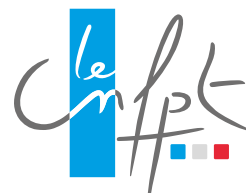




L'ESSENTIEL
DE L'ACTIVITÉ
2022

UNE DYNAMIQUE
RETROUVÉE

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS PROGRESSEDENT



LE MOT DU PRÉSIDENT



L'année 2022 marque l'entrée dans la période post COVID. En effet, depuis la dernière vague épidémique de janvier/février 2022 et les mesures sanitaires afférentes, nous assistons à une forte **reprise de l'activité formation** de notre établissement. Ces deux premiers mois de l'année mis à part, nous constatons dans ceux qui suivent un niveau d'activité comparable à 2019, dernière année de référence avant le COVID.

2022 a également été marquée par la poursuite de **l'engouement des collectivités pour l'apprentissage**. Quand la compétence du financement de celui-ci a été transférée au CNFPT en 2019, nous avons 7 500 nouveaux apprentis chaque année dans la FPT. Après en avoir recensé 10 000 en 2021, nous avons en 2022 financé 12 700 contrats d'apprentissages, bien au-delà des 8 000 sur lequel l'équilibre financier a été construit. Malheureusement, le Gouvernement ayant acté son désengagement de cet équilibre pour les années à venir, et sans ressources compensatoires supplémentaires, nous n'allons plus être en capacité de poursuivre cet essor et c'est bien regrettable.

2022 est aussi l'année de l'adoption et du début de mise en application du **nouveau projet de l'établissement pour 2022 – 2027**. Parmi l'ensemble des propositions et enjeux de ce projet, deux me tiennent particulièrement à cœur.

Tout d'abord, **faire du CNFPT la maison des territoriaux**. Établissement unique, déconcentré, mutualisateur et paritaire, il est la seule institution qui rassemble l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs agents. « Au plus près des territoires, avec un accès pour tous », a été mon crédo depuis que je préside cet établissement. En faire la maison des territoriaux, c'est être plus qu'un lieu de formation, et cela passe par bien des formes. De la mise à disposition de nos salles pour les acteurs locaux tels que les associations, à l'organisation de grands rendez-vous de la territoriale autour de thématiques d'actualité, c'est comme cela que le CNFPT deviendra la maison des territoriaux.

Ensuite, et peut-être surtout, **l'engagement fort sur ces cinq années sur les transitions. Climatique et écologique**, tout d'abord, le plus grand défi de l'humanité, celui que nous ne pouvons pas nous permettre de perdre. **Numérique** ensuite, parce que l'accès et la maîtrise de celui-ci est aujourd'hui capital pour ne pas se retrouver en marge de la société. **Professionnelles** enfin, qu'elles soient choisies ou subies, la question des deuxièmes carrières - et des suivantes - est cruciale. Dans ces trois domaines, le CNFPT est et sera engagé auprès des collectivités, leurs élus et leurs agents pour accélérer et mettre en œuvre ces transitions.

François DELUGA
Président du CNFPT

UNE GOUVERNANCE PARITAIRE

Établissement public à caractère administratif, le CNFPT est doté d'instances nationales (Conseil d'administration et Conseil national d'orientation) et régionales (Conseils régionaux d'orientation) composées à parité de représentants des employeurs et de représentants du personnel.

Elles sont renouvelées, pour le collège employeurs, à l'issue de chaque élection locale (municipales, départementales et régionales) et pour le collège représentants du personnel, à la suite des élections professionnelles dont le dernier scrutin s'est tenu le 8 décembre 2022. Ces 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. Au total, ce sont près de 1 300 élues et élus, représentants des personnels territoriaux (titulaires et suppléants) et personnalités qualifiées qui participent activement à la vie du CNFPT.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

C'est l'assemblée délibérante du CNFPT dirigée par 1 président et composée de 34 titulaires et 68 suppléants.



LE CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION (CNO)

Il assiste le conseil d'administration dans les orientations en matière de formation. Il est dirigé par un président et est composé de 25 titulaires et 40 suppléants.



LE CONSEILS RÉGIONAUX D'ORIENTATION (CRO)

Au nombre de 18, un par délégation régionale, les conseils régionaux d'orientation (CRO) sont composés de 380 titulaires et 760 suppléants.



UN ÉTABLISSEMENT DE FORMATION AU PLUS PRÈS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE LEURS AGENTS

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un **établissement public de formation, paritaire, unique et déconcentré**. Financé principalement par la cotisation obligatoire versée par les employeurs territoriaux, il est implanté au plus près des territoires et dispose d'un maillage de 103 implantations locales dont 18 délégations régionales soutenues par l'expertise de 5 instituts nationaux. Les missions de l'établissement concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leurs missions de service public.



2 452

AGENTS

du CNFPT répartis sur l'ensemble du territoire.

RÉPONDRE AUX BESOINS DE FORMATIONS DES AGENTS

Le CNFPT accompagne les agents territoriaux tout au long de leur vie professionnelle avec :

- les **formations obligatoires** pour l'ensemble des agents territoriaux (A+, A, B et C) dès leur nomination avec les formations d'intégration et, au cours de leur carrière, avec les formations de professionnalisation et les formations règlementées pour les policières et policiers municipaux et les sapeuses et sapeurs pompiers professionnels ;
- des **formations non obligatoires** pour accompagner l'agent territorial dans toutes les étapes-clés de sa carrière : évolution, transition ou mobilité professionnelle ;
- des **formations sur mesure** pensées pour répondre aux besoins spécifiques d'une collectivité ou de plusieurs collectivités d'un même territoire ;
- les **préparations aux concours et aux examens professionnels** pour l'ensemble des épreuves de la fonction publique territoriale.

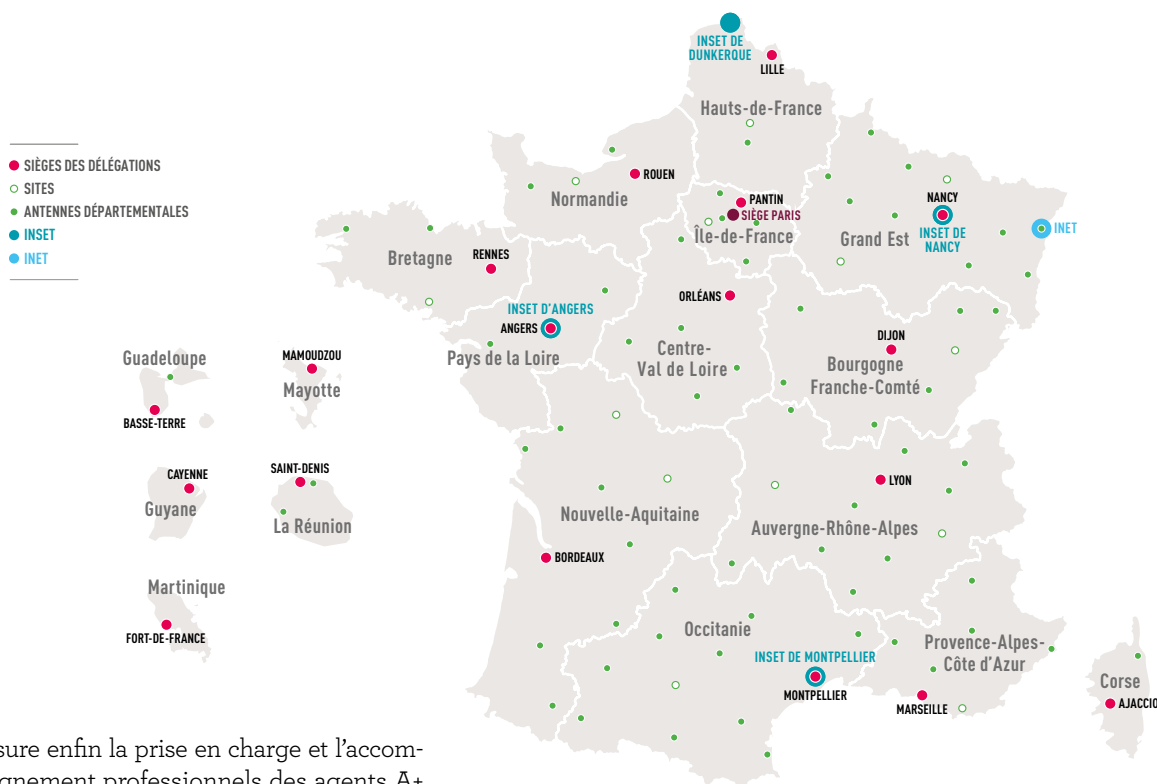
VEILLER AUX ÉVOLUTIONS DE LA RESSOURCE HUMAINE

Parce que l'environnement professionnel territorial est sujet à de nombreuses

mutations, l'établissement dispose d'un **observatoire de la fonction publique territoriale** qui réalise des études et enquêtes sur l'emploi, les métiers et les compétences territoriales. Elles constituent des ressources indispensables pour concevoir une offre de services au plus près des besoins des agents et de leurs employeurs. Le CNFPT édite également le **répertoire des métiers territoriaux** qui recense près de 250 métiers et fonctions. Régulièrement actualisé, il permet d'accompagner et de faciliter la politique ressources humaines des collectivités : recrutement, plan de formation, GPEEC, etc.

ACCOMPAGNER LES CADRES DE DIRECTION DANS LEUR CARRIÈRE

L'établissement **organise l'ensemble des concours et examens professionnels des agents A+** : administrateur ou administratrice, ingénieur ou ingénieure, conservateur ou conservatrice du patrimoine, conservateur ou conservatrice de bibliothèques. Le CNFPT dispense également les formations initiales des lauréats de ces concours à l'INET (Institut national des études territoriales). Le CNFPT gère aussi le recensement et la publication légale des déclarations de vacances d'emploi A+. L'établissement



assure enfin la prise en charge et l'accompagnement professionnels des agents A+ momentanément privés d'emploi.

ACCOMPAGNER L'APPRENTISSAGE DANS LES COLLECTIVITÉS

Le CNFPT soutient activement l'emploi des jeunes en contribuant au développement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale grâce à la **prise en charge du financement des coûts de formation des apprentis**, à la formation des maîtres d'apprentissage et au recensement des capacités d'accueil.

RECONNAÎTRE ET VALORISER L'EXPÉRIENCE ACQUISE

Le CNFPT est le partenaire de l'évolution professionnelle des agents. Avec la **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**, l'établissement met à disposition des agents et des collectivités des ressources pour faciliter la compréhension et l'accès à ces dispositifs. Avec la **Reconnaissance d'équivalence de diplôme (RED)**, le CNFPT instruit également les demandes de personnes souhaitant s'inscrire à certains concours de la fonction publique territoriale sans posséder le diplôme requis.



103 LIEUX D'IMPLANTATIONS

de l'établissement dans **18 délégations** régionales pour délivrer la formation des agents territoriaux au plus près des territoires.



5 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**).



11 667 LIEUX DE FORMATION

dont **11 546 hors les murs du CNFPT**, dans les locaux des collectivités ou dans des salles louées.



12 613 FORMATRICES

ET FORMATEURS dont **58 % sont des agents territoriaux**.

L'ACTIVITÉ FORMATION EN CHIFFRES

UNE DYNAMIQUE RETROUVÉE

881 872 STAGIAIRES FORMÉS

L'année 2022 signe un retour marqué **du nombre de stagiaires accueillis** dans les formations de l'établissement. Libéré progressivement des jauges sanitaires, le CNFPT a accueilli **881 872 stagiaires, soit 146 201 de plus qu'en 2021** et 305 305 de plus qu'en 2020, année de la crise Covid où l'établissement a dû suspendre ses formations en présentiel puis limiter le nombre de stagiaires en raison des contraintes sanitaires.

Cette **progression de 20 % entre 2021 et 2022** ouvre la perspective d'un dépassement à court terme du niveau record des 1 077 845 stagiaires recensés en 2019.

Il existe par ailleurs une **réelle marge de progression sur le taux d'absentéisme** des agents en formation qui s'établit encore à un niveau trop élevé de 18 % (soit une déperdition de plus de 300 000 stagiaires potentiels entre les inscrits et les présents) contre moins de 14 % avant la crise sanitaire.

2 124 005 JOURNÉES DE FORMATION STAGIAIRES (JFS)

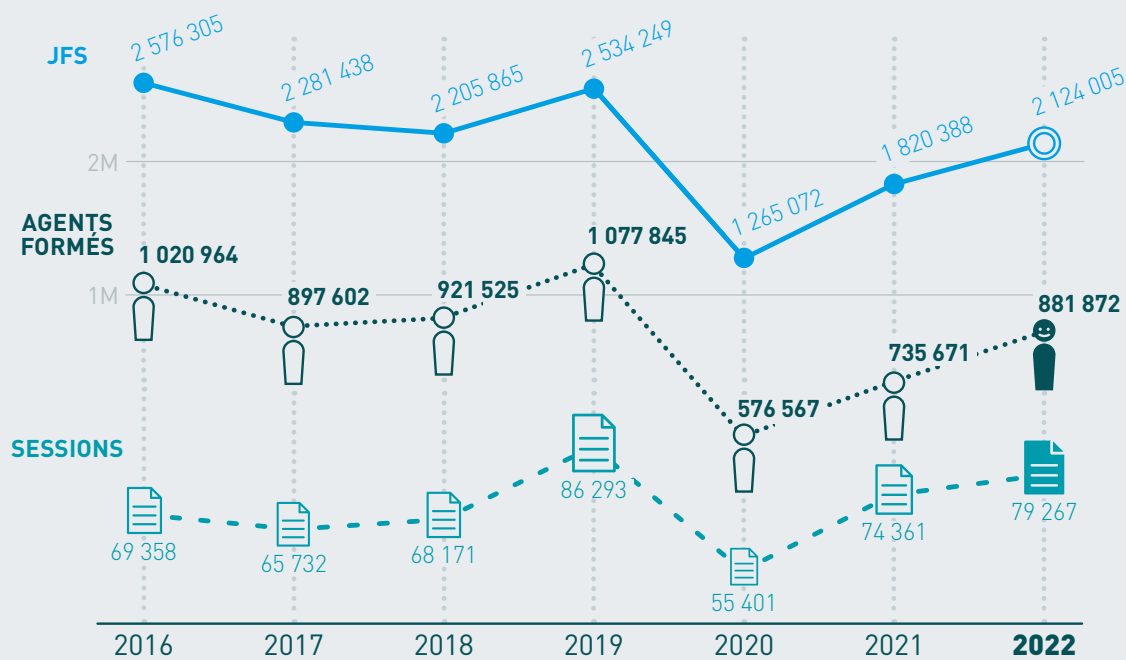
Ce chiffre enregistre une **hausse de près de 17 % par rapport à 2021** (1 820 388 JFS) et de près de 68 % (1 265 072 JFS) par rapport à 2020. Le volume de JFS 2022 correspond à 84 % des 2 534 249 JFS réalisées en 2019, année de référence pré-crise sanitaire.

Ce bon résultat témoigne de la bonne dynamique de l'activité de l'établissement. Dans ce contexte, alors que l'établissement enregistrait ces deux dernières années des taux d'annulations de sessions élevés (42 % en 2020 et 23 % en 2021) et en dépit de l'impact des mesures sanitaires sur l'activité du premier trimestre, l'année 2022 marque un retour aux niveaux constatés avant la période Covid, avec un taux d'annulation de session égal à 13 %, se rapprochant ainsi des 9,5 % affichés en 2019.

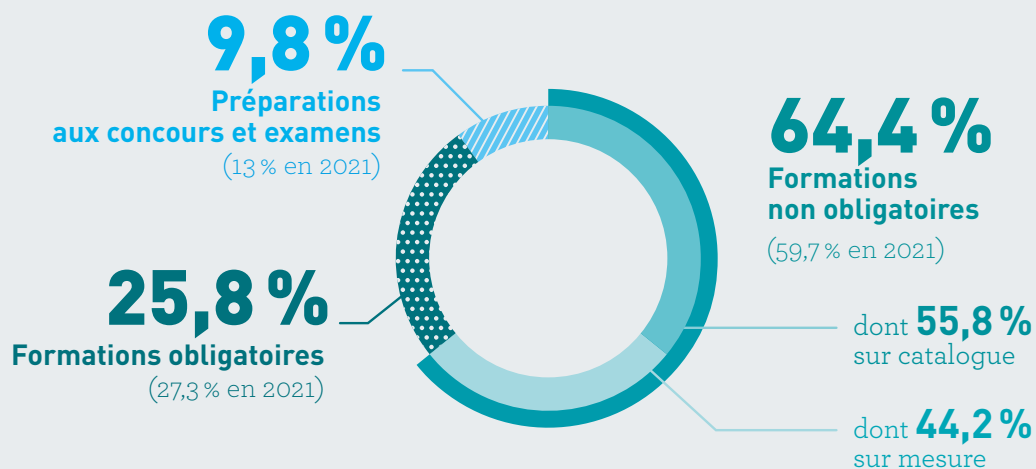
12 702 NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE FINANCÉS

C'est le nombre d'accords de prise en charge délivrés au titre des contrats d'apprentissage 2022. Un **chiffre très supérieur aux 8 000 contrats inscrit dans la convention d'objectifs et de moyens** signée entre le CNFPT et l'État. Par ailleurs, la loi de finances 2022 a introduit un nouveau mécanisme de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Pour tout contrat d'apprentissage signé à partir du 1^{er} janvier 2022, le CNFPT **finance désormais 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. Le montant total des dépenses consacrées aux frais de formation des apprentis recrutés par les employeurs territoriaux pour l'exercice 2022 s'élève pour le CNFPT à 59,8 M€.

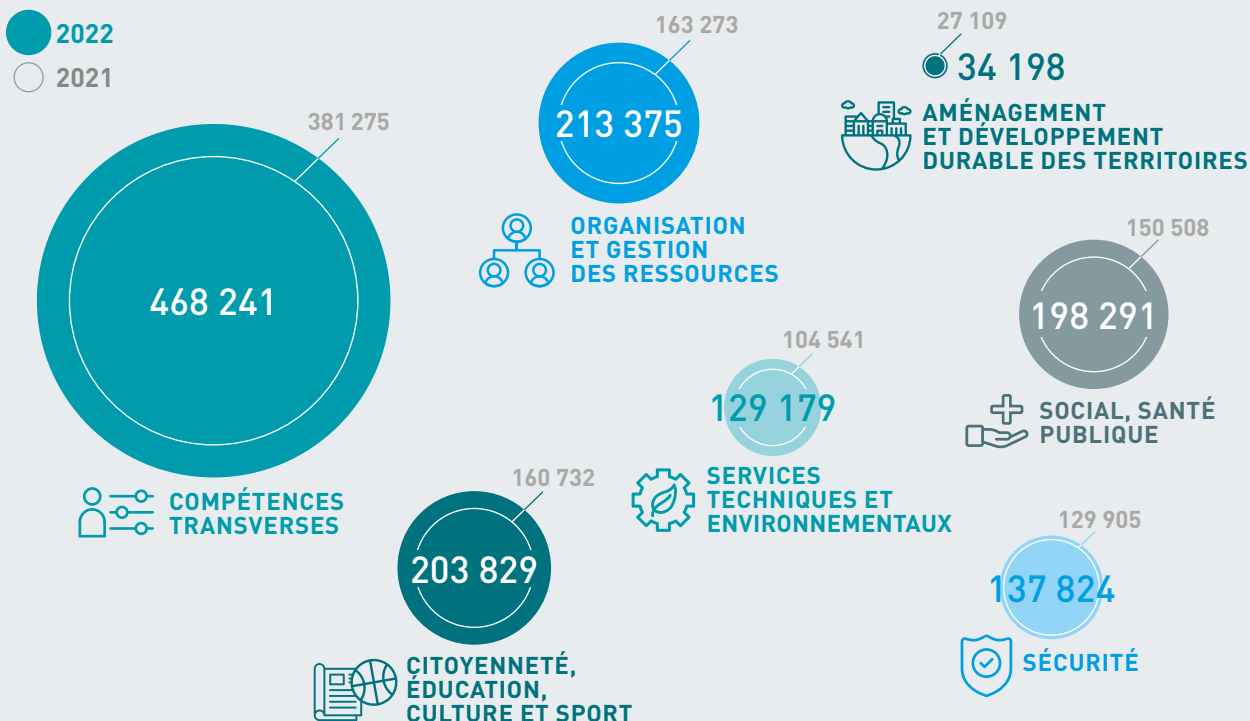
ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ FORMATION ANNUELLE ENTRE 2016 ET 2022 EN NOMBRE DE JFS (JOURNÉES FORMATION STAGIAIRE), AGENTS FORMÉS ET SESSIONS



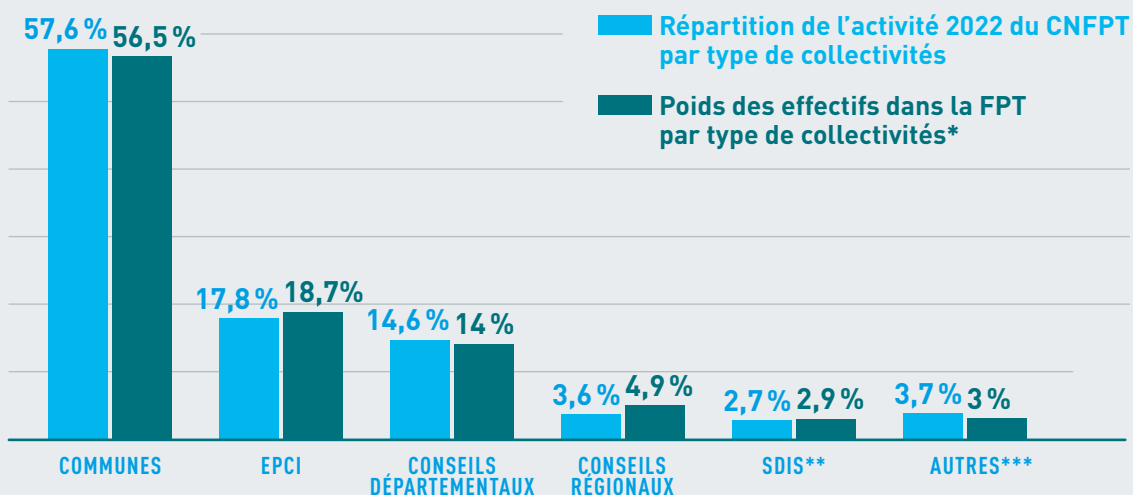
RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ PAR TYPOLOGIE DE FORMATION (EN JFS)



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 COMPARÉE AU POIDS DE LEURS EFFECTIFS DANS LA FPT

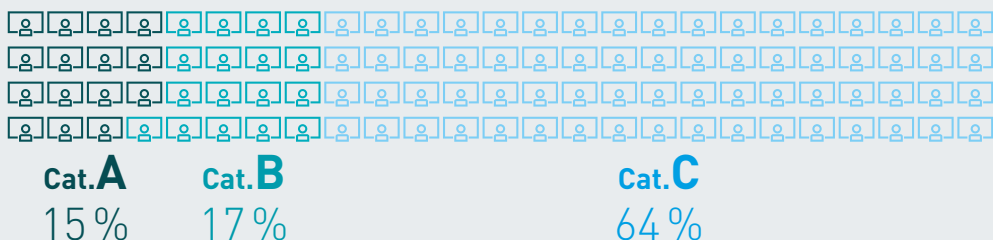


* Source : bulletin d'information statistique n°169 (décembre 2022) du département des études et des statistiques locales, DGCL)

** Services départementaux d'incendie et de secours

*** Offices publics de l'habitat et hors fonction publique

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

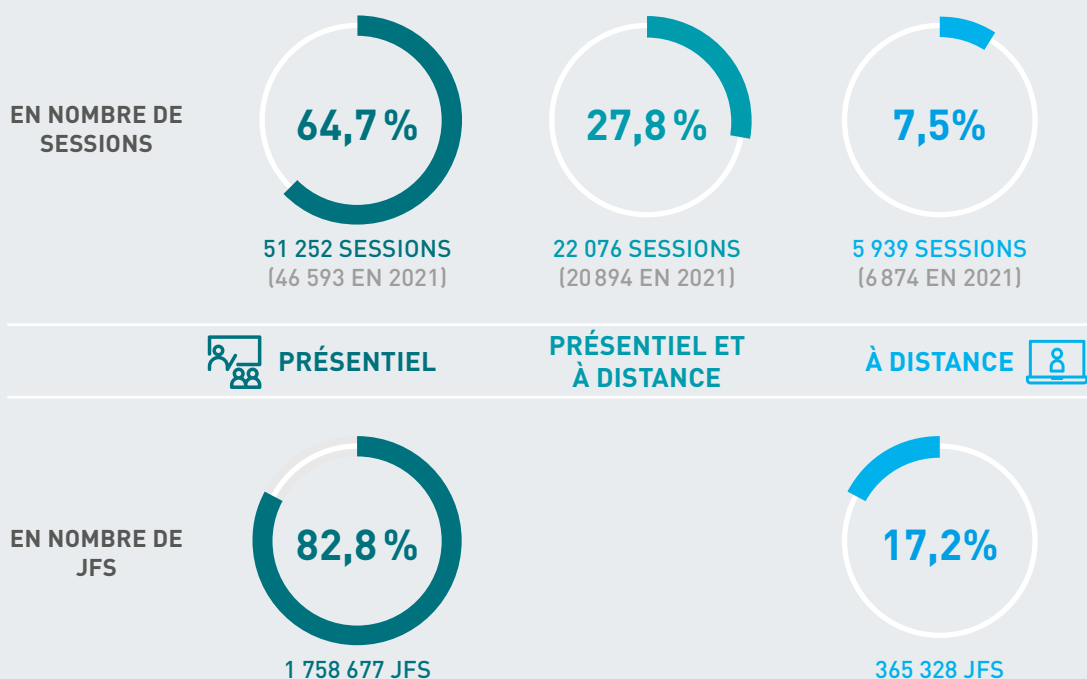


*Autres et non définis : 4 %.

LES MODALITÉS DE FORMATION EN NOMBRE DE SESSIONS ET EN JFS

Passée la crise sanitaire au cours de laquelle l'établissement a fortement développé les modalités de formation à distance, **l'année 2022 réaffirme pleinement la place centrale du présentiel** dans l'offre.

Si sa part augmente de deux points pour atteindre 64,7 % du nombre de sessions organisées en 2022, **sa prévalence est encore plus nette lorsqu'on la rapporte en journées de formation stagiaire (JFS) : 83 %**. Cette unité permet en effet de distinguer au sein des sessions mixtes (à distance et en présentiel), le nombre de journées en présentiel de celui des journées à distance.



CE QU'IL FAUT RETENIR DE 2022

POLICE MUNICIPALE UN PLAN D'ACTION VOLONTARISTE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX ATTENTES

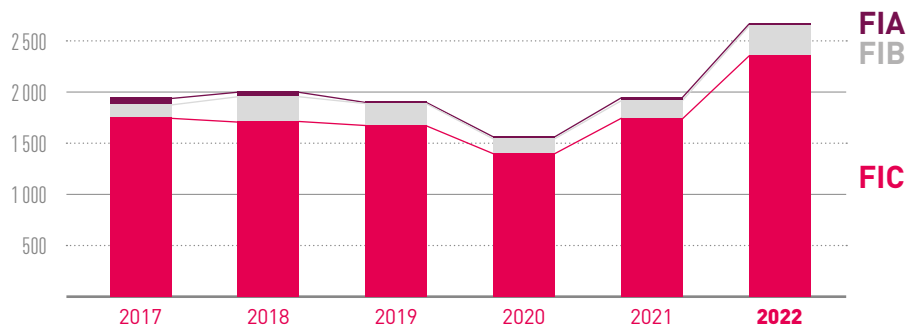
L'activité de formation de police municipale doit répondre aujourd'hui à la forte croissance des effectifs. Suite à une **augmentation de 40 % des effectifs en formation initiale entre 2019 et 2022** (de 1 904 à 2 672 agents formés), le **besoin de formation est estimé à 11 000 agents à horizon 2026** entre les nouveaux recrutements et les départs en retraite.

De plus, cette activité doit s'appuyer sur des socles de formation prenant en compte des enjeux techniques et juridiques élargis et ce, dans un domaine en partie régi par des interactions réglementaires avec la police et la gendarmerie nationales.

Aussi, face à cette situation et pour préserver sa capacité à répondre de manière satisfaisante aux besoins des collectivités, le CNFPT s'est doté d'un **plan d'action spécifique sur la police municipale**.

Celui-ci prévoit une plus grande modularité des stages (nombre de stagiaires, modalités pédagogiques, développement des intra et union), l'hybridation de certains apprentissages, l'actualisation des référentiels, la mise en place de mesures de simplification organisationnelles et réglementaires, et le regroupement à terme des stagiaires à former autour de 4 sites interrégionaux, existants et mobilisables, à aménager.

EFFECTIFS ANNUELS DE POLICE MUNICIPALE EN FORMATION INITIALE



Dès septembre 2022, un schéma organisationnel des formations plus souples a été adopté pour permettre de faire varier la taille des effectifs et modifier le séquençement des formations dans un souci de mieux mobiliser les équipements et les intervenants. Des discussions avec le ministère de l'Intérieur ont été engagées et les travaux sur le dimensionnement des futurs centres engagés. L'actualisation des référentiels de formation permet d'intégrer les évolutions sociétales, de la radicalisation à l'optimisation du potentiel opérationnel, comme les évolutions

techniques, technologiques ou réglementaires, notamment la vidéo-protection élementaire, puis à venir les brigades canines, et les herses d'arrêt des véhicules.

La création effective des 4 centres de regroupement des formations de la sécurité publique permettra également de renforcer la professionnalisation des actions de formation et répondra notamment aux besoins accrus d'infrastructures spécifiques dédiées aux mises en situation professionnelles et pédagogiques des policières et policiers municipaux.

CYCLE INSTRUCTEUR DROIT DES SOLS : UNE NOUVELLE CERTIFICATION POUR L'ÉTABLISSEMENT

Le métier d'instructeur ou instructrice en droits des sols ne participe aujourd'hui encore d'aucune formation initiale spécifique, et les collectivités rencontrent de lourdes difficultés à recruter.

Fort de ce constat et dans le prolongement de travaux engagés en 2021 visant à la mise en place et à l'expérimentation d'une démarche de co-conception d'un **cycle certifiant enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**, le CNFPT a finalisé en 2022, via l'Inset de Dunkerque, l'ingénierie du cycle certifiant d'instructeur ou instructrice du droit des sols, et dispensé la première session de celui-ci.

Cette première promotion de 14 stagiaires (9 agents de catégorie B et 5 de catégorie C), issus d'une quarantaine de candidatures de collectivités volontaires de la région Île-de-France, s'est engagée dans le processus d'octobre 2022 à avril 2023. Le premier jury pour l'obtention du futur titre CNFPT ayant vocation à être enregistré à un niveau bac + 2 (niveau 5) aura lieu début juillet 2023.





ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS ET LES AGENTS POUR ACCÉLÉRER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Pour faire face à la crise climatique et énergétique, à la raréfaction des ressources et des moyens, et à l'érosion sans précédent de la biodiversité, les agents territoriaux doivent être accompagnés et outillés pour que les

collectivités territoriales soient capables d'agir puissamment et avec efficacité.

Cette exigence constitue le **cœur des processus de conception des prestations formatives du CNFPT**, notamment quant à celles ayant pour cibles l'urgence climatique ou les transitions écologique et numérique dans les territoires.

La problématique de la transition écologique recouvre un traitement multidimensionnel dans l'offre de formation de l'établissement.

Une dimension qu'affiche le **livret thématique « Urgence climatique et transition écologique »** édité en 2022, qui identifie 80 formations présentes, et 40 ressources formatives accessibles à l'ensemble des agents territoriaux, organisées autour de dix thématiques telles que la stratégie et le pilotage des transitions, les mobilités durables, la performance énergétique, les énergies renouvelables, la prévention et la gestion des risques ou l'économie circulaire. Parallèlement et pour favoriser la compréhension des **nouvelles dispositions issues de la loi « Climat et Résilience »** du 22 août 2021, le CNFPT en a décrypté en 2022 les principales conséquences pour les collectivités dans un guide complet.

DES WEBINAIRES POUR DÉCRYPTER LE RAPPORT DU GIEC

Le CNFPT a déployé une série de 6 webinaires en 2022 intitulée : « Comprendre les enjeux du dérèglement climatique et trouver les leviers d'action dans les différents territoires ». Elle a été élaborée et présentée en collaboration avec des experts de l'association Les Shifters travaillant auprès des collectivités.

Ces classes virtuelles suivies par 600 auditeurs ont permis de préciser les impacts et risques à court, moyen et long termes en fonction des niveaux de réchauffement, et présenter les moyens dont disposent les collectivités et leurs agents pour s'adapter et les atténuer. Les leviers d'actions ainsi identifiés sont partagés du global au local, dans les territoires urbains comme ruraux, en montagne comme sur les littoraux et en outre-mer.

Retrouvez les 10 engagements du CNFPT
en faveur de la transition écologique



Par ailleurs, **6 webinaires consacrés à diverses thématiques liées à la transition énergétique** ont été dispensés auprès de 700 auditeurs par l'intermédiaire de l'INSET de Montpellier :

- stratégies globales, éducation à l'environnement et commande publique ;
- énergie et bâtiment ;
- mobilité, voirie, parcs véhicules ;
- déchets, eau, pollutions et risques naturels ;
- agriculture, alimentation, restauration collective ;
- urbanisme - biodiversité.

Dans la même logique, une offre de service de suivi de la démarche « neutralité carbone en 2050 » a été conçue avec la Fabrique d'innovation pour les transitions, la direction générale de l'énergie et du climat et le CNFPT. Une action concrétisée par la co-organisation, le 21 janvier 2022, d'un événement interactif et collaboratif au cours duquel élus, agents des collectivités et services de l'État se sont retrouvés pour partager leurs connaissances sur le climat et se donner les moyens d'agir, notamment au travers du PCAET (Plan climat air énergie territorial), désormais rendu obligatoire pour 760 collectivités.

Au terme de cette journée a été actée la création d'une bibliothèque interactive consultable à tout moment constituée de références bibliographiques, d'outils et de contacts utiles au lancement des projets locaux.

Par ailleurs et pour **accompagner les collectivités dans leur candidature au concours « capitale française biodiversité**

2023 » sur le thème « Arbres et forêts », l'établissement a construit dans son offre de formation 2022 une série de 4 classes virtuelles traitant des questions de la biodiversité, de la gestion forestière, de l'installation ou la restauration d'un bocage ou encore de l'implantation de micro-forêts. Par ce biais, 600 agents territoriaux se sont acculturés et formés aux problématiques de l'adaptation des villes au changement climatique et à la lutte contre l'érosion de la biodiversité.

Complémentairement à ces diverses actions, **le CNFPT veille à élaborer, développer et inscrire à son catalogue des formations métiers traitant d'une thématique particulière.**

Ainsi, en 2022, trois webinaires sur « la ville circulaire » ont été ouverts aux directrices et directeurs des services techniques, pour les soutenir dans leur démarche de transition écologique et leur permettre de faire face aux difficultés rencontrées dans l'application et la mise en œuvre d'une réglementation complexe, qu'il s'agisse des déchets de bureau, des achats, des matériaux de déconstruction de chantiers ou de la matière organique.

Relevant de la même préoccupation, l'établissement a élaboré et défini en partenariat avec l'Association nationale des directeurs et des intervenants d'installations et des services des sports (ANDIISS) et le ministère des Sports, la thématique des Rencontres territoriales du sport 2022, « Sport et transition écologique, l'engagement de acteurs locaux » tant sur le plan de la pratique du sport que sur l'entretien des équipements sportifs. 80 personnes sont venues s'informer et échanger.

FAIRE DES AGENTS DU CNFPT DES CITOYENS CLIMATIQUES

Depuis 2010, le CNFPT s'engage, à travers ses projets d'établissement successifs, à faire de la transition écologique un des axes stratégiques de son action à destination des collectivités territoriales comme de leurs agents.

En complément de l'offre à destination des agents territoriaux, l'établissement se veut également exemplaire en interne en proposant à ses agents de suivre les ateliers sur la fresque du climat qui s'inscrivent pleinement dans cette ambition.

L'objectif lancé en novembre 2022 : faire en sorte que l'ensemble des agents du CNFPT suivent un atelier Fresque du climat d'ici fin 2023, afin qu'ils deviennent de véritables « citoyens climatiques ».

À échéance du mois de décembre 2022, 200 agents sur 2400 ont déjà bénéficié de cette sensibilisation. Pour faciliter et amplifier le déploiement de ces ateliers, 60 animatrices et animateurs internes ont été formés pour déployer la fresque du Climat en 2023.

SECRÉTAIRES DE MAIRIE : UNE OFFRE DE SERVICE DIVERSIFIÉE ET INNOVANTE



Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord-cadre national FNCDG-CNFPT et des conventions de coopération régionale délégations-Centres de Gestion (CDG), l'établissement accentue son action pour toujours mieux répondre aux besoins de développement des compétences des secrétaires de mairie et prendre en compte les enjeux d'attractivité et de fidélisation des **23 380 emplois de ce type recensés à l'échelle du territoire national**. Ainsi, une offre de service de formation et d'accompagnement volontariste, diversifiée,

et innovante est développée pour les secrétaires de mairie en poste, mais aussi, pour les personnes qui souhaiteraient le devenir.

Une première réponse aux prochains départs en retraite de 40 % des secrétaires de mairie actuellement en activité, au terme de la décennie, et un soutien à la réflexion engagée sur l'avenir de ce métier, depuis un an, tant par les acteurs de la fonction publique territoriale que par le Gouvernement.

Dans ce contexte les « **1^{res} Rencontres nationales des secrétaires de mairie** » ont été initiées lors du Salon des Maires du 22 au 24 novembre 2022. Cette manifestation partenariale entre la Fédération nationale des centres de gestion et le CNFPT a proposé des tables rondes sur les thématiques suivantes : « Panorama du métier de secrétaires », « Quelles missions pour les secrétaires de mairie ? » et « Quelles compétences et formations pour les secrétaires de mairie ? ».

Enfin, l'établissement propose un bulletin d'information juridique trimestriel (SeMa'Actu) et a développé une e-communauté dédiée à ce public qui permet à 8 000 secrétaires de mairie de s'informer et d'échanger entre pairs.

UN PARCOURS À DISTANCE ET À LA CARTE POUR ACCOMPAGNER LA PRISE DE POSTE

Pour accompagner les secrétaires de mairie en prise de poste, la délégation régionale Bretagne du CNFPT a expérimenté au cours de l'année 2022 un parcours de formation sur les fondamentaux du métier en partenariat avec les quatre Centres de gestion bretons (CDG 29, 35, 56, 22).

Le parcours dessiné a pour originalité d'être dispensé à distance et à la carte, afin de permettre aux secrétaires de mairie de concilier au mieux activité professionnelle et temps de formation.

Adapté aux besoins de chacun, le dispositif formatif s'appuie sur des classes virtuelles de remédiation, ainsi que sur un tutorat personnalisé favorisant un soutien continu individualisé.

66 secrétaires de mairies de toute la Bretagne ont bénéficié des trois modules servis en 2022 dédiés aux marchés publics, aux finances locales et au fonctionnement du conseil municipal. Ils pourront accéder courant de l'année prochaine à deux autres traitant de la gestion de cimetières et des fondamentaux de l'état civil.



MÉTIERES TERRITORIAUX UN DISPOSITIF DE COMMUNICATION POUR DYNAMISER LES RECRUTEMENTS

Alors que les besoins sont grandissants et que 40 % des agents partiront à la retraite à l'horizon 2030, les recrutements dans la fonction publique territoriale sont de plus en plus difficiles pour de nombreux métiers, toutes catégories d'agents et géographies de collectivités confondues, avec parfois des préoccupations spécifiques.

Certains métiers sont en tension depuis plusieurs années (police municipale, métiers de la santé, secrétaire de mairie, finances...) du fait notamment d'une concurrence entre collectivités, entre fonctions publiques, mais aussi avec le secteur privé.

Une analyse plus poussée des **causes de ce déficit d'attractivité** met en exergue :

- un secteur peu connu et une image peu dynamique de la fonction publique ;
- une méconnaissance des métiers et des opportunités d'emploi dans les collectivités territoriales ;
- une méconnaissance des voies d'accès à la fonction publique territoriale ;

- un nombre d'offres à pourvoir conséquent (environ 100 000 par an) ;
- des jeunes plus en quête de sens que d'un « statut » et d'un emploi à vie ;
- des salaires potentiellement moins attractifs que dans le privé, des métiers « exposés ».

Pour aider les collectivités à attirer des candidats, le CNFPT a développé en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) un **dispositif de communication digitale, metierterritoriaux.fr**, qui valorise la fonction publique territoriale et l'ensemble de ses métiers *via* notamment des vidéos et guides métiers. Le dispositif doit permettre de valoriser la richesse des métiers qui compose la FPT ; les opportunités et possibilités de mobilité et de progression ; des activités en prise directe avec les changements sociétaux ; ainsi que les valeurs du service public qui lui sont attachées. Et ce, afin d'enrayer cette « crise des vocations » dans la FPT et de réinitier une véritable dynamique dans les recrutements des collectivités.



APPRENTISSAGE : UN FINANCEMENT ENCORE EN QUESTION

Depuis la loi de finances pour 2022, **deux dispositifs de financement coexistent** : une prise en charge de 50 % des coûts de formation des apprentis recrutés en 2020 et en 2021 (loi du 6 août 2019) ; une prise en charge de 100 % des coûts de formation des apprentis recrutés à partir de 2022.

Dans les deux cas, l'intervention financière du CNFPT s'inscrit dans le cadre de montants maximaux adossés à un référentiel des barèmes co-déterminé par l'établissement et France compétences (liste des montants maximaux de prise en charge des frais de formation par diplôme ou titre à visée professionnelle, actualisée chaque année).

Pour le financement à 100 %, l'employeur public local sollicite préalablement un accord de prise en charge (APF) auprès du CNFPT au moment de la finalisation de son recrutement d'apprenti.

Ce dispositif de pilotage a été complété par une **campagne de recensement conduite par le CNFPT en mars-avril 2022** auprès des collectivités territoriales, pour connaître leurs besoins prévisionnels d'apprentis au titre de 2022. Le nombre d'intentions de recruter un

apprenti par les collectivités territoriales a ainsi fait ressortir le chiffre prévisionnel de 13 305 contrats pour l'année 2022.

Entre 2020 et 2022, le volume d'apprentis pris en charge par le CNFPT a considérablement progressé, confirmant l'appétence des collectivités territoriales pour l'apprentissage : 8 200 accords de prise en charge (APC) au titre de la cohorte de 2020, 11 312 APC au titre de la cohorte de 2021, 12 692 APC au titre de la cohorte de 2022.

Cette montée en charge s'est accompagnée au sein du CNFPT par la **constitution d'équipes renforcées** dans les territoires, avec le recrutement d'assistants auprès des coordonnatrices et coordonnateurs régionaux apprentissage, et de gestionnaires dédiés au suivi des factures des CFA.

En dépit de tout ce qui a été entrepris, le financement de l'apprentissage reste encore en question. En effet, le Gouvernement a annoncé son désengagement de l'équilibre qui avait été défini dans la loi de finances pour 2022. Sans ressources compensatoires, l'établissement ne sera plus en mesure d'accompagner la dynamique de recrutement des apprentis.

UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2022-2027 ADOPTÉ ET MIS EN ŒUVRE

Le projet du CNFPT a été établi après une large phase d'échanges initiée dès 2021, suite au renouvellement de son exécutif. Ces échanges ont associé les représentants des instances de l'établissement, mais également des associations de collectivités territoriales, et tous les membres de la coordination des employeurs territoriaux. Le projet a été validé à l'unanimité par le conseil d'administration, le 26 janvier 2022.

Les **cinq priorités qui constituent le projet 2022-2027** soulignent tout à la fois la continuité et l'adaptation de l'action de l'établissement aux besoins de formation et d'accompagnement des employeurs publics et des agents territoriaux, pour apporter des réponses aux enjeux contemporains qui traversent la fonction publique territoriale. Sur chacune de ces **5 priorités**, des grands chantiers significatifs menés ou engagés en 2022 illustrent très concrètement le sens de l'action du CNFPT :

PRIORITÉ 1 Un CNFPT fédérateur, partenaire, promoteur de la pertinence de l'action publique locale par...

- la structuration de partenariats nationaux et locaux autour des sujets des secrétaires de mairie ou des espaces Frances services par exemple ;

- et par le renforcement de notre organisation de proximité, avec le déploiement de nouvelles antennes départementales ouvertes à de nouveaux usages et collaborations.

PRIORITÉ 2 Accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux avec...

- le renforcement des formations aux enjeux de la transition écologique ; la préparation d'un nouveau projet de l'INET, école des cadres et futurs cadres territoriaux ;
- la stratégie pluriannuelle d'accompagnement de la croissance des effectifs de police municipale, autour de 4 futurs sites inter-régionaux.

PRIORITÉ 3 Garantir un égal accès à la formation et à une offre de qualité par...

- l'expérimentation de stratégies régionales et locales de co-construction de notre offre de services avec les collectivités dans quelques délégations régionales pilotes ;
- ou encore par la structuration progressive des démarches autour de la qualité et du parcours de nos usagers, qu'ils soient stagiaires, collectivités ou intervenants. >>

LA DÉMARCHE DE SUIVI DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le projet du CNFPT a vocation à être traduit opérationnellement et réinterrogé à l'aune de l'évolution des besoins et des enjeux sociétaux, réglementaires, financiers impactant la fonction publique territoriale. Afin d'assurer tout à la fois souplesse, lisibilité et opérationnalité, le suivi annuel du projet s'appuiera donc sur une logique d'ouverture et d'écoute en continu des usagers, et d'amendement et de validation par les instances dans le cadre de rapports annuels précisant son avancement et ses perspectives.

Ce suivi aura pour objet d'illustrer la trajectoire globale de l'établissement. Il s'inscrira donc dans une logique de complémentarité vis-à-vis du rapport d'activité détaillé, qui retrace précisément l'année écoulée et produit des indicateurs de résultat et de qualité. Au-delà, la démarche de suivi du projet d'établissement a pour objectif de servir le dialogue avec les représentants des collectivités et des agents territoriaux dans un format simple et explicite, et d'en relayer l'état d'esprit dans nos actions au quotidien.

>>

PRIORITÉ 4 **Accompagner les projets et les évolutions professionnelles des agents par...**

- la nécessaire sécurisation et le soutien financier renforcé au déploiement de l'apprentissage ;
- la mise en place de nouvelles mesures d'accompagnement de droits renforcés à l'évolution professionnelle en application du décret du 22 juillet 2022 ;
- une contribution active du CNFPT à la réflexion sur l'attractivité de la fonction publique territoriale *via* la mise en place du site metierterritoriaux.fr, en partenariat avec la FNCDG.

PRIORITÉ 5 **Un établissement engagé avec un modèle économique adapté et évolutif...**

- autour de la pérennisation de son modèle économique mutualisé de formation en étroite concertation avec les collectivités, avec, à titre d'exemple, l'abaissement de 50 % de la cotisation apprentissage en 2022, pour accompagner le régime transitoire entre ancien et nouveau modèle de financement ;
- avec les actions en termes d'exemplarité et d'acculturation interne des agents du CNFPT, en qualité de premiers relais des échanges avec les collectivités et les agents territoriaux sur les grands enjeux environnementaux et sociétaux de la fonction publique territoriale.

L'INET CÉLÈBRE SES 25 ANS



En 2022, l'Institut national des études territoriales (INET) a célébré ses 25 ans. Cet institut du CNFPT, en charge de la formation initiale et continue des cadres dirigeants territoriaux - mais aussi de la conception de l'offre de formation du CNFPT en matière de ressources et de management - s'est installé à Strasbourg en 1997 et a pris le nom d'INET dès 1998.

Cette année anniversaire a été l'occasion de revenir sur les moments forts de l'histoire de l'INET, à travers la diffusion d'images d'archives, de témoignages d'anciens élèves et stagiaires, ainsi que la publication d'un livre retraçant l'historique et les principales missions de l'institut.

Une **soirée de célébration s'est tenue à Strasbourg le 14 décembre, à la veille des ETS** (Entretiens territoriaux de Strasbourg), et a réuni à l'invitation du Président François Deluga, près de 650 cadres territoriaux, élus, anciens élèves ou stagiaires, intervenants, partenaires, élèves de l'INET, et agents du CNFPT.

Le **Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Stanislas Guérini, est intervenu en ouverture** de la soirée, aux côtés de Pia Imbs, Présidente de l'Eurométropole de Strasbourg et de Benjamin Soulet, adjoint à la Maire de Strasbourg.

Ce fut également l'occasion pour le Président du CNFPT de donner le coup d'envoi officiel du nouveau projet de l'INET (2023-2027), dans la suite du projet d'établissement du CNFPT (2022-2027) adopté en 2022.

Huit grands témoins se sont ensuite succédés sur scène pour évoquer leurs souvenirs de l'INET, ainsi que le rôle de l'institut depuis 25 ans dans l'accompagnement de la décentralisation, la structuration d'une haute fonction publique territoriale, ou encore la formation des cadres de direction territoriaux.

POUR SUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES FORMATIVES

En 2022, le CNFPT a poursuivi l'amélioration de la qualité des ressources pédagogiques mises à disposition des stagiaires qui suivent des temps de formations à distance en proposant des **ressources multimédias diversifiées** (vidéos, podcasts, infographies, quiz...) et en développant également des ressources immersives mettant en valeur les pratiques et gestes professionnels.

Par ailleurs, la **page d'accueil de la plateforme de formation à distance Formadist** a été revue début 2022 pour améliorer l'expérience utilisateur. 206 654 utilisateurs uniques ont été comptabilisés (il y en avait eu 185 624 en 2021 et 153 150 en 2020). Parmi ceux-ci,

40 000 ont passé un test d'accès aux épreuves de préparation aux concours ou examens. Au final, ces visites ont généré plus de 4,6 millions de connexions.


Par ailleurs, l'activité déployée autour des classes virtuelles recouvre en 2022 un niveau conséquent. Les **43 500 classes virtuelles** ou webinaires dispensés cette année ont rassemblé 368 756 participants (49 957 classes et 539 709 auditeurs en 2020 - 6 501 classes virtuelles et 54 288 participants en 2019).


Au niveau des **MOOC** mis à disposition sur la plateforme FUN-MOOC, **29 sessions ont été jouées et ont recueilli 85 318 inscriptions.**




LES FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES MOBILISÉES AU SERVICE DE L'ACTIVITÉ

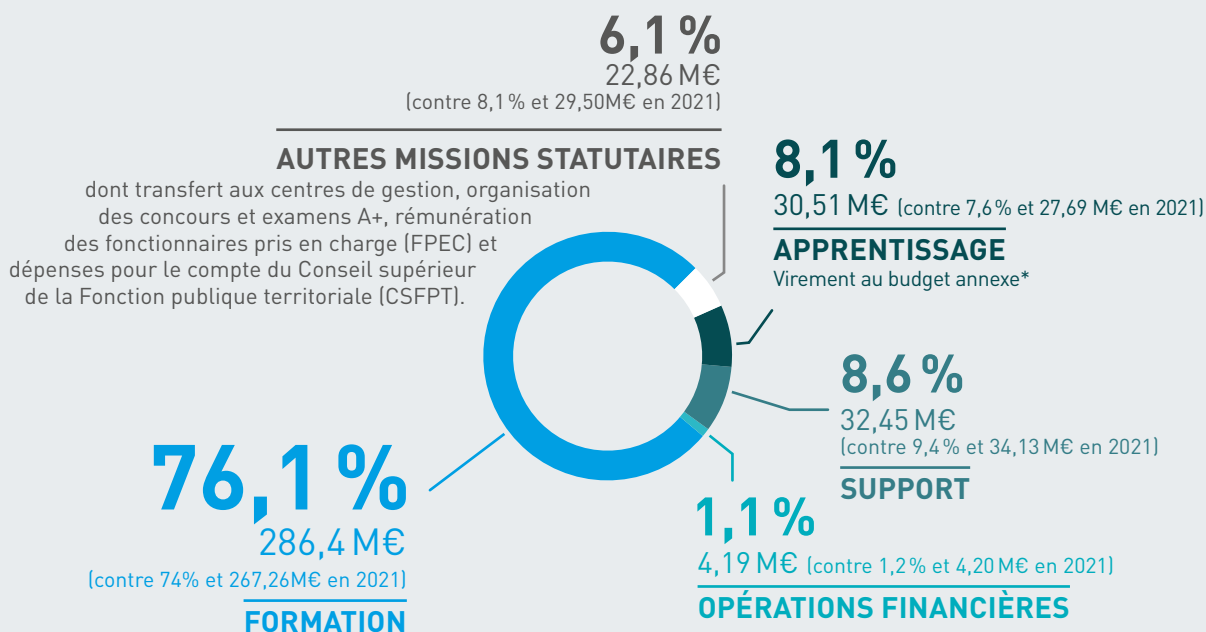
LES RECETTES DU BUDGET GÉNÉRAL


389 M€
COTISATION


35 482 COLLECTIVITÉS
OU ÉTABLISSEMENTS
ont cotisé au CNFPT en 2022


12,6 M€
RECETTES FORMATIONS
PAYANTES

LA RÉPARTITION DES DÉPENSES DU BUDGET GÉNÉRAL



LES INVESTISSEMENTS

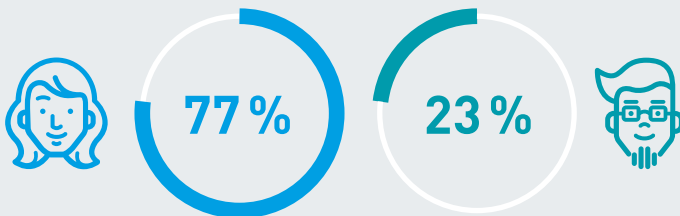
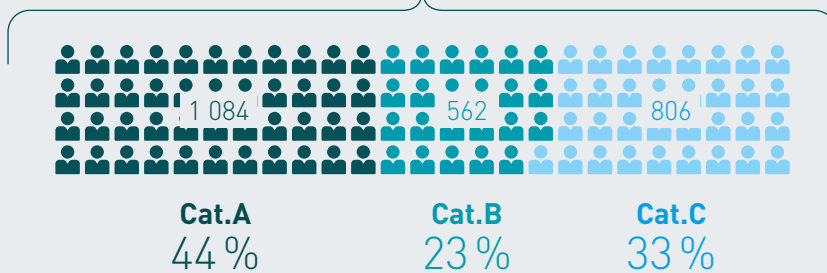
8,8 millions € 

*Le budget général du CNFPT est venu abonder le budget annexe apprentissage à hauteur de 27,93 M€ en 2022.

LES RESSOURCES HUMAINES

2 452
POSTES PERMANENTS

dont **4,6%** d'agents contractuels
contre **22%** dans l'ensemble de fonction
publique territoriale.



RÉPARTITION DES EFFECTIFS
PAR GENRE

47%*

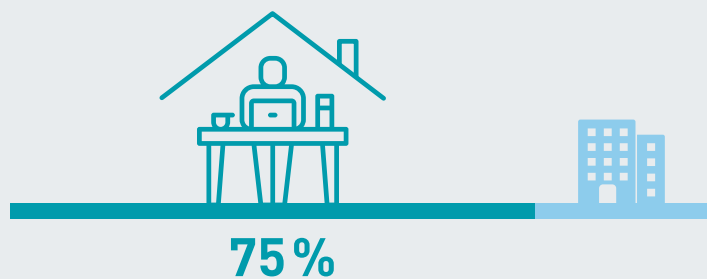
c'est le taux de
FÉMINISATION DES CATÉGORIES A+
de l'établissement, un chiffre supérieur à celui
de la fonction publique territoriale : **39,5%**



10,8%

c'est le taux d'**EMPLOI DIRECT DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP** (agents permanents et non permanents)
contre **6,7%** dans la FPT.

62
APPRENTIS
ont été accueillis
dans les services de
l'établissement en 2022



des collaborateurs du CNFPT **TÉLÉTRAVAILLENT**
dont **71%** à hauteur de **2 jours par semaine**.

*Source INSEE SIASP 2019, effectifs en postes principaux non annexes au 31/12/2019

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



@lecnfpt