

## Déclaration de la CGT au conseil d'administration du CNFPT du 14 avril 2010

Lors du dernier CNO, le directeur général des services a déclaré qu'il y avait autour de ces orientations un consensus fort, et pas d'ambiguïté sur les objectifs.

La CGT ne partage pas cet avis.

Les orientations présentées aujourd'hui ne marquent aucune rupture avec les orientations du mandat précédent. Elles s'inscrivent totalement dans le cadre de la loi Hortefeux contre laquelle la CGT a voté lors de sa présentation au CSFPT. Elles s'inscrivent également dans l'accompagnement de la mise en œuvre des réformes gouvernementales (loi mobilité, loi sur l'orientation professionnelle et la formation tout au long de la vie, réforme des CT), voire elles les anticipent. La CGT partage les déclarations du président DELUGA mais ne retrouve pas la traduction de ses intentions dans ces orientations.

### **Dans la première partie :**

#### **1/ Le cadre rénové dans lequel le CNFPT exerce sa mission de service public de formation**

Il est précisé que n'est pris en compte que le contexte territorial. Pourtant le document ne traite pas réellement de ce qui en amont conditionne les besoins de formation des agents de la fonction publique territoriale en général et des cadres territoriaux en particulier : évolutions des besoins de la société, des populations ; évolutions des politiques municipales, départementales et régionales avec des champs toujours plus larges et des moyens plus limités ; impact des transferts de compétences et de charges issus de la nouvelle vague de décentralisation, ainsi que des nouvelles compétences, incluant l'augmentation du nombre des agents ; évolutions des modalités de construction, de mise en œuvre et d'évaluation de l'action publique...

Ainsi, on ne sait pas à quels besoins des collectivités et des agents il s'agit de répondre à travers ces nouvelles orientations de formation du CNFPT.

Au lieu de chercher à contrebalancer la logique d'individualisation des formations véhiculée par la loi (qui va à l'encontre de la défense des droits collectifs dont est porteur la CGT), les orientations pluriannuelles tendent à accentuer une logique d'individualisation à outrance.

L'accentuation de la logique métier se fait au détriment de la formation au grade. La force du CNFPT, comme creuset de la fonction publique territoriale, a été la formation à l'inter professionnalité, à l'environnement territorial, à la culture du service public territorial. Aucun de ces éléments n'apparaît avec force dans le document. Les orientations proposées conduisent à une dévitalisation de la formation statutaire des agents territoriaux pour se concentrer sur une formation instrumentale à l'emploi – voire à leur poste de travail (logique contenue dans la professionnalisation).

Il faut renouer avec un service public adossant la formation professionnelle au statut de fonctionnaire territorial des agents des collectivités locales.

Cette accentuation de la formation au métier – et de moins en moins au grade – fragilise le CNFPT en l'inscrivant résolument dans le champ du secteur concurrentiel de la formation

professionnelle, alors qu'il est le seul acteur de formation professionnelle légitime dans la territoriale (du fait de sa nature paritaire) sur le champ du statut.

On voit poindre dans le document une anticipation des idées forces du pré-rapport Baietto qui vise à transformer le CNFPT, établissement de formation des fonctionnaires territoriaux, en organisme d'accompagnement RH des CT par la création de nouvelles prestations, assez éloignées de l'activité de formation, au détriment de l'enjeu d'amélioration de formation, donc au détriment du cœur de métier du CNFPT. Faut-il que le CNFPT développe une ingénierie complète d'accompagnement de l'élaboration des politiques de formation des collectivités, avec ce que cela implique de compréhension, d'appropriation, de maîtrise des priorités locales, des enjeux spécifiques de chaque collectivités ? Là, se pose la question du rôle respectif des centres de gestion, des services de formation des collectivités et du CNFPT. Et il conviendrait de mesurer qu'elle peut-être l'apport réel du CNFPT sur ces questions.

Nos propositions :

- Tenir compte des évolutions l'environnement des CT : crise, décentralisation, émergence du développement durable, qui engendre de nouveaux besoins en terme de formation.
- Affirmer que le rôle du CNFPT est de contribuer à développer des compétences certes individuelles mais aussi et surtout des compétences collectives de conduite de l'action publique locale.
- Refuser que le CNFPT sorte de son champ de compétence, la formation, pour offrir (ou vendre) des prestations de GRH. La question est plutôt de former les cadres que de mettre en place des prestations à leur place.

## **2/ Les acteurs**

A la lecture de la partie 2, la CGT ne peut pas envisager que le CNFPT devienne un OPCA. Nous sommes bien sûr favorables à la promotion de la FPT, de l'emploi public. Mais cette relation avec la région doit se faire au travers des valeurs du service public et de la fonction publique et non des métiers.

## **3/ Sur les orientations stratégiques de formation**

Dans le cadre du statut de la fonction publique territoriale, la promotion sociale passe par le concours et l'examen professionnel. Donc l'instrument privilégié d'une politique de promotion sociale réside dans sa politique de préparation aux concours et aux examens - en particulier pour les agents de catégorie C.

Pour les agents les moins qualifiés, la réussite passe par un fort présentiel, par la limitation du recours à des outils d'auto-formation – qui certes permettent de faire des économies budgétaires - mais qui ne répondent pas aux modalités pédagogiques qu'exige ce public.

De manière générale, qu'il s'agisse dans les annexes du paragraphe 1.2 (Rendre les formations et préparation aux concours et examens professionnels) ou du paragraphe 1.5 (réussir la territorialisation de la formation) les orientations pluriannuelles se concentrent sur des outils (documents numériques, formation à distance) et sur des modalités de formation sur le lieu de travail qui souvent vont à l'encontre des orientations historiques de la formation professionnelle comme projet émancipateur pour les salariés

Les préparations concours actuelles sont démantelées au profit de « ressources formatives » et réduites à des modules de méthodologie, au détriment de l'acquisition des connaissances.

Nos propositions :

- Organiser des préparations aux concours et examens professionnels en présentiels, lieu d'échanges et d'acculturation à la fonction publique territoriale des agents, développées **en complément** de la FOAD ou autres supports d'auto-formation.

Afin de contribuer, par la formation, à la qualité du service public local, conforter sa position et affirmer ses valeurs, il est nécessaire de développer une formation professionnelle qui renforce le statut et la culture de service public des cadres territoriaux.

La réflexion sur la formation des cadres A se réduit à la seule évocation du nécessaire développement de leur expertise (maintenir et développer l'expertise).

Une nouvelle fois, il convient de préciser les enjeux de cette valorisation de l'expertise : D'une part, elle témoigne d'un abandon (presque total) de la formation interprofessionnelle, à l'environnement territorial et à la culture de service public dont a été porteur le CNFPT pendant 20 ans en particulier à travers la formation des cadres A dispensées dans les ENACT. Il y a une occultation délibérée et scandaleuse : c'est celle du bilan des Ecoles qui ont formé au service public pendant plus de 20 ans les cadres de la fonction publique territoriale. Où en était l'encadrement des collectivités locales ? Où en est-il aujourd'hui ? La qualité des cadres de la FPT, leur attachement au statut et au service public tiennent à la qualité de la formation qui leur a été dispensée. Qu'en sera-t-il de l'encadrement des collectivités dans 20 ans si le CNFPT avalise et accentue cette liquidation de ces dimensions essentielles de la formation des cadres territoriaux. Comment vont se former et à quoi vont être formés les jeunes cadres qui intègrent la FPT ? Quel sera leur attachement au statut et au service public s'ils ne sont pas formés à cela ?

D'autre part, la formation à l'expertise vise à renforcer des compétences pointues d'agents déjà formés. Par ailleurs, cette polarisation sur l'expertise interroge car sur les 150.000 cadres de la FPT, combien occupent effectivement des fonctions d'expert ?

Cette valorisation de l'expertise dans la formation des cadres apparaît donc, de ces deux points de vue, comme facteur d'affaiblissement de la fonction publique et d'une culture de service public des cadres de la territoriale.

D'autre part, on peut sérieusement se demander si les nouvelles prestations envisagées – « *mise en place de réseaux professionnels, de journées d'information, d'ateliers d'échanges de pratiques, de colloques avec des intervenants de haut niveau...* » - permettraient réellement d'accroître le niveau d'expertise des agents.

Il est nécessaire de combiner connaissance générale et spécialisation, au lieu de les opposer.

Nos propositions :

- Renouer avec une formation initiale professionnelle des cadres qui garantisse l'inter professionnalité, la formation à la culture territoriale et aux valeurs du service public par la mise en place d'une offre complémentaire aux 5 jours de FI (le rapport Gastal émet l'idée de construire des formations « prises de poste »).

- Engager une action en direction de la DGCL sur l'allongement des Formations Initiales. Le CNFPT est intervenu auprès du pouvoir réglementaire concernant la formation des ingénieurs en chef qui va leur permettre de passer d'une FI de 5 jours à un statut d'élève de 12 mois. Ce qui démontre que c'est possible.

Tant sur la forme que sur le fond, nos propositions permettent, pour l'essentiel, de mettre en conformité les différents discours du président et de son équipe avec les orientations définies par le CA.

Mais, en l'état, la CGT ne peut approuver ces orientations.