

# L'essentiel de l'activité

20  
24



# Le mot du président



**Yohann Nédélec**  
Président du CNFPT

L'année 2024 a été marquée par le maintien à un niveau élevé de notre activité, signe de la confiance durable des collectivités territoriales au CNFPT. Cette stabilisation se traduit par un total de 1 067 507 stagiaires, en hausse de 5,4% par rapport à 2023. Dans un environnement politique très incertain, cette constance témoigne de la capacité de notre établissement à répondre aux besoins des agents territoriaux avec rigueur, agilité et proximité.

Parmi les priorités de l'année 2024, l'accompagnement de la montée en puissance des polices municipales a occupé une place centrale. Face à l'élargissement de leurs missions et à l'évolution des enjeux de sécurité locale, le CNFPT a adapté et renforcé son offre de formation. Qu'il s'agisse de la formation initiale obligatoire avec la création de 4 centres de formation de police municipale, ou des modules de perfectionnement, nous avons veillé à proposer des parcours à la hauteur des exigences opérationnelles, tout en affirmant les valeurs du service public. Notre investissement contribue à la professionnalisation des forces de sécurité de proximité, en lien étroit avec les attentes des territoires.

En parallèle, la question de l'apprentissage continue d'être une source de vigilance et d'inquiétude. Le CNFPT demeure résolument engagé pour faire de l'apprentissage un levier d'attractivité et d'accès à la fonction publique territoriale, en particulier pour les jeunes. Toutefois, l'arrêt de l'accompagnement et des financements de l'État et de France compétences nous contraint à repenser nos modalités d'action et à explorer de nouvelles formes de soutien pour ce dispositif, en essayant de conserver le maximum de cohérence avec les besoins des employeurs publics locaux et les parcours des apprentis.

Enfin, 2024 aura confirmé l'ampleur des transitions à l'œuvre, qu'elles soient numériques, sociétales ou professionnelles. J'ai souhaité dès mon élection en avril 2024, le lancement du chantier dédié à l'intelligence artificielle afin d'être au rendez-vous, et d'ouvrir un nouveau cycle de réflexion et de transformation pour le CNFPT, au service d'une administration toujours plus réactive, inclusive et responsable. Par ailleurs, dans un monde qui connaît de profondes mutations, les agents territoriaux vivent des transitions parfois choisies, parfois subies. Notre rôle est de les accompagner, de sécuriser leurs parcours et de leur offrir les outils pour évoluer, car plus que jamais, la formation est un facteur de résilience individuelle et collective.

Fidèle à ses valeurs, le CNFPT continue d'être un partenaire engagé aux côtés des collectivités locales pour anticiper, former et transformer afin d'être au service du service public rendu à nos concitoyens.

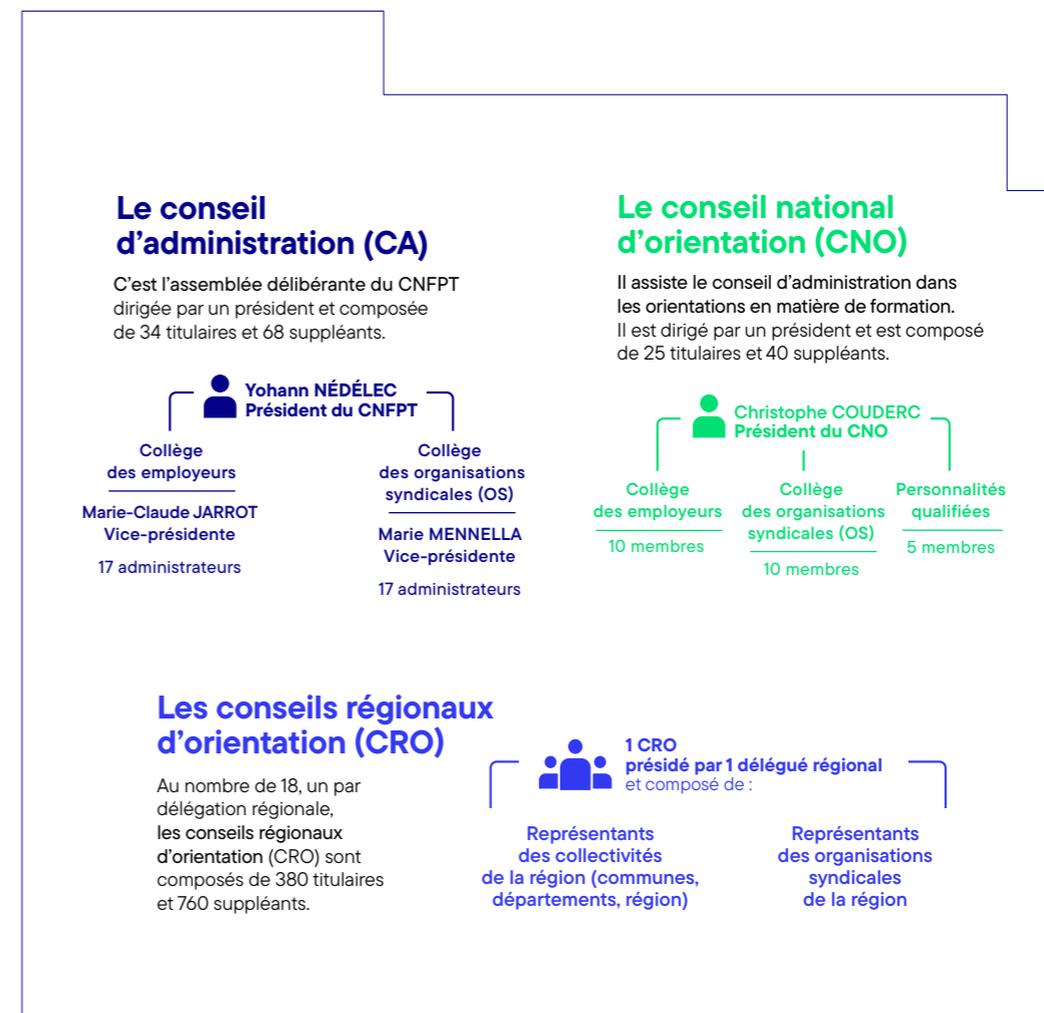
## Les instances du CNFPT

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.



## Un établissement de formation *au plus près* des collectivités territoriales et de leurs agents sur le territoire

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 107 implantations locales dont 18 délégations régionales soutenues par l'expertise de 5 instituts nationaux et le déploiement de 4 centres de formation de police municipale.

Les missions de l'établissement concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leurs missions de service public.

### Répondre aux besoins de formations des agents

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

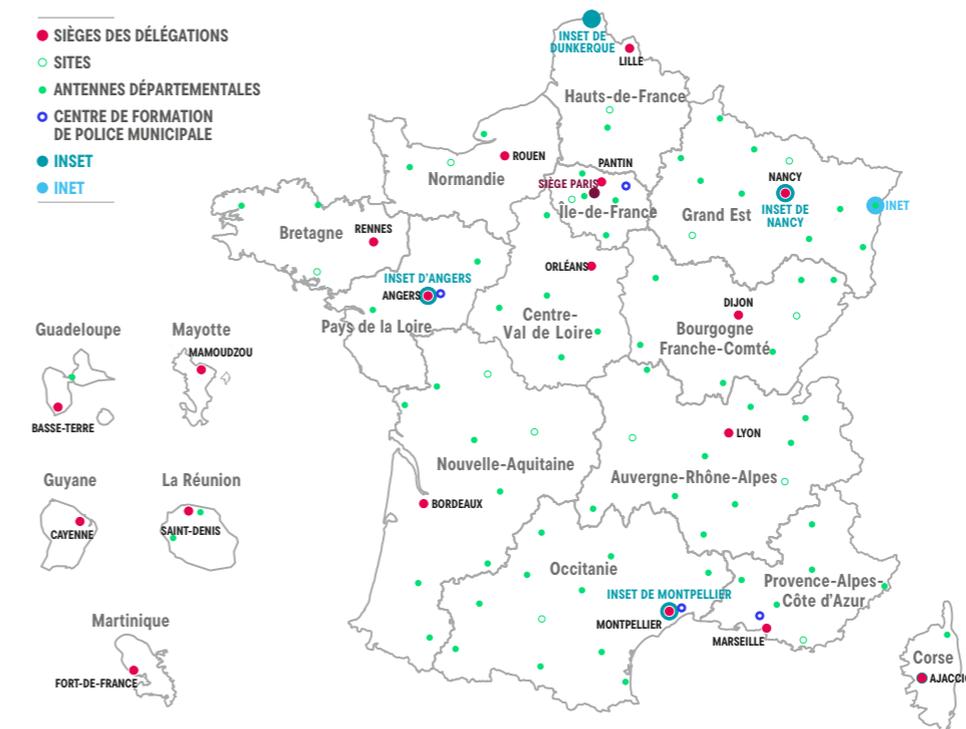
- les formations obligatoires pour l'ensemble des agents territoriaux (A+, A, B et C) dès leur nomination avec les formations d'intégration et, au cours de leur carrière, avec les formations de professionnalisation et les formations réglementées pour les policières et policiers municipaux et les sapeuses et sapeurs-pompiers professionnels ;
- les formations non obligatoires pour accompagner l'agent territorial dans toutes les étapes-clés de sa carrière : évolution, transition ou mobilité professionnelle ;
- les formations sur mesure pensées pour répondre aux besoins spécifiques d'une 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 en chef, conservateur ou conservatrice du patrimoine, conservateur ou conservatrice de bibliothèques et de colonel de sapeurs-pompiers professionnels. 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 contribue au développement de l'apprentissage dans la FPT, et ce malgré le désengagement de l'Etat, 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. La Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents peu diplômés d'acquies un diplôme ou un titre professionnel. L'établissement met à disposition des agents une offre d'accompagnement pour faciliter la compréhension et l'accès à ce processus. 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.

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

**4** CENTRES DE FORMATION POLICE MUNICIPALE répartis sur le territoire et regroupant les formations initiales et, à terme, les formations préalables à l'armement des policières et policiers municipaux

**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).

**12 934** LIEUX DE FORMATION dont 11 500 hors les murs du CNFPT, dans les locaux des collectivités ou dans des salles louées.

**12 666** FORMATRICES ET FORMATEURS dont 57,7% sont des agents territoriaux.

**2 532 postes permanents** au CNFPT répartis sur l'ensemble du territoire

# L'activité formation en chiffres

## Une activité stabilisée à un niveau élevé

### Plus d'un million de stagiaires formés

Malgré un nombre de sessions de formation en légère diminution, le nombre d'agents territoriaux accueillis en formation au CNFPT progresse encore cette année. Il est de **1 067 507**, en hausse de **5,4 %** par rapport à 2023, et atteint quasiment le même volume qu'avant la crise Covid 19. Le nombre d'agents présents par session augmente lui aussi pour atteindre 14,9 contre 13,8 en 2023. Le taux d'absentéisme global est en légère baisse mais reste élevé à 16,1 % contre 16,4 % en 2023. Le taux d'annulation de sessions à 11 % est identique à 2023. En 2024, comme en 2023, le CNFPT, soucieux de

l'égalité d'accès aux formations, a répondu aux besoins des différentes catégories d'agents (voir page 9) de manière proportionnée à leur répartition au sein de la fonction publique territoriale.

### Plus de 2,5 millions de journées de formation stagiaires (JFS)

Après 4 années de croissance soutenue et régulière de l'activité du CNFPT, celle-ci se stabilise, en 2024, au niveau d'avant la crise sanitaire, avec un total de **2 514 140 journées de formation stagiaire (JFS)** en léger retrait (**1,6 %**) par rapport à 2023. En 2024, l'activité en présentiel baisse très légèrement, alors que

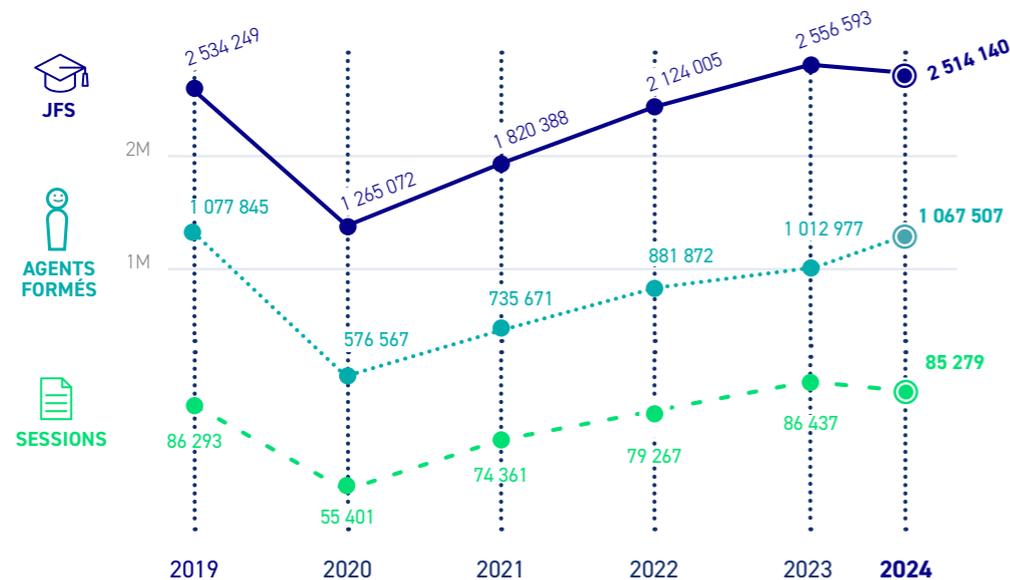
le nombre de JFS à distance (voir page 9) et en mixte (présentiel et distanciel) continue de progresser pour atteindre 13 % de l'activité contre 12,7% en 2023 contribuant ainsi au maintien du niveau d'activité global.

### 68 % de formations non obligatoires

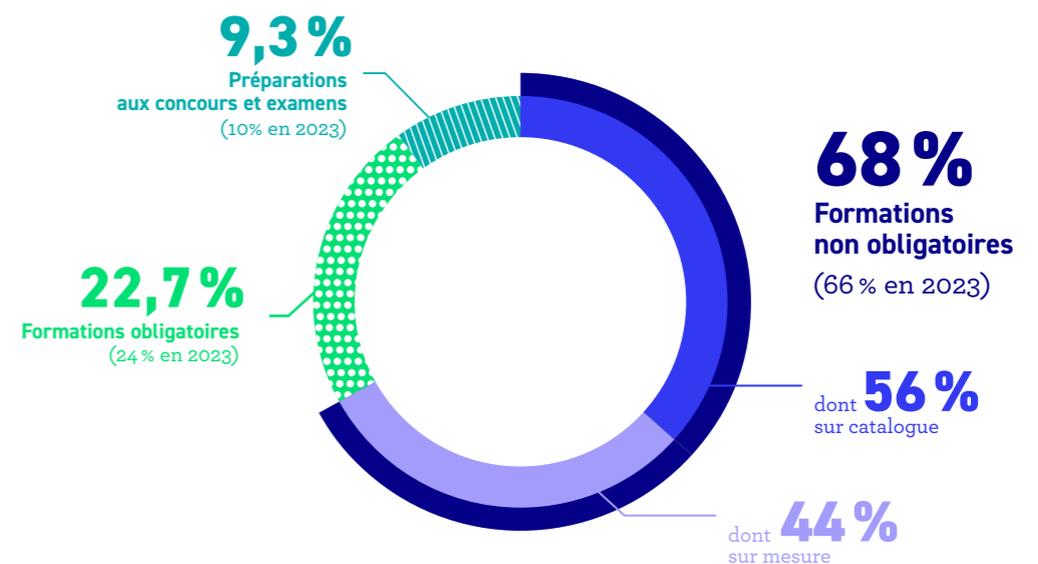
En 2024, les **JFS continues non obligatoires** continuent de progresser. De 64,4 % en 2022, elles passent à 68 % en 2024, soit le même niveau qu'en 2019 avant la crise sanitaire. **Les formations continues sur catalogue** représentent 56 % de ces JFS, un chiffre en hausse constante ces dernières années.

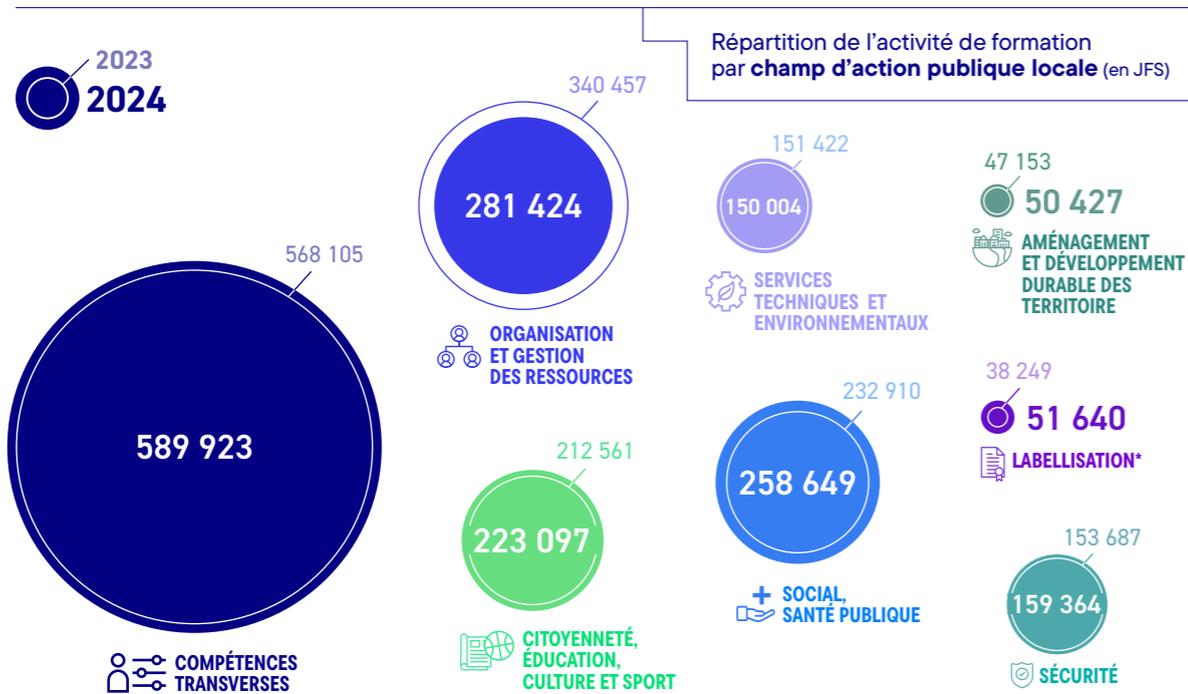
Le recours majoritaire à une offre conçue au niveau national permet de garantir à tous les territoriaux une formation modulaire identique en termes de contenus et de durée. Quant **aux actions sur mesure**, qui représentent 44 % des JFS, elles sont conçues en concertation avec les collectivités demandeuses et les partenaires, de manière à répondre au plus près des besoins spécifiques. Leur localisation est organisée afin d'être au plus proche des lieux de résidence des agents territoriaux, partout où cela est possible. C'est ainsi plus de la moitié de l'activité de formation du CNFPT qui est réalisée à moins de 50 km de la résidence des stagiaires.

Évolution de l'activité formation annuelle entre 2019 et 2024 en nombre de JFS (journées formation stagiaires), agents formés et sessions



Répartition de l'activité par typologie de formation (en JFS)

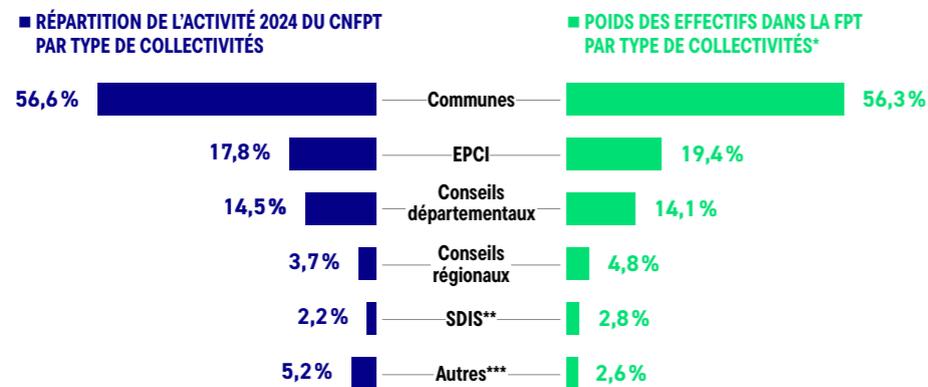




La répartition des JFS entre les différents champs d'action publique locale illustre la diversité des métiers exercés en collectivités territoriales et la réponse équilibrée aux besoins de formation proposée par le CNFPT.

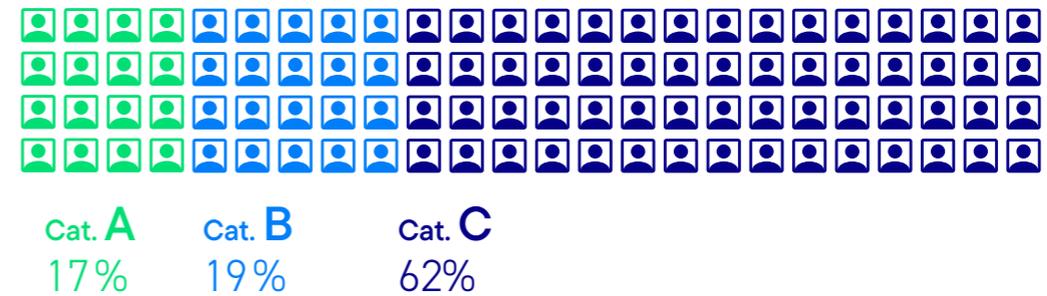
\* Valeurs de la République et laïcité, égalité femmes-hommes, grandes causes...

**Répartition de l'activité de formation (en JFS) par type de collectivités comparée au poids de leurs effectifs dans la FPT**



\* Source : bulletin d'information statistique n°97 (mai 2025) 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\***

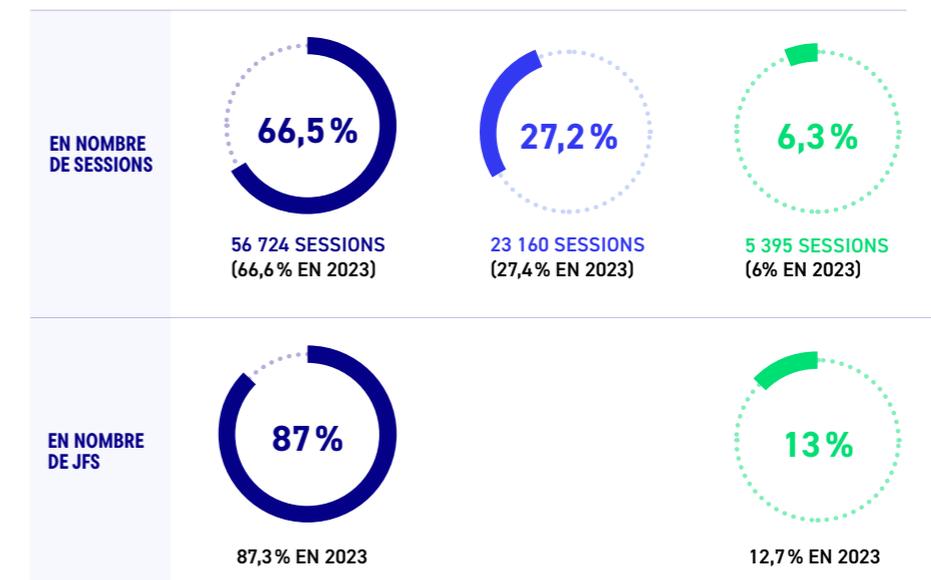


\* Autres et non définis : 2%.

**Les modalités de formation en nombre de sessions et en JFS**

La répartition 2024 des modalités de formation réaffirme pleinement **la place stratégique et centrale du présentiel** dans l'offre du CNFPT. Si sa part est stable à 66,5 % du nombre de sessions, sa prévalence est encore plus nette lorsqu'on la rapporte en journées de formation

stagiaire (JFS) : 87%. Cette unité permet en effet de distinguer au sein des sessions mixtes (composées d'une partie présentielle, de ressources formatives en ligne et d'une classe virtuelle), le nombre de journées en présentiel de celui des journées à distance.



# Accompagner *toutes* les transitions

## Poursuivre les engagements au service de la *transition* écologique

Initiés en avril 2023, lors d'un colloque national à Bordeaux, **les 10 engagements du CNFPT en faveur de la transition écologique** ont été prioritairement portés et déployés tout au long de l'année 2024 dans un contexte d'intensification des conséquences du changement climatique. L'établissement a ainsi poursuivi l'adaptation et l'enrichissement de ses offres pour accroître son déploiement auprès des collectivités, et renforcer la mobilisation des acteurs territoriaux.

Depuis le 3<sup>e</sup> trimestre 2023, le CNFPT inscrit la transition écologique **dans les formations d'intégration** dispensées auprès de toutes les catégories d'agents, titulaires ou contractuels. Ce sont près de 60 000 agents territoriaux qui, chaque année, bénéficient d'un module adapté dédié.

**Dans les formations dites « métiers »**, plus de 600 stages sont désormais identifiés via un label « Transition écologique » qui en traduit la prise en compte comme fil rouge, au travers d'outils pédagogiques tels des livrets thématiques, des webinaires, des ressources formatives, des cours en lignes (Mooc et Spoc)... Cette disposition concerne des stages fréquemment demandés et programmés, relatifs notamment à la restauration collective, la gestion des espaces verts, la commande publique et le management.

**Les encadrants des collectivités** occupent une place essentielle dans l'appropriation, le portage et la diffusion d'une culture territoriale de la transition écologique. Le CNFPT déploie des actions en vue d'avoir formé, d'ici 2027, 100 000 cadres locaux au management des transitions. Ainsi, deux nouveaux itinéraires ont été lancés en 2024, l'un sur dix jours pour l'encadrement intermédiaire, et l'autre sur onze jours pour le management stratégique. Enfin, pour anticiper l'impact de la transition écologique sur les métiers territoriaux, **une offre de formation spécifique à destination des DRH** a été déployée : intégration des enjeux de transition écologique dans le cycle supérieur des DRH et le cycle destiné aux DRH de collectivités de moins de 40 000 habitants.

L'établissement a également déployé **des formations spécifiques pour s'assurer que tous les formateurs intervenant pour le CNFPT** aient été formés à la transition écologique au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Des stages plus ciblés concernant les impacts de la transition écologique sur certains métiers leur ont été dispensés, ainsi qu'une formation de formatrices et formateurs à l'intelligence collective au service de la transition écologique et sociale.

**Pour mobiliser largement les agents territoriaux** face aux enjeux de la transition écologique, **trois sessions d'un cours en ligne (MOOC) dédié aux grands enjeux de la transition écologique**, ses conséquences sur les politiques publiques et impacts sur les métiers et les compétences ont été proposées. Et, depuis le 4<sup>e</sup> trimestre, une déclinaison de ce cours est accessible dans un format plus court (Spoc) et personnalisable à la demande d'une collectivité (intra) ou d'un groupement de collectivités (union).

L'implication des acteurs territoriaux à la prise en considération de la transition écologique repose aussi sur la participation régulière à **des évènements nationaux et régionaux dédiés**, pour favoriser les rencontres entre pairs et avec des experts. En 2024, ont ainsi été organisées les Rencontres Nationales de l'Ingénierie Territoriale (RNIT) en juin (875 participants) consacrées à *la mobilisation des compétences pour réussir la transition écologique* et les Entretiens Territoriaux de Strasbourg (ETS) en décembre (1 531 participants) avec comme thématique *Innovons pour une transition écologique juste et partagée*. Ces moments nationaux ont été complétés d'évènements locaux organisés par les délégations, comme en Antilles-Guyane en novembre 2024 avec *Transition écologique : quels enjeux ? quelles transformations ?* (350 participants).

En 2024, le CNFPT a engagé **l'élaboration d'un plan écoresponsable**, qui vise à prendre en compte l'impact environnemental de ses activités, avec un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre, concernant notamment les déplacements des stagiaires et intervenants et l'achat de biens et services.

### ITEEnéraire : une ambition unique au service de la transition

Depuis deux ans, le CNFPT développe iTEEnéraire, un projet de territoire qui permettra de former à la transition écologique plus de 10 000 agents et 1 000 manageuses et managers de la région Centre-Val de Loire, tous métiers confondus, d'ici décembre 2026. Porté par un consortium associant la Région, l'Ademe, le CNFPT et onze collectivités, l'action est soutenue dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêts « Compétences et Métiers d'Avenir » du programme France 2030, opéré par la Caisse des Dépôts. Réalisée en coopération inter-instituts et inter-délégations du CNFPT, elle vise à coconcevoir de manière innovante de nouvelles formations à la transition écologique, transférables aux collectivités, aux autres fonctions publiques et au secteur privé.

En savoir plus sur l'offre du CNFPT  
en faveur de la transition écologique



## Accompagner toutes les transitions

# Accompagner les transitions professionnelles

Dans le prolongement de la loi de transformation publique de 2019, une offre de formation a été conçue et développée pour accompagner les transitions professionnelles des agents territoriaux en situation de reclassement, de reconversion ou de mobilité. Elle a pour objectif de faciliter les évolutions professionnelles des agents territoriaux, tant voulues que subies, et de donner à chacun la possibilité de choisir et de construire son parcours professionnel.

**En 2024, une nouvelle offre « Prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle »** a été créée afin d'accompagner les agents territoriaux à mieux anticiper les risques d'usure et de désinsertion professionnelle. Deux modules intitulés « L'usure au travail : la comprendre pour prévenir l'épuisement » pour les cadres et non cadres ont été accueillis positivement par les premiers groupes. Une plaquette dédiée à l'ensemble de l'offre nationale sur la thématique est venue compléter cette nouvelle offre de service « La prévention de l'usure professionnelle » pour tout public et pour les encadrants.

Sur un autre volet, l'offre « **S'orienter et construire son projet professionnel** » accompagne les agents territoriaux dans leur réflexion sur leur avenir professionnel, en les aidant à construire un projet cohérent et à se préparer à une mobilité, qu'elle soit choisie ou contrainte. 417 sessions de l'offre Orientation ont eu lieu pour les agents de catégorie C et B en 2024 (353 sessions en 2023) ; 81 sessions pour les cadres (73 en 2023). 103 ateliers de construction du projet d'évolution professionnelle se sont tenus et les ateliers réalisés dans le cadre de mobilités contraintes ont été au nombre de 89.

Par ailleurs, l'établissement poursuit le déploiement de **son offre certifiante à destination des agents les moins qualifiés par le biais de la certification CLÉA (Certificat de connaissance et de compétences professionnelles)**. L'année 2024 a été marquée par une augmentation du nombre d'agents inscrits à l'évaluation préalable : 51 contre 21 en 2023. 39 agents ont reçu un certificat contre 9 en 2023. Une offre de

formation et/ou remédiation est dorénavant à disposition des délégations régionales de l'établissement afin d'accompagner les agents au plus près de leurs besoins et leur permettre de préparer l'évaluation CléA dans les meilleures conditions. En complément du déploiement du CléA socle, l'ingénierie d'évaluation du CléA numérique a pu être réalisée.

**Afin de permettre aux agents peu diplômés de valoriser leur expérience professionnelle, et d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel par la validation des acquis par l'expérience (VAE)**, l'offre nationale d'accompagnement à la VAE (multi diplômés) poursuit sa croissance dans l'ensemble des structures du CNFPT. L'itinéraire proposé est en effet en fort développement : 256 sessions d'accompagnement (contre 128 en 2023) aux réunions d'information ; à la préparation du Livret 1 ; à la rédaction du Livret 2 et à la préparation à l'oral devant le jury.

**Enfin, dans le cadre des parcours de formation à vocation certifiante**, le CNFPT a poursuivi sa réflexion autour de certifications professionnelles pour des métiers prioritaires : les secrétaires généraux de mairie, les agents de gestion administrative et les chargés d'accueil. Le premier parcours certifiant d'assistant ou assistante de gestion administrative en Nouvelle-Aquitaine, dédié aux agents en reclassement, a pu être mis en place et 4 agents

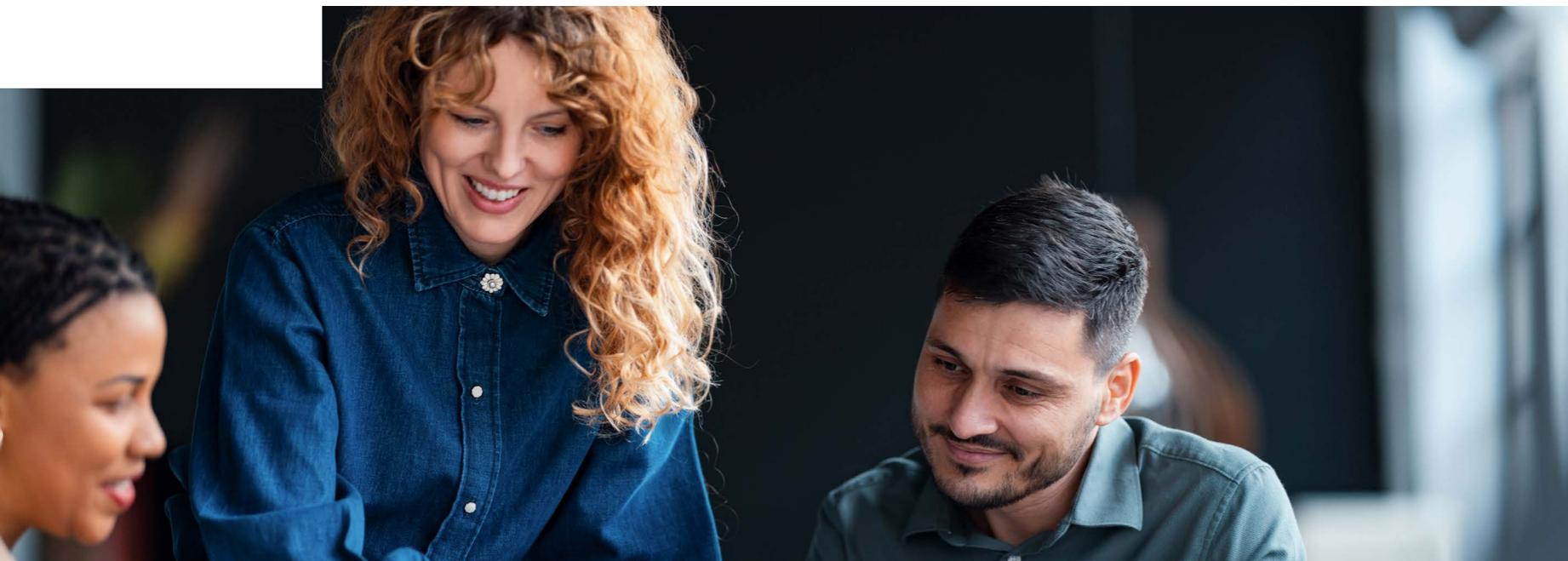
ont obtenu la certification (de niveau 3). Cette année 2024 a également permis d'introduire à titre expérimental l'Action de formation en situation de travail (AFEST) dans le cadre des parcours certifiants, en particulier pour une activité du métier d'assistant ou assistante de gestion administrative, et de plusieurs activités du métier de secrétaire général de mairie, tel que l'accueil du public.

Enfin, une demande de renouvellement d'enregistrement au RNCP du titre de directeur ou directrice des établissements et services pour personnes âgées a été réalisée en novembre 2024.

## Renforcer les compétences des professionnels des ressources humaines

En avril 2024, un webinaire a permis de faire le point avec les collectivités sur **la mise en œuvre du décret du 22 juillet 2022 et de l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023** en questionnant les enjeux de la prévention dans les parcours professionnels des agents : « Comment accompagner les transitions professionnelles dans une logique d'anticipation des parcours de développement des compétences ? ». Déjà proposé en 2023, le Mooc « Accompagner les transitions professionnelles des agents territoriaux » a par ailleurs été programmé pour la troisième fois et a regroupé 1 994 inscrits en 2024.

Dans un autre format, **la première semaine des transitions professionnelles** s'est tenue en novembre 2024 dans trois villes de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, réunissant 200 acteurs RH et formation, conseillers en évolution professionnelle et décideurs des collectivités territoriales, aux côtés de nombreux partenaires. L'occasion pour la délégation régionale PACA d'initier la création de son réseau de conseillères et conseillers en évolution professionnelle, en partenariat avec l'inter-fonction publique. Enfin, un nouveau parcours de formation à vocation certifiante « le conseil en évolution professionnelle dans la FPT » a été proposé. En 2025, il sera déposé pour enregistrement au Répertoire Spécifique de France Compétences.





Accompagner toutes les transitions

## Se saisir de l'IA et de la transition numérique

Dans un contexte de fortes attentes sur le développement des compétences en matière d'intelligence artificielle (IA), le CNFPT a renforcé son offre de service aux collectivités. Conscient des multiples enjeux (éthiques, démocratiques, écologiques...) du développement de l'intelligence artificielle et des besoins en compétences des agents dans un contexte de transition numérique, le CNFPT a défini une **stratégie d'accompagnement des collectivités et de leurs personnels** qui repose sur une triple action :

- assurer le développement d'une offre répondant aux enjeux, en veillant à construire en parallèle l'offre d'acculturation et de sensibilisation et l'offre d'expertise métiers ;
- créer et animer un groupe d'experts et de représentants de collectivités dans un rôle de veille et d'appui à la constitution d'une offre totalement en prise avec les besoins des collectivités ;
- mieux connaître et anticiper l'impact de l'IA sur l'évolution des métiers, en actualisant l'étude réalisée en 2021 sur les impacts de la transition numérique sur les métiers territoriaux.

Ce développement de l'offre préexistante passe ainsi par la création de **webinaires et de Mooc** d'acculturation, le développement de stages métiers spécifiques et d'évènement dédiés.

Ainsi, par exemple, en novembre 2024, une journée d'actualité consacrée à l'intelligence artificielle appliquée aux infrastructures routières, a été organisée par le CNFPT Nouvelle-Aquitaine et l'Inset de Montpellier, en partenariat avec le Conseil départemental de la Gironde, le Cere-ma et l'AITF Sud-Ouest.

De même, pour permettre aux **cadres de direction** de se saisir des enjeux de la gouvernance de la donnée et de son exploitation via l'intelligence artificielle, l'INET a élaboré en 2024 une nouvelle offre de formation intitulée : « L'exploitation des systèmes d'informations pour optimiser le pilotage stratégique de sa collectivité ». Ce stage cible 4 objectifs principaux et complémentaires :

- développer une vision stratégique du management des systèmes d'information ;
- définir les objectifs de la collectivité en termes de stratégie de système d'information avec un focus sur l'intelligence artificielle ;
- identifier les outils adaptés aux objectifs de la collectivité tout en intégrant une vision responsable de leur utilisation ;
- appréhender leur impact sur l'organisation, le management et la relation avec les usagers.

## Soutenir la *cohésion sociale*

Le constat d'une société fracturée que l'action publique ne parvient pas ou plus à fédérer est une invitation pour les collectivités territoriales à repenser la place faite aux citoyens dans la construction, le déploiement, l'évaluation de l'ensemble des politiques publiques. Ainsi les thématiques transversales « **Cohésion sociale** » et « **Participation des habitants** » ont été créées au CNFPT afin que l'ensemble de son offre de service soit irrigué par ces enjeux.

En 2024, un séminaire exploratoire a permis d'identifier les impacts concrets de la participation citoyenne sur les différents métiers territoriaux et de mieux cerner les besoins en formation afférents. Parallèlement, une offre de webinaires et de conférences a été conçue pour proposer aux agents des clés de compréhension sur l'ingénierie de la participation et encourager la création d'un réseau d'acteurs engagés sur cette thématique.

Le CNFPT prend d'ores et déjà en compte la **place de l'utilisateur, centrale dans la transformation de l'action publique, dans ses offres de formations** à travers la veille sur les nouveaux métiers de la relation à l'utilisateur, la professionnalisation des métiers de la relation à l'utilisateur ou encore le design de services pour renforcer la confiance des usagers et améliorer leur expérience des services publics.

Par ailleurs, pour favoriser une plus grande acceptation de l'altérité et développer la prévention et la lutte contre le développement des violences, trois actions ont été organisées à l'attention des acteurs sociaux sur l'« Approche interculturelle et genre », « L'interculturalité au cœur des politiques de solidarité », et le lancement d'une série de webinaires sur la lutte contre les violences faites aux femmes.

Dans les politiques de l'éducation, du sport, de la culture et de l'alimentation, afin de partager savoirs, savoir-faire et expériences autour de problématiques d'actualité traitant des grands enjeux sociétaux, des séries de **webinaires nationaux ont réuni régulièrement les agents territoriaux**.

Enfin, les **Rencontres territoriales de la vie associative 2024, placées sous le thème « Coopérer avec les associations pour mieux agir dans les territoires »** ont mis en évidence le rôle structurant des associations dans le renforcement du lien social, la lutte contre les fractures territoriales et la promotion du vivre ensemble. De nouveaux stages sont en conception afin de doter les agents territoriaux des grilles de lecture, des outils et des méthodes adaptés pour mieux appréhender la place des associations dans les politiques publiques locales.



## Montée en puissance *des centres de formation de police municipale*



Après un pic en 2023, l'activité police municipale connaît une légère inflexion en 2024. Elle continue de représenter une part importante de l'activité du CNFPT - autour de 10% - alors même que les policiers municipaux ne représentent que 1,3 % des effectifs de la FPT pour 4500 employeurs sur les 36 000 cotisants au CNFPT. Leur formation s'articule autour de trois pans : les formations initiales d'application (FIA), la formation continue obligatoire (FCO) et les formations à l'armement.

2024 est la première année d'une pleine dynamique de fonctionnement et de coordination entre **les quatre centres de formation des policières et policiers municipaux (CFPM)**, à Montpellier (34), à Aix-en-Provence depuis 2023 (13), à Angers (49) et Villenoy (77). Ces sites adaptent leurs infrastructures et les modalités organisationnelles au fur et à mesure, pour parfaire les conditions d'accueil et

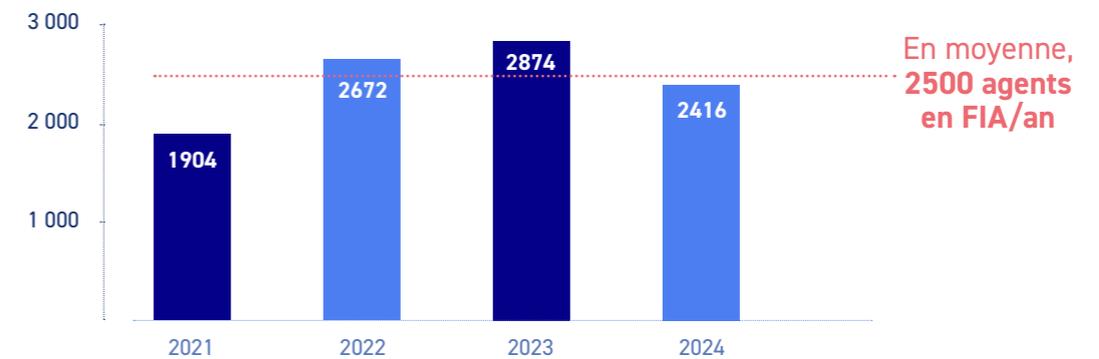
de réalisations des formations des policières et policiers municipaux au plus proche des conditions d'exercice de leur métier. Ils permettent désormais d'absorber **le flux annuel de près de 2 500 personnes** (agents de police municipale, cheffes et chefs de service, directrices et directeurs) **en formation initiale d'application (FIA). Et ce, moins de 4 mois après inscription au CNFPT** pour 86,6 % d'entre eux.

Afin de concilier territorialisation et proximité, l'ensemble des autres délégations régionales du CNFPT continuent d'assurer sur leur territoire géographique les formations de courtes durées (FCO et formations d'entraînement à l'usage des armes).

2024 a par ailleurs été une année d'expérimentation d'**un nouveau référentiel pédagogique des formations initiales d'application** des agents gardiens brigadiers à Aix-en-Provence qui sera généralisé en 2025 dans les quatre CFPM. Le référentiel des directrices et directeurs de police municipale a également été modifié en 2024 pour tenir compte de l'évolution de cette fonction. En parallèle, un travail de conception a été réalisé pour les futures formations dédiées aux compétences des **équipes cynophiles de police municipale**.

**24 914 policières et policiers municipaux** ont participé à au moins une action de formation organisée par le CNFPT en 2024.

Nombre de policières et policiers municipaux en formation initiale d'application



Enfin, pour accompagner la montée en compétences des fonctionnaires de police municipale, le CNFPT a lancé de nombreuses initiatives nationales et régionales dont l'offre de webinaire mensuel qui a réuni plus de 500 professionnels en 2024.

Le développement d'une offre nationale très complète en matière de formation continue avec des itinéraires comme celui sur la prévention du terrorisme doit également être signalé.

## La dynamique de *la formation continue pour les sapeurs-pompiers professionnels*

Les formations destinées aux sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et aux agents des services d'incendie et de secours (SIS), présentent un niveau d'activité en 2024 proche de 2023 (31 000) avec **30 320 journées formations stagiaires en 2024** pour les sapeurs et sapeurs-pompiers professionnels. Sachant qu'en 2024, peu de concours ont eu lieu, cela traduit la vitalité de l'offre de formation continue. De nombreuses actions ont été engagées sur des sujets à la fois plus stratégiques ou sur des thématiques de plus en plus spécialisées. En effet, confrontés à une forte hausse de leurs missions, de nombreux SIS ont sollicité le CNFPT pour bénéficier d'un accompagnement structurant permettant de travailler à la fois sur de **nécessaires évolutions managériales et sur les schémas directeurs de leur organisation**. En parallèle, de nouvelles formations permettent de mettre en œuvre des stratégies relatives aux sujets d'inclusion, de discrimination, de sûreté et de sécurité des SIS.

En 2024, le partenariat avec l'**École nationale supérieure des officiers des sapeurs-pompiers (ENSOSP)** poursuit la dynamique de mutualisation et d'échanges actée dans le contrat d'établissement. À ce titre, certaines formations du CNFPT, à destination des agents des SIS, sont désormais coorganisées et les compétences de l'ENSOSP, mises à disposition du CNFPT (formation transition écologique et gestion de crises par exemple).

De plus, après un travail d'analyse conduit sous l'égide du ministère de l'Intérieur, **un parcours de formation pour les nouveaux officiers et officières**, a été construit. Il leur permettra durant leur scolarité, de bénéficier, en délégation régionale, d'une formation d'intégration similaire à celle de tous les fonctionnaires territoriaux. Cette évolution facilitera de fait leur compréhension du monde territorial ainsi que la transversalité de l'action publique locale, en assurant une mixité avec les autres cadres dirigeants des collectivités locales.



## Secrétaires généraux de mairie : deux dispositifs de formation créés

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 vise à rendre le métier de secrétaire général de mairie plus attractif et crée de nouvelles obligations de formation dont les décrets d'application, parus le 17 juillet 2024, ont précisé les modalités.

Les agents nouvellement nommés doivent désormais suivre **une formation de professionnalisation au premier emploi** adaptée aux besoins de la collectivité. Pour les accompagner, le CNFPT a proposé dès septembre 2024, soit moins de deux mois après la parution des décrets, une formation de 15 jours combinant un tronc commun de 10 jours sur les fondamentaux du métier et des modules au choix issus de l'offre catalogue de l'établissement.

Le décret n° 2024-826 instaure également un **dispositif de « formation-promotion » pour les agents de catégorie C** souhaitant devenir

secrétaire général de mairie. Après huit ans de service, les agents peuvent être promus en catégorie B en suivant une formation qualifiante de 56 jours, adaptée à leurs besoins et validée par un examen professionnel organisé par les Centres de gestion. Dans ce cadre, le CNFPT a conçu, avec des professionnels en exercice, un parcours de formation qualifiant spécifique pour les secrétaires de mairie et individualisé en fonction des besoins.

De plus, **un parcours spécifique de certification professionnelle est en cours d'inscription au RNCP**. L'offre répond ainsi au nécessaire renforcement des formations de prise de poste, en complément de l'organisation de journées professionnelles territorialisées, d'échanges de pratiques sur des formats courts, et le développement d'outils collaboratifs.



## Attirer de nouveaux talents vers la territoriale

### Apprentissage, des engagements respectés malgré le retrait de l'État

Lors de la loi de finances pour 2023, L'État a décidé, de remettre en cause l'équilibre financier pourtant fixé dans la loi, en 2022, après accord de l'ensemble des parties (État, France Compétences, employeurs territoriaux et CNFPT). Ces retraits de l'État et de France Compétences qui participaient chacun au financement de l'apprentissage dans la FPT à hauteur de 15 M€ chaque année, se sont fait dans un contexte où les financements dans le secteur privé – et sans aucun critère d'attribution – étaient maintenus créant ainsi une inéquité avec le secteur public local.

Aussi, des critères de régulation ont dû être instaurés lors du recensement des souhaits de recrutement. En 2024, 4 608 collectivités ont fait part de leur intention de recruter **18 770** apprentis, un chiffre en hausse chaque année. Si le CNFPT avait dû couvrir la demande des collectivités, il aurait dû mobiliser 87 millions d'euros supplémentaires en ponctionnant les recettes de cotisation dédiées à la formation. Pour respecter le budget disponible, le CNFPT a alloué 11 000 autorisations préalables pour **7 230 contrats** effectifs, ce qui traduit la difficulté de réalisation des objectifs des collectivités.

### Prépa classes Talents : 50 % de réussite aux concours A/A+ de la fonction publique

Depuis juin 2021, le CNFPT s'est engagé dans le dispositif national « Prépa talents du service public » en s'associant avec l'INSP pour la création de deux classes Prépa-Talents à Nantes et Strasbourg de 22 étudiants chacune. Ce dispositif offre l'opportunité à des étudiants diplômés de l'enseignement supérieur (licence, master ou diplôme IEP), boursiers, issus de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou de zones rurales, ou à des demandeurs d'emploi, de préparer les concours de la fonction publique A et A+, pour les trois versants de la fonction publique. Une scolarité qui se déroule dans des conditions favorables, via une prise en charge financière sous forme

d'une bourse « talents », et souvent par la gratuité de l'hébergement à proximité de la classe. En 2024, la scolarité des étudiants prépa talents a évolué avec l'ambition de mieux outiller les préparatoires au concours d'administrateur ou administratrice territorial : nombre d'heures augmenté, coaching et accompagnement pour les étudiants admissibles.

Au total, **plus de 50 % des préparatoires des Classes Talents INSP-INET ont réussi un concours de catégorie A/A+** de la fonction publique, démontrant la qualité du dispositif pour attirer de nouveaux talents dans le service public.

### Informer et faire réseau

En 2024, le CNFPT a organisé en partenariat avec l'AMF et l'AMRF, des « Rencontres régionales des secrétaires généraux de mairie » (au Teich en Gironde et à Brest). L'objectif de ces manifestations créées en 2023 est de permettre régionalement aux quelque 23 000 agents territoriaux en poste de faire un point sur l'état de la réflexion vis-à-vis de l'évolution du métier de secrétaire général de mairie sur le plan des compétences et du statut après la publication de la loi et des décrets. Elles ont aussi été l'occasion d'échanger et de dresser un panorama de l'actualité qui concerne les secrétaires généraux de mairie. Ces sessions ont été diffusées en direct sur le compte LinkedIn du CNFPT et certaines visionnables depuis les antennes du CNFPT. Au-delà, les webinaires mensuels dédiés accueillent entre 500 et 700 participants à chaque session.

Cliquez ou flashez pour retrouver toute l'offre dédiée aux secrétaires généraux de mairie :



# Les chiffres clés *finances* et *ressources humaines*

En raison de la mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la norme comptable M57 (le même référentiel que les collectivités locales), du changement de système d'information financier et du raccordement à Hélios (le système comptable public des collectivités), l'exécution budgétaire de l'année 2023 avait été limitée à 11 mois. 2024 est également une année particulière dans la mesure où elle enregistre, en plus de ses 12 mois, le rattrapage du douzième mois de 2023. La synthèse de l'activité présente ici des résultats reconstitués sur les 12 mois de 2024.

## Les recettes du budget général

**427 M€**  
COTISATIONS

**36 442** COLLECTIVITÉS OU STRUCTURES ont cotisé au CNFPT en 2024

**16,75 M€**  
RECETTES DE FORMATIONS PAYANTES

## La répartition des dépenses du budget général

**6,3%**  
26,88 M€  
**AUTRES MISSIONS STATUTAIRES**  
dont transfert aux centres de gestion, organisation des concours et examens A+, rémunération des fonctionnaires pris en charge (FPEC).

**1,9%**  
7,8 M€\*  
**APPRENTISSAGE**

**11,7%**  
49,86 M€  
**GESTIONS (Y COMPRIS OPÉRATIONS FINANCIÈRES)**

**28,06 M** €  
d'investissements

**80,1%**  
341,29 M€  
**FORMATION**

\*Montant retraité sur 12 mois. Le montant total de la subvention au budget annexe d'apprentissage est de 27,8 M€ en 2024

## Les ressources humaines

**2 532**

POSTES PERMANENTS

dont **5,6%** d'agents contractuels contre **23%** dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.



**Cat. A**  
45%

**Cat. B**  
22%

**Cat. C**  
33%

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE



**11,25%**

c'est le taux d'EMPLOI DIRECT DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (agents permanents et non permanents) contre **4%** dans la Fonction Publique

**13,9 ans**

c'est l'ancienneté moyenne des agents du CNFPT

**49,8 ans**

l'âge moyen des agents, supérieur à celui de la FPT : 46 ans



Centre National de la Fonction Publique Territoriale  
80, rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris cedex 12  
Tél. : 01 55 27 44 00  
cnfpt.fr

  @CNFPT  @CentreNationalDeLaFonctionPubliqueTerritoriale  @leCNFPT

