

Compte rendu du CA du CNFPT du 17 décembre 2009

Etaient présents pour la CGT : Bernard GAMBIER, Michel SELITZKI, Michel KELLER, Sabine BOUQUET, Pascale JOGUET et Christophe BONDIT.

Après l'adoption du procès-verbal de la séance précédente, le président annonce la fin de détachement de Marion BERTRAND, DGA et directrice de l'INET sur son emploi fonctionnel. IL fait également un bref retour sur les initiatives du CNFPT au congrès de l'AMF (animation d'un atelier et deux conférences de presse : une sur la présentation de la mallette pour la lutte contre l'illettrisme et une sur la présentation de l'étude sur la démographie des fonctionnaires territoriaux faite par l'Observatoire.

Il a également informé le CA du contrôle actuellement en cours de la Cour des comptes.

A l'ordre du jour de ce CA :

- **Budget / finances**

6 délibérations étaient à l'ordre du jour. 3 concernaient le taux de cotisation : 1 % pour les CT, une majoration de 0,05 % pour les offices HLM et une sur-cotisation de 0,89 % pour les pompiers. Les 3 autres délibérations concernaient les indemnités de logement des instituteurs. Vote du taux de cotisation pour l'exercice 2010 et le taux de sur-cotisation affecté au budget annexe des sapeurs-pompiers. La CGT a réaffirmé sa revendication d'une cotisation à 3 % permettant de mettre les moyens nécessaires à la formation professionnelle. La sur cotisation pour les pompiers était de 0,97 % l'an dernier. Sa baisse s'explique en raison de la non consommation de la totalité de la cotisation et donc de l'existence d'un excédent.

VOTE : unanimité des employeurs, les syndicats n'ont pas de droit de vote.

- **Formation / emploi**

Avant de présenter la délibération concernant la formation des directeurs de police municipale, Didier ROSEZ, président du CNO, explique que la mission du CNO ne pourra être remplie correctement si on n'élargit pas l'analyse de ses besoins au contexte actuel. La crise, la RGPP, la suppression de la taxe professionnelle vont affecter le fonctionnement et les choix des collectivités. L'offre de formation va devoir tenir compte des effets de la réforme des collectivités territoriales qui auront des conséquences sur le CNFPT. Il demande

qu'une analyse globale soit faite pour février, les nouvelles orientations du CNO étant programmées pour être examinées en avril 2010.

Sur la formation initiale des directeurs de police municipale, elle s'inscrit dans un contexte où la filière s'est accrue de 30 % en 10 ans. Ce cadre d'emplois de catégorie A a été créé récemment. Le juge administratif s'est opposé au recrutement de contractuels. Les postes de directeur de police municipale peuvent être créés dans les collectivités de plus de 40 agents. La formation initiale est de 9 mois (réductible à 6), les stagiaires ont la qualité d'élèves-stagiaires mais effectuent leur formation qu'après leur recrutement. Il est à noter que le volume de leur formation excède de loin les dispositions restrictives de la loi Hortefeux (ndlr). Ces formations sont dispensées à l'ENACT de Dunkerque et à Issy-les Moulineaux. Cependant on constate des difficultés de recrutement, un faible nombre de stagiaires (sur 15 lauréats au concours, 5 stagiaires). De plus, de nombreuses remarques du CNO sont signalées concernant la disproportion des modules de formation et le souhait de renforcer les fondamentaux de la culture territoriale plutôt que la pratique du terrain qui se pose un peu moins 'agissant du haut encadrement.

VOTE : seule la CFDT s'est abstenue.

Programme des études 2010 de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences.

VOTE : unanimité pour

Convention cadre entre le Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la FPH et le CNFPT en vue de favoriser et d'accompagner les projets de mobilité des fonctionnaires de direction entre les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Les effectifs gérés par le CNF-FPH concernent 42 000 praticiens et 5000 postes de direction. Il gère leur carrière et organise les concours. Devant les similitudes de profils entre les A+ de la FPH et les A+ de la FPT, ce rapprochement semble opportun. Didier ROSEZ a fait part des réflexions du CNO à savoir qu'il serait pertinent de porter une attention particulière à la filière médico-sociale. Propos repris par la CFDT qui remarque que cette convention ne concerne qu'une toute petite partie de la FPH et que se pose l'élargissement aux établissements médico-sociaux, certains relevant de la FPT et d'autres de la FPH. La CGT se félicite de cette première tendance à l'harmonisation des fonctions publiques, première pierre vers une mobilité dans tous les sens : les A, les B, les C, vers la FPE, la FPT et la FPH. FERSTENBERG (élu) précise que cette convention concerne la mission de formation et la mission de gestion des A+ du CNFPT. Seules les missions de formation pourraient être

développées, les missions de gestion (de l'emploi) des B et des C ne concernant plus le CNFPT. Un comité de suivi de ce partenariat a été constitué.

VOTE : pour à l'unanimité

Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Il s'agit de toiletter deux délibération : une concernant la fixation de la résidence administrative des FMPE, l'autre le régime indemnitaire dont ils bénéficient lorsqu'ils sont en mission.

VOTE : pour unanimité

- **Ressources humaines**

Jean-Louis FREMAUX présente 4 projets de délibérations concernant :

- le règlement interne de formation des agents du CNFPT
- une modification du régime indemnitaire
- le recrutement de 5 contractuels
- la prise en charge des frais de transports entre le domicile et le travail

Un élu intervient pour préciser qu'il est important de prendre cette délibération avant la publication du décret qui sera moins favorable et demande si une simulation a été faite pour mesurer l'impact de ce dispositif. L'impact financier est estimé à 50 000 € mais le président n'a pas donné d'information sur le nombre d'agents que cela concerne.

Plusieurs interventions ont concerné le règlement interne de la formation des agents du CNFPT. LA CGT, sans vouloir s'immiscer dans le dialogue social, regrette que ce règlement n'ait recueilli aucun vote positif de la part des organisations syndicales de l'établissement, que se passera-t-il lorsqu'un agent aura essuyé deux refus ? L'UNSA relève qu'en matière d'exemplarité, le CNFPT n'est pas brillant. Le président répond qu'il fallait faire vite car le CNFPT n'a pas de plan de formation, ce qui est en effet assez incroyable, le règlement contient une clause de révision qui laisse la porte ouverte à d'éventuelles précisions ou modifications. Il permet de lancer l'élaboration du plan de formation.

Sur le recours à des contractuels, on explique qu'il est difficile de recruter des fonctionnaires correspondants au profil de conseiller formation et qu'il « existe une histoire pour chaque cas ».

VOTE : pour à l'unanimité

- **Achats**

Mme TOURNEUX présente 5 délibérations concernant les achats. Les échanges font apparaître une absence de formation en direction des assistantes familiales dans le catalogue du CNFPT et est l'occasion de pointer le fait qu'un certain nombre de conseils généraux ne s'acquittent pas de la cotisation prévue à cet

effet auprès du CNFPT. Le président prévoit de prendre contact avec l'ADF sur ce sujet.

VOTE : pour à l'unanimité (vote employeur)

- **Patrimoine**

Il s'agissait de vendre les anciens locaux de la délégation Aquitaine.

VOTE : pour à l'unanimité (vote employeur)

- **Effectifs des délégations du CNFPT**

Le président précise que cette analyse a été commandée suite aux interpellations dont il a fait l'objet de la part de plusieurs délégations, au constat d'inégalité entre structures et aussi en raison de l'interpellation d'organisations syndicales sur les précaires au sein de l'établissement. De plus, il s'interroge sur les raisons pour lesquelles le CNFPT ne consomme pas la totalité des crédits formation : le manque de personnel peut être une explication. Cet état des lieux décrit de façon précise une situation, il s'agit d'une photographie des 29 délégations. Il révèle l'existence des contrats CDG et de leur utilisation parfois abusive, d'emplois gagés non financés. La procédure va consister à régulariser ce qui n'était en pas en règle : intégrer les titulaires de contrats CDG sur des emplois permanents, banaliser les emplois gagés, identifier les emplois des Centres Interdépartementaux de Concours (CIC) en surnombre. Tout ceci, sans incidence financière. Ces régularisations vont entraîner des déséquilibres entre les structures qu'il faudra lisser par la suite car il s'agit d'attribuer les mêmes moyens à chaque délégation. Un second rapport sur les effectifs sera communiqué dans le courant de la semaine du 21 au 24 décembre pour un nouveau débat au prochain CA. Le président demande qu'on lui fasse remonter les remarques éventuelles. Il fait remarquer que peu de contributions lui sont parvenues suite à ce premier document.

M. BEGORRE demande quels sont les objectifs fixés à cette étude. Le cahier des charges aurait dû être présenté au CA car la méthode n'apparaît pas clairement. Le bilan social est différent de l'étude des effectifs, les données ne se croisent pas. Il regrette l'absence du siège et des écoles dans cette étude qu'il trouve incompatible avec son avant-propos. Sur le document lui-même il souligne la quantité importante de tableau chiffré qui ne facilite pas son appropriation. Pour lui, l'urgence n'est pas de « normer » les délégations mais de définir les missions du siège. Le président lui rétorque qu'il hérite d'une situation antérieure avec 59 emplois CDG, des emplois gagés et 28 emplois en surnombre venant des CIC alors qu'il a été effectué 18 recrutements de titulaires entre 2007 et 2008 dans ces structures. Le choix de commencer par les délégations se justifie par la pression exercée par les délégués, les délégations et les organisations syndicales sur les

créations d'emplois. Le siège et les écoles seront vus lors du budget supplémentaire (BS) en juin 2010. Le président précise qu'il n'a jamais dit qu'il voulait décentraliser mais qu'il déconcentrait. Les responsables régionaux de l'administration (RRA) et de la formation (RRF) relèvent du président affirme-t-il. Il indique que son objectif est d'utiliser la totalité du 1 % sur la formation.

Didier ROSEZ (FO) informe que l'analyse de Force ouvrière parviendra sous peu au président. FO s'interroge notamment sur les emplois gagés.

Michel SELITZKI réaffirme l'attachement de principe de la CGT à la déconcentration de l'établissement. La logique purement comptable du document ne convient pas à la CGT. De plus, les emplois à temps partiels n'apparaissent pas et le parti pris sur les ratios sont contestables. Un débat dans chaque Conseil régional d'orientation (CRO) aurait pu avoir lieu : le CNFPT est paritaire y compris dans les CRO rappelle Michel SELITZKI. Le volume des refus est un élément absent du document alors qu'on pourrait en tenir compte notamment compte tenu de l'excédent.

M. FERSTENBERG explique que les critères retenus permettent une comparaison objective. Ce sont des critères de comparaison et non des objectifs à atteindre. Les particularités des collectivités d'une région à l'autre ne permettent pas une uniformité totale. De plus, les antennes ne peuvent être étudiées toutes de la même façon, certaines étant un centre de production de la formation quand d'autres ne sont qu'un lieu de duplication de la formation produite en délégation.

Le président confirme que le ratio de 0,5 agent du CNFPT pour former 2 500 agents de la FPT n'est pas un objectif, « c'est la réalité d'aujourd'hui », dit-il. Des objectifs globaux vont être fixés de déconcentration d'une partie de la gestion comptable à condition qu'il y ait quelqu'un de former dans chaque structure pour accomplir cette mission. Certains postes seront donc obligatoires et non négociables localement. Il ajoute qu'il ne fait pas partie des missions des CRO de discuter de l'organisation de l'établissement. « Aujourd'hui, c'est la survie de l'établissement qui est en jeu ». Il n'y a pas eu de création d'emploi depuis un an, ce qui justifie sa décision de reconduire une vingtaine de contrats CDG jusqu'au 31 mars 2010.

- **Etudes démographiques des personnels territoriaux**

Reporté.

- **Analyses des enjeux de la formation des agents de la filière technique**

Reporté.

- **Programme de formation continue sur la prévention de la délinquance**

Reporté.

- **ENSOSP**

L'ENSOSB forme 25 000 officiers et 2 000 lieutenants. Ses règles de financements sont différentes. Le CNFPT souhaite être informé de l'utilisation de la subvention.