



## Comité Technique Ministériel – section spécialisée Formation Continue

# Compte-rendu

Paris, le 29 novembre 2021

## COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

### Section spécialisée Formation Continue

Du 23 novembre 2021

L'UNSA était représentée par Emilie Cerisier, Samuel Phelippeau et Gwendoline Prosper.

En réponse aux déclarations liminaires, le constat partagé en juillet était de dire qu'à ce stade, le MAA ne disposait pas d'une très bonne visibilité sur le recours aux outils de la formation. Ainsi, RenoiRH-formation apportera une plus-value permettant de disposer de ces informations de manière plus facile. Un GT va se mettre en place pour élaborer une note de service expliquant les enjeux autour de la formation professionnelle et les outils et dispositifs de formation à destination des agents, mais aussi des cadres.

Sur la formation des élus, un échange a déjà eu lieu sur ce sujet. Un groupe de travail est prévu, faisant écho à cette problématique. On ne sait pas encore quels seront les sujets couverts, ainsi que la répartition de ce qui incombe au ministère et ce qui relève des organisations syndicales (début d'année 2022).

Il est aussi important de renforcer la formation des managers.

Au sujet de l'outil RenoiRH : il ne faut pas que cet outil soit un recours pour économiser des moyens humains ; il est au service des politiques publiques.

Les points abordés dans l'ordre du jour étaient les suivants :

### 1. Activités de la formation continue en 2021 et perspectives 2022

L'administration a présenté un bilan provisoire sur les formations mises en œuvre en 2021. Elle présentera, en 2022, les éléments quantitatifs et financiers non arrêtés à ce jour.

En complément des thèmes spécifiques reconduits chaque année, des formations métiers ont été ajoutées pour s'adapter à l'actualité et aux besoins : BREXIT, sensibilisation aux enjeux de la future présidence française de l'Union Européenne, et un renforcement des offres sur la valorisation économique des filières ou la gestion des aides dans les domaines agriculture et forêts-bois pour les directions d'administration centrale.



Des formations destinées aux encadrants sur la réorganisation d'un service et les outils pour retisser le collectif ont vu le jour, suite à la mise en œuvre du télétravail.

Le label égalité-diversité obtenu par le ministère implique la formation de tous sur des thématiques diverses comme la diversité, le recrutement sans discrimination, l'égalité professionnelle femme-homme, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la laïcité et neutralité des agents du service public. Cette dernière est d'ailleurs déployée dans toutes les écoles des agents fonctionnaires (ex : IRA). Pour 2022, cette offre de formation devrait se renforcer avec de nouvelles thématiques comme le handicap et la lutte contre la radicalisation.

Sont prévues, également en 2022, des formations au dialogue social pour les managers.

Un groupe de travail pour élaborer le module de formation sur le droit à être syndiqué et sur l'intérêt du dialogue social va être mis en place pour des sessions de formation au premier semestre 2022, à destination des agents.

De même, pour l'an prochain, le ministère élabore une formation sur la protection fonctionnelle et la responsabilité pénale des agents en charge des contrôles officiels de la DGAL.

La DGER essaie de mettre en œuvre, pour tous les nouveaux agents, des formations à la prise de poste. Cela a été fait pour les directeurs, secrétaires généraux. Cela n'existait pas pour les TFR quelle que soit leur spécialité ; à partir de cette année, cela entre dans l'offre normale et récurrente.

L'UNSA est intervenue sur plusieurs points :

- La nécessité d'informer les agents sur l'accompagnement juridique dans le cadre de la protection fonctionnelle. Il était prévu dans l'ancien marché ADAVEM/France victimes, qui contenait un versant appui psychologique et un versant appui juridique, ce qui n'est plus le cas dans le marché avec l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR).
- L'absence de dynamique sur la thématique égalité-diversité dans les DDI pour nos agents issus du MAA.
- L'importance d'avoir le même organisme de formation pour l'action « Formation au dialogue social » entre les managers et les élus, nécessaire pour une harmonisation du contenu et une bonne appréhension de l'organisme de formation sur les points de divergence.

## 2. Mise en œuvre de la plateforme interministérielle MENTOR

L'objectif de cette nouvelle plateforme numérique de e-formation est de mutualiser des contenus digitaux de qualité entre ministères et de réduire les coûts de développement, de maintenance et d'hébergement au regard des différentes plateformes existantes.

**Cette plateforme est complémentaire à l'offre actuelle de formation dans notre ministère.** Le MAA s'est associé à sa mise en œuvre en proposant des formations sur RenoiRH et RenoiRH-formation, l'indice de fréquence de traitement en agriculture, concevoir et animer une classe virtuelle, la préparation au concours IAE, la sensibilisation à la présidence française de l'Union Européenne.

A l'heure actuelle, 38 modules de formation sont déployés sur MENTOR.

Un plan de communication va être déployé au MAA afin de présenter et former les agents au dispositif (création d'un compte, accès aux formations...).

### 3. Mise en place du logiciel RenoRH-formation continue

Ce logiciel devrait, à compter de 2022, remplacer les outils actuels de gestion de la formation que sont SAFO et EPICEA. Il permettra un meilleur suivi des formations réalisées par les agents et des bilans précis sur la formation continue au MAA.

Cette année, le bureau de la formation continue a entrepris la formation des formateurs internes puis la formation des gestionnaires (estimés à plus de 500) à cet outil.

L'ouverture de l'application « mon self mobile » est programmée pour le début de l'année 2022 (dès le 3 janvier). Elle permettra aux agents de se télé-inscrire aux formations, et aux responsables hiérarchiques de valider avec une dématérialisation sur toute la procédure d'inscription à une formation.

Pour se faire, le MAA est en cours de saisie des responsables hiérarchiques dans chaque structure et un plan de formation et d'accompagnement des agents et des responsables hiérarchiques (communication dédiée) devrait accompagner le déploiement de l'application.

L'UNSA a insisté sur le maintien des Directions Régionales de Formation Continue (DRFC). En effet, la mise en place de procédure dématérialisée ne doit pas être un prétexte à la réduction des effectifs dans ces services déjà fortement démunis. Le maillage territorial est important et doit être positionné au plus près des agents.

L'administration a répondu que les DRFC devaient perdurer pour construire l'offre de formation. L'UNSA sera vigilante sur ce point.

En terme de communication, un groupe de travail va être mis en place pour travailler sur la rédaction d'une note de service sur la formation continue comprenant les enjeux et les moyens, avec, en annexe, la liste des différents sites d'offre de formation. Elle permettra aux agents de mieux connaître les outils mobilisables. Les agents peuvent aussi s'appuyer sur la note de service de juin, mentionnant des outils interministériels y compris les offres de formation mobilisables, de même que le portail sur le site intranet du MAA sur la formation.

Dans les EPL, une note de service est parue, déclinant des missions à accomplir en plus au titre du Responsable Local Formation (RLF). Un RLF a bien été identifié dans toutes les structures.

Il est compliqué dans l'enseignement de trouver des volontaires pour prendre les missions de RLF ; personne ne souhaite prendre ces missions car elles s'ajoutent « en plus » du travail, déjà chargé.

L'UNSA demande s'il est envisageable de rendre attractive cette mission en la valorisant lors de l'entretien professionnel ?

Cela semble évident de valoriser ces missions supplémentaires ; il faut à présent réfléchir à la méthode de valorisation (indemnitaires, parcours professionnel et avancement...)

En ce qui concerne le parcours de formation et d'accompagnement à la prise de poste des directeurs adjoints en charge de la pédagogie (D2), le parcours d'accompagnement a été mis en place l'année dernière avec un système de tutorat, en partenariat avec l'inspection et les IGAPS. La DGER est bien consciente des difficultés rencontrées par les agents nouvellement en poste.

Dans l'enseignement supérieur, pour les enseignants-chercheurs, la DGER organise des formations à la pédagogie (4 séquences d'une semaine).