

FICHE THÉMATIQUE N°7

FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

« Pour une formation émancipatrice, statutaire et au service de l'intérêt général !

LES REVENDICATIONS DE L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

Pour une formation professionnelle de qualité, accessible et porteuse de sens !

- **10 % du temps de travail dédié à la formation** : Statut d'élève rémunéré pour l'ensemble des lauréat·es de concours (catégories A et B) et **allongement des formations initiales** (minimum 6 mois).
- **Rétablissement des écoles nationales d'application** : Création d'un réseau d'écoles territoriales (INET, CNFPT) pour une **formation initiale et continue** commune, interdisciplinaire et ancrée dans les valeurs du service public.
- **Fin des écoles internes de management** : **Interdiction des formations « maison »** (par exemple : Grand Est, Seine-Saint-Denis) qui servent à **endoctriner les cadres** aux logiques managériales locales.
- **Formation continue obligatoire et qualifiante** : **Droit à 10 jours par an de formation** pour toutes et tous, avec **validation des acquis de l'expérience (VAE)** et **reconnaissance des diplômes** dans les carrières.
- **Intégration des enjeux écologiques et sociaux** : **20 % des formations** doivent porter sur la **transition écologique**, l'égalité femmes-hommes et l'éthique professionnelle.
- **Augmentation du budget du CNFPT** : **Financement public garanti** pour une offre de formation **gratuite, diversifiée et accessible** à l'ensemble des agent·es, sans externalisation. Pas de plafonnement des recettes ; retour au 1 % avec objectif de 3 %.
- **Droit d'alerte et de proposition** : **Création d'un statut protecteur** pour les formateur·rices et les agent·es qui dénoncent les **dérives managériales** ou les **formations inadaptées**.

La formation professionnelle : un droit bafoué, un levier de précarisation

1. Le démantèlement de la formation initiale : une stratégie délibérée

Depuis l'adoption de la loi Hortefeux en 2007, la formation initiale des agent·es de la fonction publique territoriale a été méthodiquement affaiblie. Les formations destinées aux catégories A et

Il ont été supprimées, laissant les jeunes cadres sans les compétences nécessaires pour gérer des dossiers de plus en plus complexes, comme ceux liés à la transition écologique ou au numérique. À Toulouse, par exemple, **50 % des cadres** déclarent ne pas avoir reçu de formation sur les enjeux climatiques, alors que ces questions sont au cœur de leurs missions quotidiennes. Ce désengagement de l'État a également eu un impact direct sur le nombre de lauréat·es aux concours : en Île-de-France, le nombre de réussites aux concours de catégorie A a chuté de **30 %** depuis 2015. Sans formation initiale solide, l'ascenseur social est grippé, et les jeunes diplômé·es se retrouvent démunis face aux défis de leur métier.

Le budget du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a également été drastiquement réduit depuis 2010, limitant encore davantage les opportunités de formation. Les conséquences sont claires : moins de concours, moins de promotions internes et une précarisation croissante des parcours professionnels.

2. L'endoctrinement au New Public Management : une formation au service d'une logique managériale

Les écoles internes de management, comme celles mises en place dans la métropole de Lille ou au Conseil régional Grand Est, ne visent pas à renforcer les compétences des agent·es mais à leur imposer une « culture d'entreprise » alignée sur les politiques locales. Ces formations « maison » transforment les cadres en relais des directives managériales, au mépris de l'éthique professionnelle et de l'intérêt général. À Lyon, une « académie des cadres » a ainsi été créée pour former les agent·es à la loyauté envers la direction plutôt qu'à la défense des valeurs du service public.

Cette tendance s'inscrit dans une logique plus large de marchandisation de la formation professionnelle. Depuis dix ans, plusieurs offensives ont visé à transformer le CNFPT en un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), ou à absorber l'Institut national des études territoriales (INET) par l'École nationale d'administration (ENA), afin d'imprégner l'encadrement supérieur d'une idéologie néolibérale. Grâce à la résistance de la CGT, ces projets ont été bloqués, mais l'influence du New Public Management reste forte : le service public doit être « rentable », le statut est présenté comme un carcan, et l'efficacité (« faire mieux avec moins ») est valorisée au détriment de la qualité du service rendu. Résultat : les cadres perdent leur indépendance et la formation devient un outil de contrôle plutôt que d'émancipation.

3. La formation continue : un droit théorique, une réalité inaccessible

En théorie, la formation continue est un droit pour l'ensemble des agent·es. Dans les faits, elle reste largement inaccessible. Aujourd'hui, seulement **3 % du temps de travail** est consacré à la formation, contre les **10 %** revendiqués par l'UFICT-CGT. À Bordeaux, **60 % des cadres** n'ont pas accès à des formations sur des sujets essentiels comme le télétravail ou les risques psychosociaux.

Par ailleurs, les formations sont de plus en plus payantes et externalisées, avec un coût moyen de **1 500 € par an et par agent·e**. Cette situation crée des inégalités criantes entre les petites et les grandes collectivités. Dans les communes rurales, **80 % des agent·es** renoncent à se former faute de budget, ce qui aggrave les disparités territoriales et précarise les parcours professionnels.

4. Les conséquences pour les agent·es et le service public

La précarisation des jeunes diplômé·es est l'une des conséquences les plus visibles de ce système. Il faut aujourd'hui **27 ans en moyenne** pour accéder à un emploi stable dans la fonction publique territoriale. Ce déclassement, couplé à un turnover record (60 % des jeunes quittent la FPT dans les cinq ans), montre à quel point le manque de perspectives et de reconnaissance pousse les talents vers le secteur privé. À Marseille, des ingénieur·es territoriaux démissionnent après seulement deux ans de service, faute de perspectives d'évolution.

Cette situation a également un impact direct sur la qualité du service public. Le manque de compétences sur des enjeux clés comme le climat, le numérique ou l'égalité conduit à des décisions inadaptées et expose les usager·es à des risques. Dans les crèches, par exemple, le manque de formation sur la petite enfance a déjà entraîné des fermetures de structures, privant les familles d'un service essentiel.

Enfin, les inégalités entre les femmes et les hommes se creusent. Les femmes, qui représentent **70 % des agent·es de catégorie B**, ont moins accès aux formations qualifiantes. Dans la filière sociale, les éducatrices spécialisées bénéficient de **30 % de formations en moins** que leurs collègues masculins, ce qui renforce le plafond de verre et les écarts salariaux.

Pourquoi cette situation est-elle inacceptable ?

1. Une formation réduite à l'employabilité : la fin du service public

La formation professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale est de plus en plus centrée sur l'adaptation aux besoins immédiats des employeurs, au détriment de l'émancipation des agent·es et de la culture du service public. À Nantes, par exemple, les formations portent davantage sur le management par objectifs que sur l'éthique ou l'intérêt général. Les valeurs républicaines – neutralité, égalité, laïcité – sont progressivement remplacées par des notions comme la loyauté, la performance ou la compétition.

Cette évolution transforme les cadres en simples exécutant·es, plutôt qu'en acteur·rices critiques capables de défendre les missions du service public. La formation n'est plus un levier de progression collective, mais un outil de contrôle et de soumission aux logiques managériales.

2. Un outil de division et de précarisation des agent·es

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et les entretiens professionnels lient désormais l'accès à la formation à la docilité des agent·es, plutôt qu'à leurs besoins réels. À Strasbourg, un·e cadre syndiqué·e s'est vu refuser une formation après avoir participé à une grève, illustrant comment la formation devient un instrument de pression.

Les agent·es en CDD ou en contrat de projet sont particulièrement touché·es : elles et ils n'ont **aucun droit à la formation**, ce qui aggrave leur précarité et les prive de qualifications essentielles pour évoluer. À Montpellier, des contractuel·les en poste depuis trois ans n'ont **jamais bénéficié d'une seule formation**, ce qui les maintient dans une situation de vulnérabilité permanente.

3. Une formation déconnectée des défis sociétaux

Seulement **5 % des formations** abordent aujourd'hui la transition écologique, alors que ce sujet devrait être central dans l'action publique. À Rennes, aucun module n'est proposé sur la sobriété numérique ou les circuits courts, alors que ces enjeux sont cruciaux pour les collectivités. Cette absence de formation sur les défis écologiques se traduit par un greenwashing généralisé et une inaction climatique préjudiciable aux citoyen·nes.

De même, les formations sur les missions sociales, comme l'accueil des publics fragiles (personnes en situation de handicap, de pauvreté), sont quasi inexistantes. Dans les Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS), **70 % des agent·es** ne sont pas formé·es sur les droits sociaux, ce qui se traduit par des situations d'exclusion et de non-respect des droits des usager·ères.

Donnons du sens à nos responsabilités !

