup plus modérée avec une progression de 15% entre 2020 et 2021 (soit un montant de 30 M€), toujours sous l'effet de la situation sanitaire.

Par ailleurs, le coût de l'indemnisation chômage des intervenants est resté important en 2021 avec une dépense de 2,36 M€ (1,99 M€ en 2020), pour l'indemnisation de 162 intervenantes et intervenants.

Une politique patrimoniale adaptée à des formations multimodales (présentiel et distanciel) qui s'inscrit dans une logique et une démarche de transition écologique

Le patrimoine du CNFPT est estimé à 189 000 m², dont 80% de propriétés réparties sur 120 sites sur tout le territoire national (métropole et départements d'Outre-mer).

La nouvelle antenne de Vaucluse, à l'écoute des besoins de ses agents

L'antenne de Vaucluse du CNFPT a déménagé dans de nouveaux locaux en juillet 2021. Situés dans un bâtiment historique, propriété de la Ville de Sorgues, ils ont été entièrement réaménagés afin d'y accueillir les agents du CNFPT et les stagiaires dans des conditions optimales. La rénovation s'est appuyée sur une approche centrée usager avec la tenue d'un atelier de « design de services », afin d'imaginer de manière collaborative (avec les agents et les stagiaires), les futurs aménagements de l'antenne. Des temps d'échanges et de partages ont également été organisés pour identifier le mobilier le plus adapté aux différents espaces du nouveau site en cohérence avec les fonctions et usages identifiés, avec l'appui d'une architecte d'intérieur et l'appui d'une ergonome sur le choix et l'installation du mobilier de bureau.

La stratégie immobilière du CNFPT se décline en trois axes :

- la poursuite de la politique d'exemplarité des projets de construction (création de sites pour les formations police municipale notamment) et la réhabilitation sur le plan du développement durable (gestion sobre et écoresponsable, sites à proximité des transports en commun, pratique de la mobilité douce) ;
- la présence du CNFPT sur l'ensemble du territoire, dans les départements dépourvus de représentation du CNFPT, pour offrir aux stagiaires des lieux où ils pourront se former ou rencontrer les agents du CNFPT (locations nouvelles, partenariats à nouer avec les collectivités...);
- l'entretien annuel programmé des bâtiments pour améliorer et adapter l'accueil des stagiaires tout en favorisant de bonnes conditions de travail pour les agents (travail sur les normes de sécurité, sur l'accessibilité et la réduction énergétique dans le cadre du décret tertiaire, structuration des espaces de formation adaptés aux nouvelles modalités pédagogiques comme la co-conception, adaptation des espaces de travail individuels et collectifs aux nouvelles organisations de travail induites par le télétravail).



69%
progression
des dépenses
de formation

pour la formation de
la police municipale
en 2021 pour le
CNFPT

ANNEXES

- LES ACTIONS DE FORMATIONS MENÉES EN MATIÈRE DE DÉONTOLOGIE
- LES INSTANCES DU CNFPT
- L'ORGANISATION DU CNFPT SUR LE TERRITOIRE





ANNEXE 1 : LES ACTIONS DE FORMATIONS MENÉES EN MATIÈRE DE DÉONTOLOGIE

LA DÉONTOLOGIE

Le CNFPT accompagne de manière récurrente, depuis 2017, les collectivités territoriales dans leurs nouvelles obligations de désigner un référent ou référente déontologue ainsi qu'un référent ou référente alerte.

Au travers de l'ensemble des formations d'intégration, initiale et continue, l'établissement propose des modules traitants de la déontologie et des problématiques connexes telles que la radicalisation violente, la lutte contre les discriminations ou encore la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail. Il forme les agents à la déontologie *via* plusieurs dispositifs.

En 2021, le CNFPT a formé 74 603 fonctionnaires à la déontologie dans le cadre de près de 4 800 sessions de formations d'intégration ou continue.

DÉONTOLOGIE ET FORMATIONS D'INTÉGRATION

La déontologie fait partie des fondamentaux des formations d'intégration des fonctionnaires territoriaux dispensées par le CNFPT et suivies en 2021 par 58 743 agents.

Les formations d'intégration pour les agents des catégories A, B et C incluent toute une partie consacrée à la déontologie, sur la base de référentiels et de ressources adaptés. Ces formations sont par ailleurs dispensées en présentiel et à distance.

Pour ce qui concerne les formations d'intégration des agents de catégorie C, la thématique de la déontologie est traitée dans la séquence 2 (se situer dans la Fonction publique - thème : identifier les droits et les obligations des fonctionnaires territoriaux).

Cette séquence aborde les droits et les obligations des fonctionnaires et donne des exemples concrets de situations liées à l'exercice de ces droits et obligations.

De plus, les stagiaires disposent, en libre accès jusqu'à un an après la formation, de la possibilité de rejoindre un parcours à distance sur la plateforme Formadist *via* un clip sur les obligations des fonctionnaires, les organes et acteurs de la déontologie.

Quant aux agents des catégories A et B, la matière est traitée dans la séquence 1 des formations d'intégration : développer une vision commune de la Fonction publique territoriale : sens, valeurs et responsabilités - thème - intégrer les valeurs de la FPT.

Cette séquence a pour objet de s'approprier les valeurs de la Fonction publique territoriale ainsi que leur déclinaison au quotidien dans l'exercice de ses fonctions et d'actualiser la veille juridique sur l'exemplarité et les valeurs fondamentales de la Fonction publique territoriale.

À l'instar de leurs collègues de catégorie C, les stagiaires disposent, en libre accès pendant un an après la formation, d'un ensemble de ressources sur la déontologie dans la partie « Sens et valeurs du service public - les fondamentaux du service public local » *via* un parcours à distance sur la plateforme Formadist.

Les ressources numériques de la catégorie B s'organisent autour d'un module de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) « Sensibilisation à la déontologie dans la fonction publique », composé de quatre clips sur les valeurs et de la scénarisation de trois cas pratiques basés sur des situations concrètes pouvant être rencontrées par les agents.

Quant aux ressources numériques dédiées aux agents de catégorie A, celles-ci s'articulent selon cinq ressources : un clip sur le sens du service public, une interview d'Éric de Mongolfier, ancien procureur, réalisée à l'occasion du colloque au Camp des milles « Loyauté, Désobéissance, Résistance », un essentiel sur le sens de l'action publique, quatre cas pratiques et quatre clips sur les valeurs.

Enfin, tous les agents en formation d'intégration ont à disposition un livret du stagiaire dont une partie est dédiée à la déontologie.

DÉONTOLOGIE ET FORMATIONS INITIALES DE LA CATÉGORIE A+

Des formations communes sont proposées à l'ensemble des élèves de l'INET (administratrices et administrateurs, conservatrices et conservateurs, ingénieures et ingénieurs en chef) suite au développement de l'inter-filière et aux évolutions de la scolarité.

La déontologie est proposée au sein du parcours des élèves selon des approches différenciées par filière afin de diffuser une appréhension pensée spécifiquement pour chacun des métiers.

- Les élèves administratrices et administrateurs territoriaux bénéficient d'une journée commune de formation dédiée à la déontologie avec leurs homologues élèves de l'ENA, partie intégrante de l'actuel parcours commun ENA/INET.

La séquence repose sur des cas pratiques inter-fonctions publiques et inclut des échanges en présence de l'Agence française anticorruption (AFA) ou encore de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique. Cette journée se déroule en deuxième partie de formation après les stages d'observation, thématique et le projet collectif.

De plus, l'INET réserve pour les élèves administratrices et administrateurs, une première sensibilisation préalablement à leur premier stage en collectivité *via* le module en ligne du CNFPT « Valeurs du service public », qui s'inscrit dans le cadre de leur acculturation à l'environnement des collectivités lors des semaines de rentrée.

- Les élèves ingénieures et ingénieurs en chef s'inscrivent sur plusieurs des modules de la formation qui complètent le dispositif d'acculturation territoriale proposé en début de scolarité, notamment en matière de déontologie dans la maîtrise d'ouvrage public en fin de formation. La thématique de la déontologie reste une ligne de force avec d'autres temps dédiés mais non spécifiquement fléchés comme dans le cadre du parcours « Europe », du parcours « Ressources » ou lors de tables rondes transverses en soirée, par exemple.

- Les élèves conservatrices et conservateurs de bibliothèques se voient proposer, consécutivement à leurs stages et en seconde partie de scolarité, un module spécifique métier, d'une journée et demie, appuyé par des cas pratiques.

- Les élèves conservatrices et conservateurs du patrimoine, pour leur part, participent à deux journées organisées par l'Institut national du patrimoine.

Enfin, le CNFPT réserve, complémentirement, à tous les élèves conservatrices et conservateurs, pendant 2 jours, une formation commune relative à « l'éthique et la déontologie. »

DÉONTOLOGIE ET FORMATION INITIALE DES POLICIÈRES ET POLICIERS MUNICIPAUX

La déontologie occupe une place centrale dans le cadre de la formation initiale des policières et policiers municipaux dont le CNFPT a la responsabilité. Au vu des conditions particulières de l'exercice du métier au plus près de la population, la déontologie constitue le fil rouge des formations dispensées. Toutes les formations incluent des dimensions du code de déontologie de la sécurité. Par ailleurs, les intervenants partagent et mettent à disposition des stagiaires des retours d'expérience.

Cette thématique aborde également les questions de laïcité et de lutte contre les discriminations :

- pour les directrices et directeurs de police municipale (PM) : 3 jours spécifiques avec un déontologue de la sécurité du Défenseur des droits ;
- pour les cheffes et chefs de service et agents de PM : 2 jours ;
- pour les gardes-champêtres (seul cadre d'emploi de la police municipale non assujéti à un code de déontologie), regroupement avec les agents de PM.

DÉONTOLOGIE ET FORMATION CONTINUE

Au titre de la formation continue, le CNFPT propose des formations à la déontologie soit à caractère généraliste soit plus spécifiquement adaptées aux conditions d'exercice de tel ou tel métier.

Les formations généralistes à la déontologie

Elles sont réalisées la plupart du temps lors de formations inter ou de formations intra ou union répondant aux besoins spécifiques d'une ou plusieurs collectivités territoriales.

Elles se déploient, aussi, dans le cadre des préparations aux concours classiques et de la préparation spécifiquement mise en place pour les assistants et collaborateurs parlementaires.

La déontologie chez les sapeuses pompières et sapeurs-pompier

Le CNFPT, à la demande des SDIS, participe aux formations d'intégration et de professionnalisation des catégories C des sapeuses-pompières et sapeurs-pompier professionnels. Aussi, sont proposés, lors de la séquence « Apports de la culture territoriale », des modules dédiés aux thématiques de déontologie, de discrimination, de laïcité, d'inclusion.

En 2021, les sujets relatifs à la déontologie, l'éthique, la posture et le comportement du sapeur-pompier ou sapeuse-pompier professionnel ont été abordés dans le cadre de 4 028 JFS, plus particulièrement lors des formations dédiées à la prévention et la gestion des agressions et violences subies par les SPP (3193 JFS), lors des formations d'intégration (835 JFS).

La déontologie dans les secteurs médicosocial, exclusions, enfance et santé

L'offre nationale de formation du CNFPT relative à l'autonomie, à la lutte contre les exclusions, à l'enfance et à la santé, aborde la thématique de la déontologie sous plusieurs angles, notamment, responsabilités, éthique, postures professionnelles et cadre juridique, informations préoccupantes, secret professionnel, écrits professionnels, discrétion, bientraitance...

En 2021, sur les 72 sessions programmées, 35 ont dû être annulées en raison des mesures de gestion de la pandémie. Néanmoins, 37 sessions ont été maintenues et suivies soit en présentiel, soit en distanciel, par 372 stagiaires (149 agents de la lutte contre les exclusions, 136 de l'enfance, 55 de la santé et 32 de l'autonomie).

La déontologie pour les managers et les cadres de direction

La déontologie est partie intégrante de l'ensemble des dispositifs de formation continue du CNFPT à destination des managers et des cadres de direction des collectivités tant au sein de cycles longs de formation que de stages spécifiques.

Trois cycles longs de formation sont ouverts aux managers et managers des collectivités. Dans le Cycle supérieur de management (CSM), la thématique est abordée en continu et de manière récurrente.

Dans le Cycle direction générale des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, c'est le module 6, consacré à la posture et aux responsabilités managériales des directrices et directeurs généraux, qui cible la déontologie.

Parallèlement aux cycles longs, l'établissement organise des stages ponctuels en direction des cadres dirigeants territoriaux. En juin 2021, s'est ainsi déroulé le stage : « Cadre de direction territorial: éthique, valeurs et audaces du métier. » Ce dernier fait le lien entre la déontologie, la question des valeurs et de l'éthique.

UNE OFFRE AU SERVICE DE LA DÉONTOLOGIE

Malgré une année 2021 encore impactée par les contraintes de la crise sanitaire, l'offre de formation dédiée aux obligations déontologiques a été maintenue et a permis à tous les agents territoriaux intéressés de s'approprier ou d'approfondir ces notions. Dans ce contexte singulier, le CNFPT, en lien avec ses partenaires institutionnels, a continué à développer des modalités de formation à distance et en présentiel.

Ainsi, deux nouvelles sessions du MOOC « Procédures déontologiques dans la fonction publique », en collaboration avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), ont été proposées et ont réuni 5 256 inscrits. Pour rappel, ce MOOC (clips, schémas, cas pratiques décryptés) complète les ressources disponibles pour poursuivre l'enrichissement des modules relatifs à la déontologie dans les formations initiales et continues, et dans les formations réglementées (police municipale notamment), tout comme la conception de nouveaux scénarios de

formation à distance avec des ressources actualisées (stages relatifs aux droits et obligations des agents publics notamment).

Le MOOC « Corruption, détournement, favoritisme, comment les prévenir dans la gestion publique locale ? » co-conçu avec l'AFA a également été reprogrammé avec deux sessions qui ont comptabilisé 4 736 stagiaires. Depuis sa création, ce MOOC a ainsi été suivi par près de 25 000 agents de collectivités, à l'issue de la onzième session.

Par ailleurs, une journée d'actualité sur la « Déontologie de l'achat et prévention de la corruption » organisée sous forme de webinaire, en février 2021, a réuni 113 participants.

Les journées du réseau des référentes et référents déontologues territoriaux, animées par l'INSET de Nancy, dédiées aux « nouvelles relations de la HATVP avec les référents déontologues et les DRH de collectivités : premier bilan un an après » sur trois journées réparties entre les mois de février et mai 2021, ont réuni à distance 78 personnes. Complétement, la rencontre annuelle des référentes et référents déontologues de la sphère publique avec la HATVP, « Quel bilan des nouveaux contrôles déontologiques des agents publics ? », programmée et tenue le 14 octobre 2021 au Sénat a accueilli 102 auditeurs.

Le service de spécialités Démocratie, citoyenneté et éthique publique de l'INSET de Nancy a par ailleurs :

- co-conçu les premiers outils d'autodiagnostic en matière de prévention des risques déontologiques et d'atteinte à la probité ;

- apporté son expertise sur les questions de déontologie afin d'accompagner dans la réalisation de formations intra, avec la délégation régionale de la Petite couronne en 2021 pour la Région Île-de-France et avec la délégation régionale de Guadeloupe pour la Région Guadeloupe (prévu début 2022) ;
- œuvré à la préparation de l'expérimentation sur les années 2022-2023 d'une formation-action « chef ou cheffe de projet probité » avec la délégation régionale des Hauts-de-France ;
- réalisé des épisodes à destination de la web radio du CNFPT avec l'AFA qui seront diffusés en 2022.

DES PARTENARIATS INSTITUTIONNELS AU PLUS HAUT NIVEAU AFIN DE GARANTIR UN HAUT NIVEAU D'EXPERTISE

Afin de garantir un haut niveau d'expertise en matière de déontologie, le CNFPT mène des actions de formation en partenariat avec la HATVP, le Défenseur des droits, la FNCDG, l'AFA, la CNIL (déontologie et traitement et protection des données), l'ANCT (valeurs de la République et laïcité).

En 2021, la convention de partenariat avec l'AFA a été renouvelée sur la période 2021-2024 et les travaux ont été engagés avec la HATVP afin de pérenniser la collaboration dans le cadre d'une convention qui pourrait être signée à l'automne 2022.

ANNEXE 2 :

LES INSTANCES DU CNFPT

Établissement public à caractère administratif, le CNFPT est doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Il est au service de :

- la totalité des collectivités territoriales (à l'exception de la Ville de Paris, constituée du Conseil départemental et de la commune de Paris) ;
- des établissements publics administratifs locaux dépendant des collectivités ;
- des maisons départementales des personnes handicapées.

Le CNFPT est doté d'instances nationales et régionales composées à égalité de représentants des employeurs et de représentants du personnel. Ses instances paritaires œuvrent ensemble au développement d'une formation professionnelle de qualité pour tous les agents de la Fonction publique territoriale, sur l'ensemble du territoire. Les instances de l'établissement définissent les orientations générales en matière de formation professionnelle des agents en tenant compte des besoins exprimés par les collectivités territoriales et de leurs établissements.

Au total, ce sont près de 1300 élues et élus, représentants des personnels territoriaux (titulaires et suppléants) et personnalités qualifiées qui participent activement à la vie du CNFPT et contribuent à son évolution dont 177 au niveau des instances nationales et 1140 au niveau des instances régionales.

COMPOSITION DES INSTANCES

Les instances nationales et régionales du CNFPT sont composées à égalité de représentants des employeurs et de représentants du personnel.

Le mandat d'un membre du Conseil régional d'orientation (CRO) représentant les collectivités territoriales prend fin lors des élections générales renouvelant la catégorie de collectivités dont il relève.

Le mandat des représentants des agents territoriaux expire à l'occasion du renouvellement général du mandat des représentants des personnels aux comités techniques. Ce renouvellement est intervenu à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Ce mandat est prorogé jusqu'à l'installation des nouveaux représentants des agents. La désignation des représentants des agents par les organisations syndicales est intervenue durant le premier trimestre 2019. Le nombre de sièges accordés à chaque organisation syndicale est fixé par un arrêté du président du CNFPT.

Pour le Conseil d'administration (CA), la répartition des sièges entre représentants des organisations syndicales représentatives s'effectue proportionnellement au nombre des voix obtenues aux élections aux comités sociaux territoriaux. Cette répartition se fait à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Pour le Conseil national d'orientation (CNO), la répartition des sièges est fonction de la répartition effectuée au Conseil d'administration.

COMPOSITION DES INSTANCES EN 2021

LES INSTANCES NATIONALES LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est composé de 34 membres titulaires dont 17 élues et élus locaux et 17 représentants du personnel. L'élection des représentants des collectivités territoriales s'effectue au sein de collèges distincts pour les représentants des communes, des Conseils départementaux et des Conseils régionaux selon la répartition suivante :

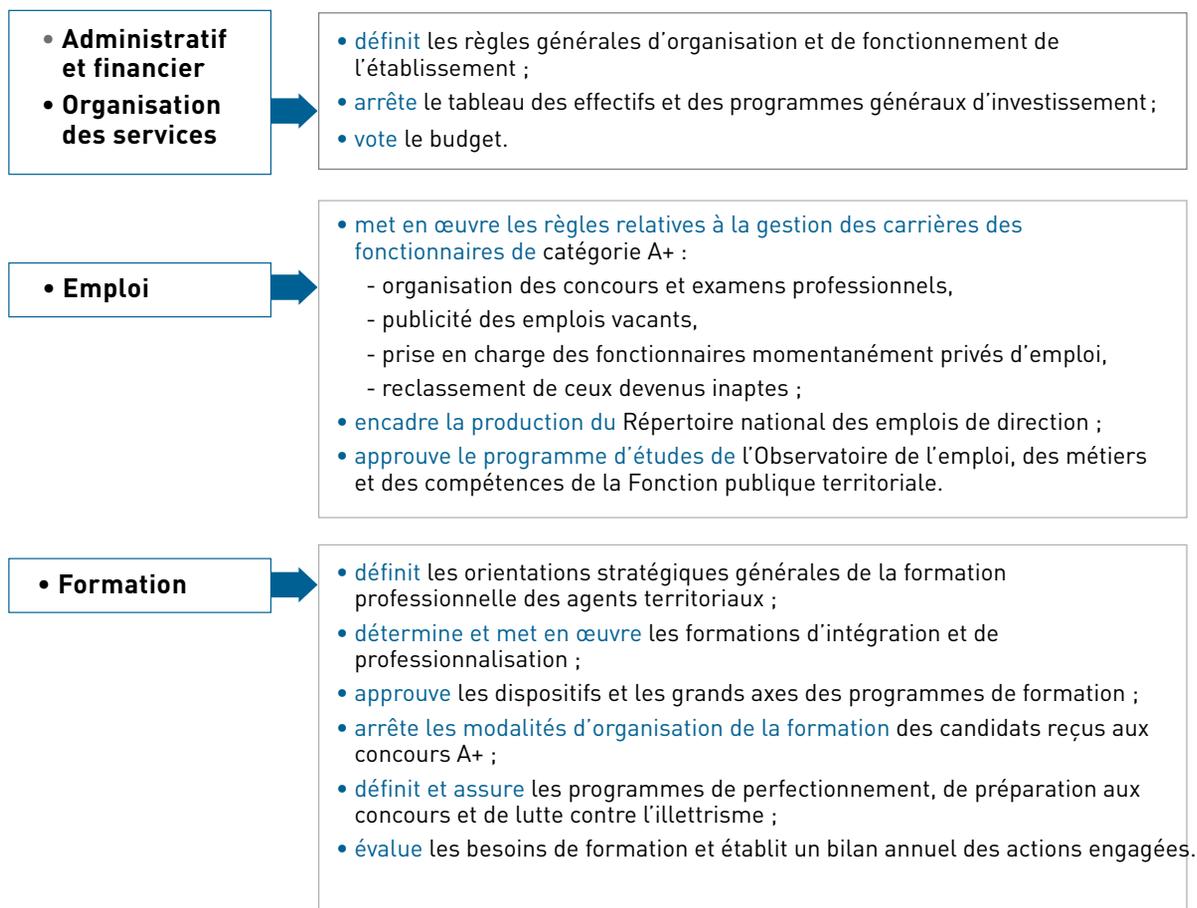
- 12 représentants des communes ;
- 3 représentants des départements ;
- 2 représentants des régions.

Ces membres sont élus par et parmi les représentants titulaires de collectivités territoriales siégeant dans les Conseils régionaux d'orientation (CRO) du CNFPT. Le mandat des élues et élus locaux, membres du Conseil d'administration du CNFPT, expire à l'occasion du renouvellement de leur mandat local et se trouve prorogé jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Le mandat des représentants des agents territoriaux expire à l'occasion du renouvellement général du mandat des représentants du personnel aux comités sociaux territoriaux. La désignation des représentants des agents au Conseil d'administration est intervenue durant le premier trimestre 2019.

La prochaine interviendra à l'issue des élections prévues en décembre 2022.

LES CHAMPS D'ACTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



COMPOSITION DES INSTANCES EN 2021

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

| PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION | | |
|--|---|---|
| François DELUGA Maire du Teich Président du CNFPT | Marie-Claude JARROT Maire de Montceau-les-Mines Vice-présidente pour le collège des collectivités territoriales | Christophe COUDERC Confédération générale du travail Vice-président du CNFPT pour le collège des représentants des organisations syndicales |
| TITULAIRE | SUPPLÉANT 1 | SUPPLÉANT 2 |
| REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES COMMUNES | | |
| François DELUGA Maire du Teich Président du CNFPT | Emmanuelle GAZEL | Laurent PEREA |
| Marie-Claude JARROT Maire de Montceau-les-Mines | Catherine DI FOLCO | Christiane LEPRAT |
| Philippe LAURENT Maire de Sceaux | Alain VASSELE | Christian SIMON |
| Aïcha BASSAL Adjointe au maire de Nantes | Christophe IACOBBI | Delphine JAMET |
| Yohann NEDELEC Adjoint au maire de Brest | Vincent MATELIC | Laurent BOSETTI |
| Anne THIBAUT Maire d'Arville | Isabelle HELIOT COURONNE | Évelyne SIMON-GLORY |
| Jean-Marc VASSE Maire de Terre-de-Caux | Michel LORENTZ | Cédric PEMBA MARINE |
| Patricia LIDAR Adjointe au maire de Fort-de-France | Sandra TROCHIMARA | Danielle DUPRE-SEGOT |
| Nicolas SORET Maire de Joigny | Serge BRUNEL | Sylvie ACHARD |
| Élisabeth MARQUET Maire de Jarzé-Village | Fanny FESNOUX | Gaëlle BERTHEVAS |
| Mario MOREAU Adjoint au maire de Salazie | Éric DURAND | Cyrille ROLLIN |
| Estelle MERCIER Adjointe au maire de Nancy | Nadine BOUTONNET | Pascal FORTOUL |

| TITULAIRE | SUPPLÉANT 1 | SUPPLÉANT 2 |
|---|---------------------------------|--|
| REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES DÉPARTEMENTS | | |
| Jean-Yves GOUTTEBEL Président du Conseil départemental du Puy-de-Dôme | Véronique VOLTO | André VIOLA |
| Martine VASSAL Présidente du Conseil départemental Bouches-du-Rhône Présidente de la métropole d'Aix- Marseille Provence | Pierre GIMEL | Danièle BOEGLIN |
| Christian GILLET Président du Conseil départemental du Maine-et-Loire | Michèle ESCHLIMANN | Jean-Luc DETAVERNIER |
| REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES RÉGIONS | | |
| Michel NEUGNOT Conseiller régional de Bourgogne- Franche-Comté | Audrey ROUSSELET | Hélène GIRAL |
| Robert BENEVENTI Conseiller régional de Provence- Alpes-Côte-d'Azur | Pierre CHERET | Claudia ROUAUX |
| REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES | | |
| Jean-François GAST Représentant CGT | Pascale MERCIER | Valérie VINCENT |
| Christophe COUDERC Représentant CGT | Christine POUZARD | Kelly LOMBARDA |
| Nathacha POMMET Représentante CGT | Véronique REVEL-GONZALEZ | Jean-Jacques PAVELEK |
| Brigitte ORGANDE Représentante CGT | Claudine HEBERT | Nathalie GOSSELIN |
| Muriel CHESA Représentante CGT | Maximin SABARY | Nadia AIT-AMER COURGEAU |
| Yvan GARCIA Représentant CGT | Edith KINOCHANDE | Sébastien NAUDY |
| Fabrice CASAREGGIO Représentant interco-CFDT | Dominique LESUEUR | Sandrine HAUDRECHY VARGENAU |

| TITULAIRE | SUPPLÉANT 1 | SUPPLÉANT 2 |
|--|-----------------------------|--------------------------------|
| REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES (SUITE) | | |
| Armelle LOYEN Représentante interco-CFDT | Catherine BLANC | Nathalie SERVAS |
| Marie MENNELLA Représentante interco-CFDT | Jean-Claude LENAY | Serge HAURE |
| Michel BRAULT Représentant interco-CFDT | Monique ASSOULINE | Michel LECLERC |
| Anita BASTRENTA-CAILLARD Représentante interco-CFDT | José PORCEDDU | Sébastien BOUVIER |
| Hélène BROC Représentante FO | Michel KARABADJAKIAN | Rachel MESSOUSSE |
| Josiane TOURAINE Représentante FO | Patrice CARRE | Thierry TRETHAU |
| Patrick JANVIER Représentant FO | Dominique REGNIER | Sylvie LEMPEREUR-PICAUT |
| Eric CONEIM Représentant UNSA | Laurent CHILLES | Pascale PEIGNEN |
| Charles COSSE Représentant UNSA | Sophie WENGER | Pascale PARIS ANTONILI |
| Jean-Michel WEISS Représentant FAFPT | Michel MANI | Valérie TURKI |

LE CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION (CNO)

Le Conseil national d'orientation (CNO) est constitué de 25 membres, désignés par le Conseil d'administration dont :

- dix élues et élus locaux, désignés par les représentants des collectivités territoriales siégeant au Conseil d'administration, pris pour moitié parmi ces derniers dont figure obligatoirement le président ou la présidente du Conseil d'administration ou son représentant, et pour moitié parmi les déléguées et délégués des délégations ;
- dix représentants des agents territoriaux désignés par les organisations syndicales: le nombre de sièges attribué à chacune des organisations syndicales est fixé par arrêté du président ou de la présidente en fonction de la répartition effectuée au Conseil d'administration ;
- enfin, cinq personnalités qualifiées choisies en raison de leurs compétences pédagogiques et de formation, ou des responsabilités qu'elles exercent.

LES CHAMPS D'ACTION DU CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION (CNO)

• Formation

- élabore le [projet annuel de programme de formation](#) adapté aux plans de formation établis par les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- propose au Conseil d'administration des évolutions dans le domaine de la formation.

| PRÉSIDENTE DU CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION | | |
|--|-------------------------------|-----------------------------|
| Hélène BROC (FO) | | |
| TITULAIRE | SUPPLÉANT 1 | SUPPLÉANT 2 |
| REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ÉLUES ET ÉLUS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION | | |
| François DELUGA Président du CNFPT Maire du Teich | Pascal FORTOUL | Serge BRUNEL |
| Marie-Claude JARROT Maire de Montceau-les-Mines | Éric DURAND | Philippe LAURENT |
| Yohann NEDELEC Adjoint au maire de Brest | Laurent BOSETTI | Aïcha BASSAL |
| Elizabeth MARQUET Marie de Jarze-Village Présidente CDG Marine et Loire | Cyrille ROLLIN | Cédric PEMBA-MARINE |
| Véronique VOLTO Conseillère départementale Haute-Garonne | Patricia LIDAR | Nadine BOUTONNET |
| REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX OU INTERDÉPARTEMENTAUX | | |
| Michel LORENTZ Président du CDG du Bas-Rhin | Michel MARESCOT | Bertrand MASSOT |
| Jean-Pierre POSSOZ Maire d'Abbaretz | François DALCOLETTO | Michel NEUGNOT |
| Anthony MANGIN Adjoint au maire de Drancy | Ambdilwahedou SOUMAILA | Pierre Paul LEONELLI |
| Bernard GUILLAUME Adjoint au maire Basse-Terre | Georges ELFORT | Wiltord HARNAIS |
| Pierre CHERET Conseiller régional Nouvelle Aquitaine | Hussein BOURGI | Laurent WAUQUIEZ |

| TITULAIRE | SUPPLÉANT 1 | SUPPLÉANT 2 |
|---|---|-----------------------------|
| REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES | | |
| Christophe COUDERC Représentant CGT | Pascale MERCIER | Saïd BELLAHCENE |
| Muriel CHESA Représentant CGT | Véronique REVEL-GONZALES | Édith KINHOUANDE |
| Brigitte ORGANDE Représentant CGT | Claudine HEBERT | Noël AURAY |
| Laurent DUMANCHE Représentant INTERCO-CFDT | Pascal LE NY | Haciba CHAUVIN |
| Monique GRESSET Représentante INTERCO-CFDT | Marie MENNELLA | Serge HAURE |
| Virginie GREGORACI Représentante INTERCO-CFDT | Fabrice CASAREGGIO | Sébastien BOUVIER |
| Hélène BROC Représentante FO | Jean-Jacques BAGHDIKIAN | Christophe CHARRETTE |
| Josiane TOURAINÉ Représentante FO | Nicolas VERHILLE | Christophe SANSOU |
| Benjamin THOMAS Représentant UNSA | Corine MONDON | Pascale PEIGNEN |
| Thierry CHARREIRE Représentant FA-FPT | Mickaël RIGOLOT | Valérie TURKI |
| PERSONNALITÉS QUALIFIÉES | | |
| Jean-Claude DEYRES | Henri JACOT Universitaire et ancien élu, Président du comité d'évaluation du CNFPT depuis sa création | Jean-Jacques PAVELEK |
| Philippe SOUBIROUS | François LOISEAU Cadre retraité de la Fonction publique territoriale | |

LES CONSEILS RÉGIONAUX D'ORIENTATION (CRO)

Les Conseils régionaux d'orientation sont composés à parts égales de représentants des collectivités territoriales (172) et de représentants des organisations syndicales (172), auxquelles s'ajoutent 36 personnalités qualifiées réparties dans les CRO.

- Le collège des représentants des collectivités territoriales comprend un nombre de représentants des communes égal au nombre de départements dans le ressort de la délégation concernée, avec un minimum de quatre, dont au moins deux pour les communes affiliées à un Centre de gestion, deux

représentants de Départements, et un représentant de la Région.

- Au total, 172 élus et élus titulaires représentent les employeurs publics au sein des conseils régionaux d'orientation :
 - 89 représentants pour le collège des communes affiliées ;
 - 29 représentants pour le collège des communes non affiliées ;
 - 30 représentants pour le collège des Départements ;
 - 23 représentants pour le collège des Régions.

LES CHAMPS D'ACTION DES 18 CONSEILS RÉGIONAUX D'ORIENTATION

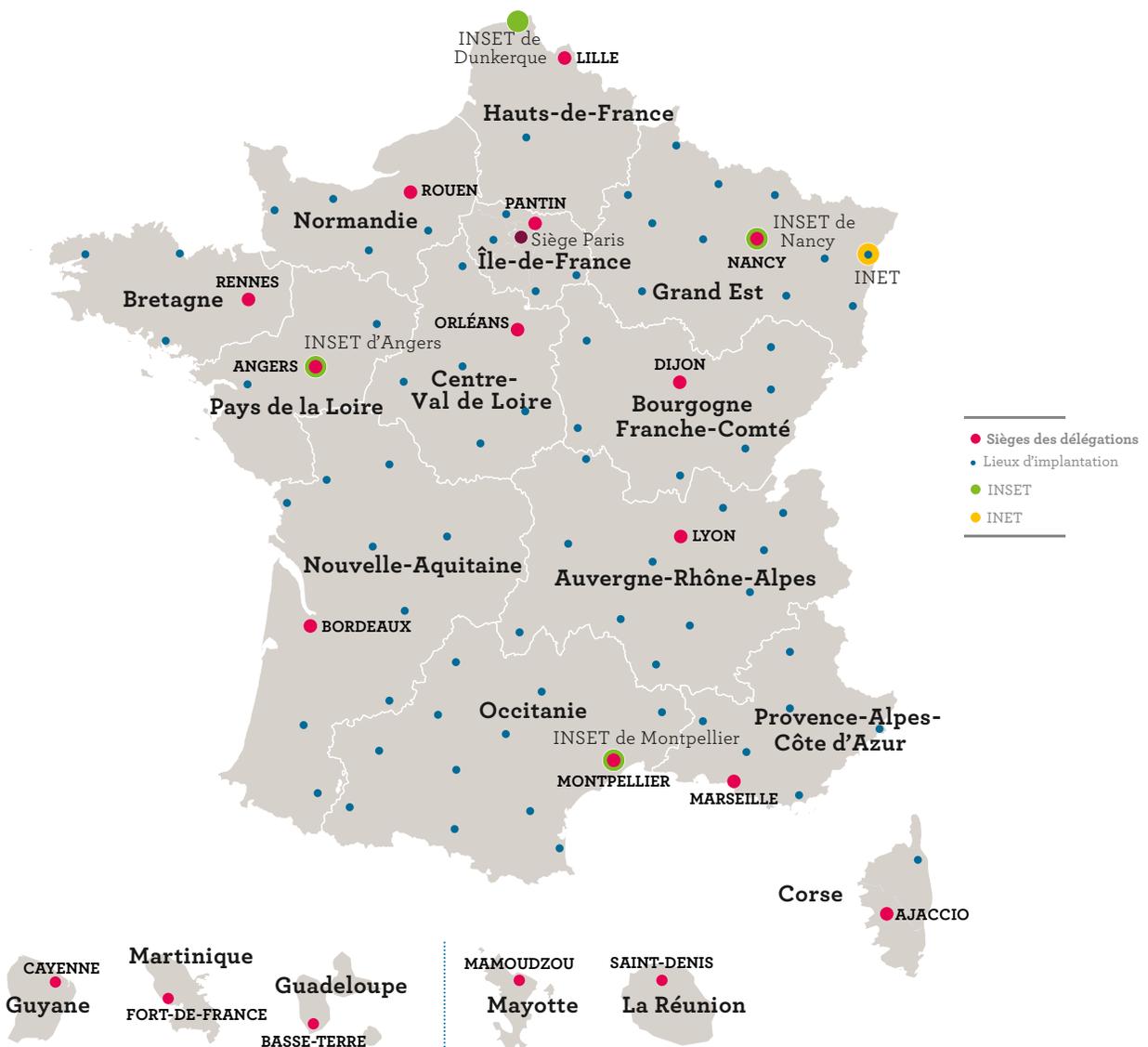
18 CONSEILS RÉGIONAUX D'ORIENTATION



- établissent un **RAPPORT RELATIF AUX BESOINS DE FORMATION DE LEUR DÉLÉGATION** ;
- élaborent le **PROGRAMME DE FORMATION** à dispenser au sein de leur délégation ;
- donnent leur avis sur le projet et l'exécution du budget de leur délégation et sur le rapport annuel d'activité de leur délégation ;
- proposent des évolutions en matière de formation et de pédagogie.

ANNEXE 3 : L'ORGANISATION DU CNFPT SUR LE TERRITOIRE

Le CNFPT est un établissement unique et déconcentré. Il est implanté sur l'ensemble du territoire au plus près des collectivités territoriales avec 18 délégations régionales dont 5 en outre-mer, près de 100 antennes locales, et 5 instituts dont 4 instituts nationaux supérieurs d'études territoriales (INSET) et l'institut national d'études territoriales (INET). Le siège de l'établissement est basé à Paris.



LE MAILLAGE DE PROXIMITÉ DES DÉLÉGATIONS ET DES ANTENNES

Les entités déconcentrées du CNFPT, placées sous l'autorité directe de la directrice générale, sont chargées de mettre en œuvre les objectifs nationaux et les orientations pluriannuelles de formation, d'emploi, de carrière et de politiques publiques de l'établissement au service des collectivités et de leurs agents sur leur territoire.

Les antennes sont des services déconcentrés des délégations, animés par un responsable placé sous l'autorité directe du directeur ou de la directrice de la délégation. Avec les délégations, elles assurent une mission d'interlocutrices de proximité des collectivités territoriales et des acteurs territoriaux relevant de l'antenne. Elles mettent en œuvre l'offre de service de l'établissement et sont chargées de la programmation de tout ou partie de cette offre. Les antennes sont de véritables actrices de la territorialisation de l'offre de service du CNFPT en permettant le rapprochement des stagiaires des lieux de formation. En outre, le maillage de proximité est complété par un réseau de 5 instituts organisés en services de spécialités, qui pilotent la conception de l'offre de formations et de ressources. Ces instituts délivrent certaines formations d'expertise.

LES INSTITUTS SPÉCIALISÉS (INSET) ET L'INSTITUT NATIONAL DES ÉTUDES TERRITORIALES (INET) DE STRASBOURG

Le CNFPT dispose de cinq instituts chargés de piloter la conception de l'offre de formation, et de former les cadres de direction des collectivités territoriales : 4 instituts spécialisés (INSET) et l'institut national des études territoriales (INET).

Ces 5 instituts pilotent la conception de l'offre de formation du CNFPT dans le respect des orientations du projet de l'établissement et en déclinant les orientations nationales de l'offre validées par les instances. Ils ont une vocation nationale d'expertise et de spécialité. Ils animent le réseau des conseillères et conseillers formation des délégations, dans leurs spécialités, pour produire les offres de formation et les ressources pédagogiques au service de l'ensemble de l'établissement et de toutes les catégories d'agents à former, en croisant leur expertise et les observations et pratiques de terrain, issues des délégations. Ils ont ainsi vocation à accompagner la progression qualitative de l'offre de formation, sa diversification et son adaptation aux besoins des collectivités.



2 437 AGENTS du CNFPT répartis sur l'ensemble du territoire



18 DÉLÉGATIONS faisant partie des **100 lieux d'implantation** de l'établissement qui assurent la formation des agents au plus près de leur territoire



5 INSTITUTS chargés de la formation des cadres territoriaux, de la veille et de la prospective sur les évolutions des métiers territoriaux



+ 10 000 LIEUX DE FORMATION

L'INET organise également la scolarité des élèves lauréats des concours conférant le statut d'élève et l'accompagnement individualisé formatif des médecins territoriaux, et assure la conception et la programmation de l'offre de formation continue destinée aux cadres de direction des collectivités de plus de 40 000 habitants.

LES INSTITUTS NATIONAUX SPÉCIALISÉS D'ÉTUDES TERRITORIALES

Chaque institut est spécialisé dans un champ de l'action publique locale :

- Solidarités et santé pour l'INSET d'Angers ;
- Aménagement et développement durables des territoires pour l'INSET de Dunkerque ;
- Services techniques et environnementaux pour l'INSET de Montpellier ;
- Services à la population, culture, politiques éducatives et sportives pour l'INSET de Nancy ;

- Management stratégique, pilotage et gestion des ressources pour l'INET.

Ces instituts organisent également des formations interrégionales d'expertise (cycles) et préparent aux concours d'entrée à l'INET. En relation avec les délégations, les instituts sont garants de la cohérence et de la complémentarité des actions engagées entre les différentes structures.

L'INET : LA GRANDE ÉCOLE DU SERVICE PUBLIC LOCAL

Créé en 1997 et basé à Strasbourg, l'Institut national des études territoriales (INET) est dédié à la professionnalisation et à la formation des cadres de direction des différentes filières (administrative, technique et culturelle, notamment) qui travaillent quotidiennement ensemble au sein des collectivités territoriales.

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00
WWW.CNFPT.FR



@CNFPT



@CentreNationalDeLaFonctionPubliqueTerritoriale