



Paris, le 31 mai 2018

## Comité Technique « Formation Continue » 29 MAI 2018

### FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS : ATTENTION ALERTE

**Représentaient l'UNSA** : Dominique LE DILY et Alain STEUX,

Dans un contexte de mutations tous azimuts : politiques publiques, numérisation, restructurations passées et à venir des outils, la formation continue au sein du MAA n'a pas le rôle qu'elle devrait avoir. La formation collective et individuelle devrait être la priorité absolue. Or, Il n'est plus vrai que le MAA reste bien positionné, tous les chiffres le montrent et en particulier la comparaison avec la moyenne interministérielle. Au MAA, la moyenne est de 1,7 jours par agent ; la moyenne est de 3,3 en interministériel.

La formation est une priorité dans les discours, mais pas dans les services ou les moyens humains affectés à cette fonction n'ont cessé de diminuer.

Pour l'UNSA, il y a de gros efforts à accomplir pour que l'ensemble de la chaîne hiérarchique se mobilise et que figure, dans tous les plans stratégiques et projets collectifs, un volet « formation ».

Par ailleurs, l'UNSA demande un renforcement et une reconnaissance des acteurs locaux (DRFC et RLF) qui assurent les deux tiers des formations. Ce sont les acteurs clés de l'accompagnement des personnels et il faut leur donner les moyens de le faire.

#### **Réponses de l'Administration**

La formation est la priorité du SRH, car il faut en permanence actualiser les compétences. Le maintien des compétences spécifiques est un enjeu d'avenir de notre Ministère. Il n'y a pas d'ambiguïté sur la priorité donnée à la formation.

Un des objectifs est de renforcer l'accès des agents à l'information.

Dans le cadre du baromètre social les plans de formation seront utilisés pour trouver des solutions à certaines difficultés.

Pour l'UNSA, il ne faut pas non plus que la formation soit utilisée comme le remède à tous les problèmes.

## Approbation du procès verbal de la réunion du 14 mai 2017

Quelques remarques. Le PV adopté, sous réserve des corrections demandées.

### Bilans 2017

**Nombre jours de formation par agent** : il est en 2017 de 1,7. Pour l'UNSA, ce chiffre est trop faible, il est à comparer en effet à la moyenne interministérielle de 3,3 (chiffre 2016). L'UNSA observe que depuis 5 ans, cet indicateur n'a jamais dépassé 2 jours de formation par agent. Certes s'il est vrai que certaines formations ne sont pas enregistrées pour de multiples raisons, cela n'explique pas l'écart avec la moyenne.

L'UNSA tient à affirmer que nos collègues en surcharge de travail s'autocensurent dans leurs demandes.

**Evolution des taux par type de secteur sur 5 ans** : alors que le taux de formation dans le secteur de l'enseignement est passé de 46,1 % à 52,9 %, celui des SD/AC à l'inverse, qui était de 53,9 % en 2013, est en 2017 de 47,1 %.

Si la baisse des effectifs explique en partie ce pourcentage, à l'évidence les restructurations incessantes dans les SD font que nos collègues se forment aux métiers, mais n'ont plus le temps de s'intéresser aux actions transverses.

**Des formations transverses en baisse de 32 % sur 3 ans** (2015-2016-2017) : L'UNSA s'inquiète de cette forte diminution dans des domaines cruciaux pour nos collègues et pour nos collectifs.

- Santé et sécurité au travail : - 25,9 %
- Communication, expression, méthodes de travail : - 18,8 %
- Informatique : - 47,8 %
- Techniques professionnelles :- 45,4 %

**Importance du niveau régional** : 60,4 % des stagiaires se forment au niveau régional et 24,1 % au niveau local, 15,5 % seulement au niveau central .

### Note d'orientation 2019-2021

L'UNSA regrette l'absence de toute mention de la charte de l'encadrement et aurait aimé voir figurer des formations « s'approprier les valeurs et comportements préconisés par la charte » ; action pouvant être couplée avec une action donnant la parole aux personnels quant à leur statut d'acteurs de la vie collective.

L'UNSA s'étonne également de l'absence de la « transition numérique »

L'administration souligne que dans le cadre d'Action Publique 2022, l'accompagnement des agents est bien identifié. Quant au plan managérial, il sera présenté au CT d'automne.

**Projet de note de service relative au compte personnel de formation (CPF)** (voir compte rendu UNSA du CT de janvier)

L'UNSA regrette l'absence de représentants du personnel dans le cadre de la commission régionale qui examinera les dossiers.

Jean-Pascal FAYOLLE s'engage à réexaminer ce point lors du bilan tiré de la première année de fonctionnement. Il précise qu'une note d'information sera faite pour informer les agents de leurs droits.

L'UNSA demande que le bilan par Région soit présenté en CRIC.

## **FOCUS : parcours professionnel**

Un parcours professionnel se construit par des souhaits d'avancement ou de promotion, par des mobilités. Les formations permettant donc de faciliter de tels changements seront donc éligibles au titre du CPF.

Les formations, relevant d'autres ministères ou de structures relevant des deux autres versants de la Fonction Publique, sont éligibles d'autant qu'elles permettront de faciliter une offre de proximité et ainsi de réduire les coûts.

**Dispositif de formation dans le cadre de RENOIRH** (RENOuveau des Outils Informatiques relatifs aux Ressources Humaines)

Ce système interministériel de gestion RH se mettra en place en juillet 2019, la même année que le MTES ; il est déjà en fonctionnement depuis 2016 au ministère des affaires sociales et de la culture.

Le SRH teste déjà l'intégration de données AGORHA sur RENOIRH et veille à l'intégration dans le système des spécificités du MAA.

Les formations seront de 3 types :

- Formations des formateurs internes qui assureront la formation des gestionnaires.
- Formations des gestionnaires de corps.
- Formation des gestionnaires de proximité, celles-ci se dérouleront en mai juin 2019 au plus près de la date de bascule.

L'UNSA sera vigilante quant à la qualité et aux déroulements de ces formations, elle se félicite de cette action qui contribuera à la réhabilitation de la fonction de gestionnaire du personnel, Par ailleurs, l'outil disposant en ligne des références réglementaires en temps réel et du volet procédural, la qualité des services assurées sera bénéfique pour tous.

## **Rapport du CGAER sur la formation continue des enseignants,**

L'UNSA a apprécié ce rapport qui ne cache pas les dysfonctionnements en la matière :

- Organisation et fonctionnement internes de la DGER sur ce champ d'action (page 49).
- Freins exprimés par les enseignants : conséquences sur leur activité, éloignement du lieu de stage, retards d'information sur l'offre, délai de remboursement des frais, besoins de formation rarement évoqués lors de l'entretien annuel.

L'UNSA souligne le réel problème de timing, les enseignants nous disent avoir les informations très tardivement (mars parfois avril de l'année scolaire)

L'UNSA déplore le manque de reconnaissance du rôle de RLF et le manque de temps qui leur est accordé pour remplir cette fonction et souligne l'intérêt d'un binôme.

## **Réponses DGER**

Un poste en centrale de chargé de mission dédié à l'organisation de la formation continue des enseignants sera pourvu en septembre ; la gouvernance de la politique de formation au sein de la DGER sera donc améliorée.

Le planning des formations sera annoncé en septembre ; l'UNSA sera vigilante sur cette annonce.

Une réflexion est en cours et sera poursuivi par le chargé de mission quant à l'amélioration du recueil des besoins :

- Piste 1: faire en sorte que dans tout projet de service il y ait un volet formation.
- Piste 2 : réflexion quant à l'articulation des compétences à mobiliser sur le recueil des besoins (compétence métiers et compétence administrative).