

La Fonction Publique Territoriale face aux réformes de ses formations

29 novembre 2011

Fanny Leroy CNFPT Haute Normandie



LE CNFPT, interlocuteur des collectivités territoriales et des fonctionnaires territoriaux



Une brève histoire du CNFPT

Une structuration tardive de la formation des territoriaux par rapport à la fonction publique d'Etat

- Un statut tardif et aux objectifs plus pragmatiques et moins politiques que dans la Fonction Publique de l'Etat.
- Dans la FPE, la formation des fonctionnaires a donc été très tôt un enjeu politique majeur. IEP, ENA...
- 1946: statut général des fonctionnaires de l'Etat
- 1952: statut général des fonctionnaires communaux
- 1972: création du **CFPC**: Centre de Formation des Personnels Communaux



Une brève histoire du CNFPT

Une structuration tardive de la formation des territoriaux par rapport à la fonction publique d'Etat

LE CFPC:

- Sa création est liée à la forte croissance des personnels communaux pendant les années 60, qui pose des problèmes de statuts, de qualification, voire de recrutement.
- Ses **missions**: promotion, formation et perfectionnement des personnels communaux.
- Logique de métiers.
- Son **organisation**: paritarisme
- Les lois de décentralisation de 1984 donnent une autre dimension à ses missions: l'augmentation des prérogatives des collectivités nécessite la formation d'administrateurs plus nombreux.
- Le CFPC s'est adapté et transformé en CNFPT en 1987.



Le CNPFT: un positionnement original

L'organisation du CNPFT

- **Mission**: Formation et professionnalisation de l'ensemble des personnels des collectivités territoriales. Les concours (sauf catégories A+) sont assurés depuis 2007 par les Centres de Gestion.
- Un organisme **national**
- Un organisme **déconcentré**: 29 Délégations Régionales, 5 instituts.
 - 4 INSET : Instituts Nationaux Spécialisés des Etudes Territoriales: ont remplacé les ENACT (Ecoles Nationales des Cadres Territoriaux), dont la mission était d'assurer la formation initiale (FAT et FAE) des catégories A. Depuis 2007, les INSET ont recentré leurs missions dans un rôle d'expertise dans différents domaines. (pôle culture à Nancy) et d'animation de réseaux.
 - Un INET (Strasbourg): conserve la mission de formation initiale des cadres de Direction (A+) et rôle d'expertise.
- Un organisme **paritaire**



Le CNPFT: un positionnement original

Une spécificité dans le paysage de la formation continue en France:

■ Le secteur privé, précurseur de la Formation Professionnelle tout au long de la vie:

➤ Loi de 2004:

- obligation d'adapter les salariés à leur poste par la formation,
- DIF
- VAE, CIF, Bilan des compétences à disposition des salariés.

➤ Obligation fiscale des employeurs: cotisations à des OPCA (organismes Paritaires Collecteurs Agréés) (0,55% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés, et 1,60% pour les autres)

■ Le secteur public, une grande variété de situations:

- FPH: la Formation Continue est assurée par une OPCA : ANFH, qui perçoit une cotisation représentant 2,1% de la masse salariale.
- FPE: La formation continue n'a pas constitué une priorité pendant longtemps (formation initiale importante et performante). Alignement sur le privé avec la loi du 2 février 2007 en ce qui concerne les objectifs.



Le CNPFT: un positionnement original

Une spécificité dans le paysage de la formation continue en France:

Le secteur public, une grande variété de situations:

➤ FPE:

- Pas d'organisme national mettant en œuvre la formation continue, mais des missions dévolues aux Ecoles.
- La DGAFP coordinatrice de la gestion des ressources humaines de l'Etat: fixe des priorités interministérielles et en définit les grandes orientations
- Chaque administration rédige un Plan de formation intégrant les formations nécessaires ou choisies par les agents.
- Un budget qui n'a pas de bornes définies, mais qui varie entre 3 et 3,8% de la masse salariale.



Le CNPFT: un positionnement original

Une spécificité dans le paysage de la formation continue en France:

- La Fonction Publique Territoriale, un intermédiaire:
 - Un organisme unique et paritaire,
 - Qui n'est pas une OPCA: public, organisateur des formations, ne met pas en œuvre le CIF, ni les Bilans de Compétences,
 - Un budget très réduit: 1% de la masse salariale depuis 1987, et seulement 0,9% à partir de 2012 (Amendement du Sénateur Arthuis du 23 juin 2011).



L'interlocuteur privilégié des collectivités et de leurs agents

La cotisation CNFPT représente 57% du budget formation des collectivités.

Aujourd'hui, 1,7 millions de fonctionnaires territoriaux.

Une approche par métier qui perdure (répertoire des métiers)

http://www.cnfpt.fr/site/fr/fonction-publique-territoriale/contenu.php?id=42&action=lst&id_champ_inter=4&id_famill

■ Pour les agents:

- Formations d'intégration, de professionnalisation, de perfectionnement classées par grandes thématiques et par métiers.
- Des préparations aux concours ou examens professionnels.

■ Pour les collectivités:

- Des rencontres territoriales, journées d'information, animations de réseaux professionnels...
- Un accompagnement pour la gestion des ressources humaines des collectivités: élaboration, mise en œuvre et évaluation des projets et plans de formation.
- Des formations spécifiques, en interne dans les collectivités.



**La loi du 17 février
2007 et ses
conséquences sur
l'évolution de la
formation des agents
territoriaux**



Le contexte

Conjonction de trois grands enjeux

- Faire face au renouvellement démographique et à la capitalisation des savoirs
- Faire face aux nouveaux défis des collectivités: l'utilisateur « consommateur », les incertitudes budgétaires, une distinction public/privé de plus en plus confuse.
- Développer le dialogue social à tous les niveaux pour réussir ces défis.

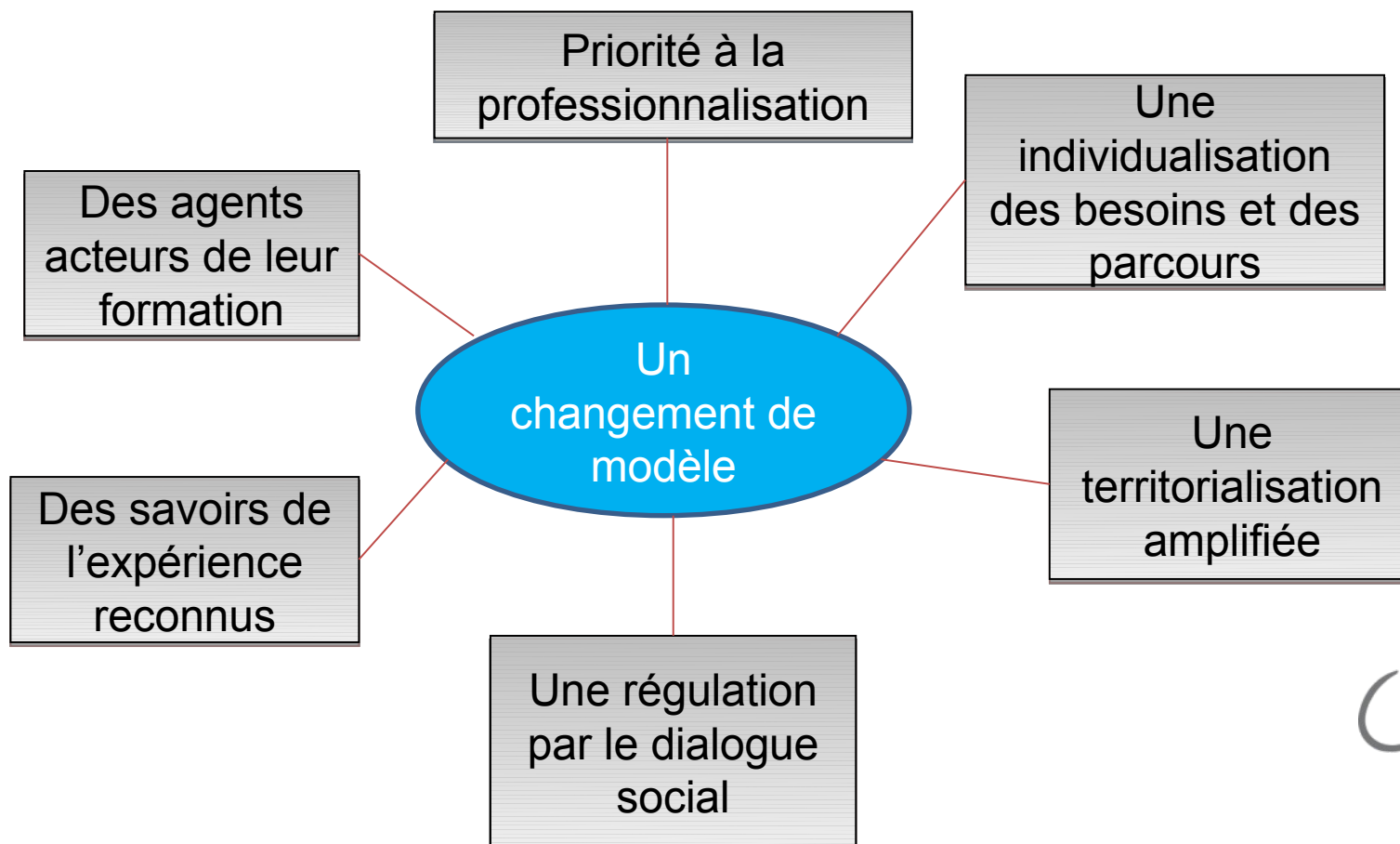
Les principes généraux:

Il n'y a plus de formation initiale ni de formation continue mais une formation professionnelle tout au long de la vie, qui se traduit par des dispositifs (intégration, professionnalisation, perfectionnement) et des outils (DIF, bilan de compétences, REP, VAE, LIF)



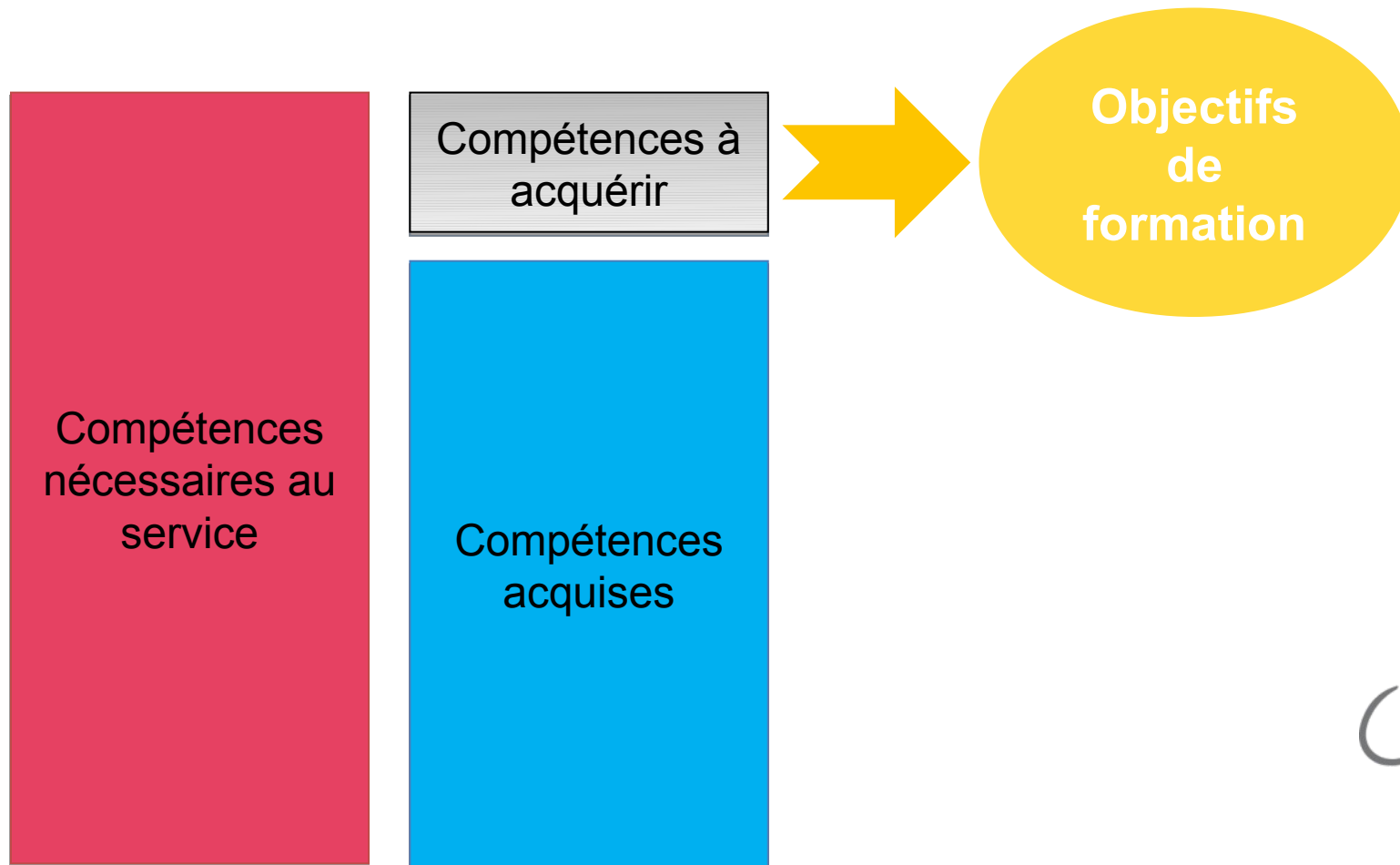
Un nouveau modèle de formation

Un changement de modèle:



Un nouveau modèle de formation

L'approche par les compétences:



**L'évolution de l'offre
de formation à
destination des
bibliothécaires:
l'adaptation du CNFPT
aux nouveaux enjeux**



Une rénovation générale de l'Établissement

Le PND: projet national de développement 2010-2015: document qui trace les pistes de développement stratégiques de l'établissement pour les 5 années à venir.

- Objectif principal: passer d'une logique de gestion de la formation à une démarche stratégique de planification.
- Réaffirme les valeurs du CNFPT: unité, paritarisme, laïcité.
- Déclina 5 priorités politiques définies par le Président
- Définit et clarifie l'organisation de l'établissement (missions des INSET, organigrammes dans les DR...)
- Déclina ses objectifs dans chaque Délégation Régionale avec des PRD.



Une rénovation générale de l'Etablissement

- **Une harmonisation nationale des formations:**
 - La Direction de la Formation du CNFPT a mis en place depuis 2011 une Offre Nationale Harmonisée (ONH)
 - Objectif: garantir un maillage national de l'offre de formation du CNFPT. Elle porte sur des thématiques ou des métiers (Directeur de bibliothèque en 2012, bibliothécaire en 2013), pour lesquels des formations sont programmées en fonction du degré de compétences et de l'importance du public.
 - Constitution de groupes de travail animés par les pôles de compétences des INSET pour la définition et la conception de l'offre, puis déploiement dans les Délégations Régionales.



L'offre à destination des bibliothécaires

Pour les agents:

▪ L'offre de formation continue

- dans les Délégations: Fondamentaux (stages régionaux): *recupération de notices, pratique documentaire, bibliothéconomie, accueil des publics, nouveaux enjeux, animations...*
- En Interregion: Approfondissement (stages interregionaux): *projets d'établissement, évaluation, médiation, action culturelle, achats, évolution du catalogage*
- Au niveau national: Expertise : *itinéraire métier directeur ou cadre en charge d'une bibliothèque (management stratégique + 3 modules sur les impacts du numérique en bibliothèque) + cycle directeur de bibliothèque + cycle bibliothécaire*



L'offre à destination des bibliothécaires

Pour les agents:

▪ Les cycles de formation

Formations longues pour des agents territoriaux peu ou pas couverts par des diplômes professionnels. Il s'agit de parcours modulaires (une fois par mois sur une dizaine de mois), permettant une certification professionnelle.

Le certificat professionnel est délivré par le président du CNFPT après une évaluation des acquis par un jury professionnel. Les cycles font l'objet d'une demande de classement auprès du RNCP (Répertoire National de la Certification Professionnelle) pour une reconnaissance nationale.



L'offre à destination des bibliothécaires

Pour les agents:

▪ Les cycles de formation

- Le cycle Bibliothécaire : 7^e promotion 2012-2013 à l'INSET de Montpellier, 80 participants, 68 ont obtenu le certificat.

5 modules entre novembre 2012 et mai 2013 (*rôle et valeur ajoutée de la bibliothèque aujourd'hui, démarche de conception et composantes d'une politique documentaire, veille et accès aux ressources documentaires, médiation, évaluation*)

Renseignements: Micheline Vaillancourt: micheline.vaillancourt@cnfpt.fr

- Le cycle Directeur de Bibliothèque: 4^e promo 2012 2013 à l'INSET de Nancy, 49 participants, 39 ont obtenu le certificat. 6 modules entre septembre 2012 et mai 2013 (*bibliothèques et politiques publiques; pilotage budgétaire; stratégie, planification, organisation; politique documentaire; médiation; évaluation*)

Renseignements: Jenny Rigaud: jenny.rigaud@cnfpt.fr



L'offre à destination des bibliothécaires

Pour les établissements:

▪ **Accompagnement des Plans de Formation:**

- Travail collaboratif avec les Conseillers Formation sur l'élaboration du cahier des charges.
- Adaptation de la formation aux besoins spécifiques de la structure.
- Mise en place de stages en interne sur site intégrant l'ensemble des agents.

▪ **Les COT: exemple du COT de Fécamp.**

COT: Contrat d'Objectif Territorialisé, signé entre le CNFPT et une collectivité.

L'objectif est d'accompagner la collectivité pour faire de la formation un véritable outil de gestion des ressources humaines, dans le cadre de projets spécifiques liés à des contextes particuliers.

A Fécamp (Seine-Maritime), la collectivité a signé un COT avec la Délégation Haute Normandie, et un des axes de ce COT est l'accompagnement par la formation du projet de déménagement/transformation en médiathèque. Le projet se déroule sur 3 ans et permet une souplesse et un accompagnement personnalisé, en lien avec tous les acteurs.

