

## Formation professionnelle et CNFPT

Le présent dossier est constitué d'extraits de la déclaration de politique générale présentée par André Rossinot, Président du CNFPT, lors du CA du 24 avril dernier (intégralité sur site du CNFPT) avec de premiers éléments de réflexion.

voir aussi guides n° 637 et 638  
déclaration de la CGT au CA du 24 avril  
“ impulser et développer partout une activité revendicative sur les questions de formation  
professionnelle ”

L'essentiel de notre activité aujourd'hui est de réunir les camarades mandaté(e)s dans les CRO, les élu(e)s CTP, les syndicats afin de dégager des initiatives pour que les questions de formation professionnelle soient parties intégrantes de notre activité syndicale. D'ores et déjà, des réunions se sont tenues en Aquitaine, en Normandie.

(Faire des compte rendus de ces rencontres, utiles pour tous, ils seront publiés dans le Guide et sur notre site)

### Déclaration de politique Générale (commentaires CGT)

Toute la première partie est consacrée aux évolutions institutionnelles et territoriales fortement marquée par la volonté de poursuivre la décentralisation : *“ il me semble nécessaire de créer les conditions politiques, techniques et organisationnelles pour que le CNFPT soit en mesure d'anticiper, de formuler des propositions et donc de participer activement à la nouvelle étape de la décentralisation ”*. Les travaux de la Commission Mauroy sont cités à plusieurs reprises.

Le nouveau Président invite les représentant(e)s des élu(e)s et des salarié(e)s à formuler des amendements à son projet en précisant inscrire son action dans un processus qui nécessitera du **temps** et des **moyens** de la concertation : *“ je souhaite que nous nous donnions les moyens d'une politique stable, durable et conforme aux souhaits de ceux qui nous ont élus et que nous représentons ici ”*

- **Les CRO constituent des “ instances ” privilégiées pour que les besoins conjugués des personnels et des employeurs en matière de formation se traduisent par des plans et des contenus de formation ambitieux. Rappelons que les représentant(e)s des personnels dans les CRO, aux Conseil d'orientation (CNO) et Conseil d'Administration (CA) ne disposent d'aucun droit particulier (temps, moyens logistiques) pour mener leur mandat dans les meilleures conditions. Nous revendiquons l'ouverture de négociations sur cette question. Les débats lors de l'élaboration des règlements intérieurs doivent intégrer cette question et la CGT, avec les autres organisations, doit être exigeante.**

## SE DONNER LES MOYENS D'UNE ACTION INSTITUTIONNELLE ET POLITIQUE EFFICACE

“.... Le CNFPT doit pouvoir poursuivre et affirmer son action. Il me semble aussi que son rôle dans le cadre de la décentralisation et au service de la fonction publique territoriale devra être renforcé. En effet, seul organisme territorial de compétence nationale, il doit pouvoir être l'interface entre l'Etat et les collectivités locales, il doit aussi défendre et garantir l'unité de la Fonction publique territoriale et anticiper sur les réformes nécessaires. Mais ces objectifs ambitieux nécessitent un fonctionnement politique interne mieux structuré et un dialogue social organisé ”. Sont ainsi proposés :

- Le développement de la **fonction politique** au sein de notre établissement
- L'organisation d'un **dialogue permanent** avec les élus locaux, et notamment avec les grandes associations d'élus; **un bilan annuel** serait présenté à l'association des maires de France
- L'organisation d'une **coopération** avec le CSFPT, les centres de gestion et la CNRACL ; **conférence trimestrielle** des Présidents préparée par des réunions techniques
- Un **travail privilégié avec le CSFPT** : “ *Je réaffirme aussi la volonté du CNFPT de travailler avec le Conseil supérieur pour tout ce qui concerne l'analyse statistique et la prospective sur les métiers. Nous devons nous donner les moyens concrets de répondre aux défis démographiques et à l'évolution des métiers. Cette collaboration prendra la forme d'un programme de travail annuel qui sera approuvé par vous-mêmes et par le Conseil supérieur. Bien entendu, les diverses propositions de réformes statutaires essentielles (concours, formation initiale) seront au coeur de cette collaboration* ”
- L'instauration de “ **guichets uniques** ” (CNFPT-Centres de gestion) permettant aux collectivités et aux fonctionnaires territoriaux de disposer d'un seul interlocuteur local (départemental) pour la préparation aux concours, les concours, la formation initiale et de manière plus générale, toute question relative aux emplois territoriaux ”.
- La mise en place d' “ *un groupe de “ veille ” qui associerait des parlementaires - députés et sénateurs - et des membres du Conseil économique et social, afin que le CNFPT puisse anticiper et préparer les modifications législatives qui concernent la Fonction publique territoriale et faire ainsi entendre sa voix* ”.

- **Tout ce qui participe à développer l'emploi public qualifié recevra notre approbation. Emploi public qualifié signifie aussi de promouvoir la formation professionnelle pour tous, de reconnaître les qualifications ainsi acquises dans le déroulement de carrière et les traitements.**
- **Notre Fédération revendique que le CSFPT soit saisi pour avis de tous les textes législatifs et réglementaires ayant directement ou indirectement des incidences relatives à la Fonction Publique Territoriale. Elle s'est déjà prononcée pour une articulation cohérente entre les instances ayant à traiter des évolutions de la FPT. La “ voix ” du CNFPT doit avant tout être celle qui place la formation au cœur du développement du service public et de l'emploi public , qui en fait un levier pour la promotion sociale des agents.**
- **La proposition d'instaurer des “ guichets uniques ” mérite d'être approfondie. Quels objectifs ? Au service de qui ? Quels moyens ? Quels personnels qualifiés ? Quelles conséquences sur les délégations régionales du CNFPT ?**
- **Groupes de travail, de veille.... Pourquoi pas ? à condition que les organisations syndicales soient entendues, voire représentées, et leurs propositions prises en compte ; un défi qui ne devrait pas à priori rencontrer d'obstacles si le fil conducteur est l'emploi public.**

Afin de faciliter “ *le dialogue politique et social interne* ”, l’accent est mis sur la circulation de l’information, la concertation “ *pour que les décisions qui interviennent soient acceptées par tous.* ” Trois grands niveaux institutionnels, les trois axes du dialogue politique interne, sont définis :

- **le niveau politique national autour de l’exécutif** : proposition de mettre en place une structure de coordination souple, “ Conférence de l’exécutif ”, associant le président, les deux vice-présidents, le président de la commission des finances et le président du conseil d’orientation ainsi que le représentant désigné par la minorité (politique). Les 2 vices présidences dont l’une assumée par un représentant des personnel (UNSA) seront chargées de missions de suivi et de coordination.
- **le niveau paritaire et le dialogue avec les syndicats** : après avoir relevé que “ *le paritarisme est un des atouts majeurs du CNFPT* ”, souligné son attachement au dialogue social, engagement à “ *réunir de manière régulière, avec les deux vice-présidents, les représentants des organisations syndicales* ”
- **le niveau régional et la concertation avec les délégués régionaux**

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Le paritarisme de “ plein droit ” intégrant les questions budgétaires doit être restauré ; à défaut, le “ dialogue social ” risque d’être amputé. Réunir les organisations syndicales est une chose, entendre et prendre en compte ce qu’elles ont à dire en est une autre ! L’avenir dira le sens donné à cette déclaration d’intention.</b></li><li>▪ <b>Notre Fédération a été à l’initiative de réunions régulières de l’ensemble des organisations syndicales ; une pratique à développer dans les régions. Elle poursuivra dans cette voie pour que prévalent les intérêts des agents, émergent les besoins de formation.</b></li></ul> |
|--|

Un chapitre est consacré au conseil national d’orientation et aux conseils régionaux d’orientation qualifiés “ *d’instances essentielles du CNFPT.* ”

**S’agissant des CRO**, une réunion par trimestre, un renforcement de leur rôle dans l’élaboration des futurs contrats d’objectifs, une meilleure circulation de l’information entre le CNO et les CRO et notamment **une maîtrise des projets et débats régionaux** pour s’en saisir et les analyser. Quatrième conférence des CRO les 16 et 17 octobre prochains à POITIERS préparée dans chaque région par “ *un conseil régional d’orientation à ce sujet afin que chacun, élu ou représentant syndical, puisse participer à la préparation de cet événement* ”

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Cette intention de revaloriser le rôle des CRO était aussi à l’ordre du jour du précédent mandat. Force est pourtant de constater que peu d’employeurs s’y sont employés y compris ceux qui ont brigué les mandats pour y participer.</b></li><li>▪ <b>Une réunion par trimestre offre une opportunité nouvelle pour préparer dans les collectivités, avec les élus CTP, ces rencontres où sont définis les plans de formation et affectés les moyens financiers .</b></li></ul> |
|---|

## REPONDRE AUX BESOINS, FIXER LES PRIORITES EN MATIERE DE FORMATION

A près avoir rappelé que “ *la formation est le coeur de métier du CNFPT, l’essentiel de son activité, le lieu même de son identité, de sa légitimité et de sa crédibilité auprès des collectivités et des agents* ”, les principales orientations et priorités :

- Evaluation des dispositifs en cours
- définition d’une politique de formation dont les principes seront publics, les principaux axes négociés, notamment au sein du conseil national d’orientation, les conditions de mise en oeuvre et les moyens affichés à partir de plusieurs questionnements : Quels sont nos objectifs ? Que devons nous proposer pour répondre à la diversité des besoins des collectivités ? Quelles priorités définir ? Quel est le niveau d’offre le plus pertinent ?
- Parmi les objectifs :
  - ✓ **professionnalisation des agents** : adaptation professionnelle, toutes les actions qui concourent à l’intégration des fonctionnaires à leur environnement professionnel et statutaire, la préparation aux concours et donc la promotion des agents, les formations initiales, la formation continue. Le rôle des délégations régionales du CNFPT et des CRO pour “ *faire le diagnostic des besoins locaux et d’y répondre de manière adaptée* ” est de nouveau souligné.
  - ✓ Développement du **conseil en formation auprès des collectivités**
  - ✓ **définition de priorités** : au motif qu’à “ *législation constante, le CNFPT ne peut répondre à toutes les demandes* ”
    - celles résultant des dispositions législatives et réglementaires obligatoires
    - réforme des formations initiales, des concours, de leurs préparations
    - reconnaissance, évaluation et validation des acquis professionnels

Dans ce chapitre, sont aussi ciblés **l’intégration des “ emplois jeunes ”** dans la Fonction Publique Territoriale, des relations nouvelles avec l’ensemble des institutions participant à la formation initiale et continue, l’évolution des écoles (en lien avec celle de la FIA), le rôle singulier de l’INET, une nécessaire harmonisation dans la Fonction Publique.

- **L’insuffisance de moyens financiers mutualisés ne peuvent réduire le rôle du CNFPT, la formation des agents. Des dispositions financières doivent accompagner les mesures rendant obligatoires des formations. Le dé plafonnement de la cotisation des employeurs reste à l’ordre du jour d’autant que de nombreuses collectivités consacrent déjà plus de 1% à la formation.**
- **Il est urgent de développer les procédures de reconnaissance et validation des acquis professionnels dans une profession où 80% des salariés sont classés en catégorie C.**
- **Notre fédération réitère son exigence de suppression des “ tests d’accès ” aux prépa concours qu’aucun texte ne prévoit. L’un des problèmes fondamentaux reste le nombre très insuffisant de postes aux concours.**
- **S’agissant de la réforme de la FIA, les analyses et propositions déjà formulées lors du groupe de travail consacré à cette question :**

Les chapitres suivants tracent quelques perspectives :

- Confirmation du rôle de l’Observatoire de la Fonction publique territoriale qui devra donc renforcer ses études sur l’évolution des cadres d’emplois, des grades et des métiers. Son programme sera défini avec le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.
- Adaptation de l’organisation des pôles de compétences
- Confirmation du rôle du conseil scientifique
- Meilleure organisation du recrutement et de la mobilité des cadres territoriaux

- Organisation interne de l'établissement.