



## **Le projet national de développement pour le CNFPT 2010-2015**

Interview de François Deluga, président du CNFPT,  
pour *Trajectoires*

Octobre 2010

### **1- Comment s'est déroulé le processus de concertation pour l'élaboration du projet de développement ?**

Le projet de développement du CNFPT est la déclinaison opérationnelle du projet politique que j'ai présenté devant les cadres de l'établissement à Angers (juillet 2009) autour de quatre priorités : la réduction des inégalités d'accès à la formation, le soutien au service public local, le développement de nouveaux champs de coopération et d'ingénierie ; la promotion du développement durable dans la formation et la gestion de l'établissement.

Dès sa nomination en janvier, le nouveau directeur général, Vincent Potier, a mobilisé les membres de la direction générale, les 29 directeurs régionaux et les 5 directeurs d'école et d'institut du CNFPT autour de ce projet.

Chacun d'entre eux a produit une contribution, synthétisée ensuite en un texte « martyr » au cours de 2 séminaires nationaux de direction.

Ce texte « martyr » a ensuite servi de support aux débats d'une part des instances de l'établissement au cours de deux séances du conseil national d'orientation et du conseil d'administration (en juillet et en septembre 2010), et, d'autre part avec le personnel de l'établissement, au niveau national lors de deux CTP en juillet et en septembre.

Chaque étape de l'élaboration du contenu actait les modifications acquises et le texte a rapidement évolué jusqu'à une version stable avant l'été qui a été très largement adoptée par le Conseil d'administration du 15 septembre (29 pour, 3 contre).

### **2- Ces deux dernières années, le CNFPT s'est réorganisé. Pouvez-vous nous faire un point sur ce recentrage ?**

Ces modifications sont les conséquences de l'évolution des missions décidées par la loi de 2007 :

- D'une part l'amputation de la fonction d'organisation des concours et de la gestion des FMPE de catégorie A au profit des Centres de gestion (le CNFPT conservant l'organisation des concours des A+ et les missions d'accompagnement de leur carrière). Ce transfert a été préparé loyalement par le CNFPT qui a formalisé ses procédures et créé un site internet pour transmettre au mieux son savoir-faire à ses successeurs. A signaler que la loi qui ne prévoit pas le transfert conjoint des personnels exerçant ces missions, laisse au CNFPT la charge du reclassement de 130 agents pour un coût de 4 M€ annuel, montant néanmoins versé aux CDG, une sorte de double peine financière, en quelque sorte, pour notre établissement.

- D'autre part le CNFPT a défini comment il allait mettre en œuvre les modifications apportées à la formation, désormais répartie tout au long de la carrière. Dans un premier temps cette nouvelle répartition a fait fortement chuter le plan de charge des écoles. La deuxième grande novation est d'individualiser davantage la formation professionnelle, cela modifie ou rend plus nécessaire une répartition plus claire des rôles entre l'agent –

d'avantage responsabilisé-, sa collectivité –qui hérite clairement d'une fonction d'orientation des agents et de définisseur des besoins avec avis de son CTP-, et le CNFPT qui doit répondre le plus complètement possible aux demandes issues des plans de formation, conseiller les collectivités dans l'élaboration de leurs demandes et rester garant de la qualité des formations statutaires, qu'elles soient obligatoires ou non. C'est l'ensemble de ce « comment » qui est l'objet du plan national de développement.

### **3- Comment le CNFPT va-t-il communiquer vers les agents territoriaux pour présenter ce Projet national de développement ?**

Le Projet national de développement est un instrument de mobilisation et de clarification destiné aux professionnels de la formation au sein du CNFPT, des collectivités ou des acteurs collaborant avec eux dans ce domaine. Pour l'ensemble des territoriaux et des collectivités il faut une autre communication. Que sera-t-elle ?

Il est encore un peu tôt pour l'annoncer. Nous savons ce que nous avons à dire et à qui nous devons nous adresser. Certains messages doivent être entendus des agents, d'autres de l'encadrement administratif, d'autres enfin, des décideurs politiques dans les collectivités.

Ce qui est certain c'est l'importance du besoin d'information. Peu de collectivités, même parmi les plus importantes, ont évalué les conséquences réelles de la loi de 2007 et l'importance du rôle qu'elles vont devoir assumer. Pour les agents c'est la même chose. Tout le monde connaît la baisse, à mon avis trop radicale, de la durée des formations initiales des agents de catégorie A et B, ainsi que l'accès désormais systématique de tous les agents - y compris de catégorie C - à ces formations d'intégration ; mais presque personne ne mesure ce que deviendront les formations de professionnalisation ou les nouveaux services qu'apporteront de nouveaux modes de formation ou d'information utilisant notamment les réseaux électroniques.

Alain Marleix, secrétaire d'Etat aux collectivités locales, le constatait avec moi lors d'une récente séance de la commission des lois de l'Assemblée et m'a demandé de mobiliser le CNFPT afin de mieux faire connaître les effets de la loi de 2007. Nous allons élaborer en 2011 une campagne en direction des agents pour mieux leur faire connaître leurs droits et en direction des collectivités pour les aider à évaluer l'impact du contenu de la loi dans leur gestion interne.

Un nouveau journal est aussi en cours de gestation dont la finalité sera de contribuer à la formation des territoriaux en favorisant les échanges d'expériences.

### **4- En matière de formation continue, des changements importants sont intervenus récemment. Concernant la création du DIF ces nouvelles dispositions semblent avoir eu des effets très modestes, que pensez-vous de l'évolution de ce droit dans la FPT ?**

Une des raisons qui rendent la loi de 2007 difficile à appréhender est que les mesures qu'elle met en œuvre se recoupent, en grande partie, les unes les autres. La création du DIF en est un bon exemple.

Le DIF crée, en effet, un droit au profit de tous les agents de 20 heures de formation par an, au choix de l'agent, cumulable pendant 6 ans et dont l'employeur ne peut lui refuser la mise en œuvre plus de 2 années consécutives, qui doit alors être prioritairement satisfaite par le CNFPT parmi son offre existante.... On voit bien que, si le législateur a bien voulu créer un droit, sur le modèle de ce qu'avaient déjà décidé les partenaires sociaux du secteur privé, il l'a fait d'une manière tellement encadrée que les agents se demandent un peu ce que ce droit a de nouveau puisqu'une simple préparation à un concours pourrait suffire à l'épuiser pour 6 ans et que les collectivités continuent à les inscrire sans imputer les jours consommés sur leur DIF.

Les logiciels de gestion des ressources humaines comportent rarement l'option qui permettrait la gestion simple de ce droit et les collectivités sont loin de provisionner les jours d'absences potentiels représentés par les DIF non consommés.

Dans le secteur privé, où l'on a maintenant une durée d'expérience plus significative, on constate également un démarrage très progressif avec des consommations réelles sans comparaison avec les calculs de potentiel théorique.

Il va falloir encore du temps pour mesurer les évolutions que permettra ce nouveau droit.