

Paris, le 31 mai 2022

L'UNSA-AAF était représentée par Samuel Phelippeau et Gwendoline Prosper

1. Approbation du procès-verbal du CTM Formation Continue du 23 novembre 2021 :

Aucune remarque n'étant formulée, le PV est approuvé.

2. Bilan de l'activité de la formation continue en 2021 (statistiques EPICEA/SAFO)

Nous sommes, en 2022, dans une année de transition puisque RenoIRH-formation a été ouvert. En ce qui concerne MENTOR, un point sera fait, mais le Ministère n'est pas encore en capacité de tracer les demandes de ses agents. Cela ne sera pas avant le second semestre 2022.

Il y a une sous-évaluation de la formation dans EPICEA et une perte de données que l'administration n'est pas en capacité d'évaluer.

En effectifs, le secteur de l'enseignement agricole est majoritaire avec 60 % des agents. Sur 2020-2021, le nombre d'agents formés a augmenté de 7 %.

Progression du nombre de stagiaires de près de 30 %, principalement venant de l'enseignement agricole.

Augmentation de 21 % du nombre de jours, portée encore par l'enseignement agricole.

Les principaux domaines en évolution sont la prise de fonction, les pratiques pédagogiques et la vie scolaire et insertion. Cela est dû à l'accompagnement des agents en CFA-CFPPA.

Dans le cadre légal, une réunion de formation est bien cadrée et répond à une norme précise. Toutes les actions de formation chargées dans RenoIRH ne pourront être chargées que s'il s'agit bien de formation et non d'information. La crise sanitaire n'a pas permis de retrouver une trajectoire claire. Il y a eu une sous-évaluation d'EPICEA, mais cela ne doit pas masquer le fait que la fréquentation des actions de formation ait baissé. Cette tendance est aussi notée en interministériel.



Des bilans régionaux nous seront donnés ultérieurement. Il y a peut-être besoin de travailler à la création d'une enquête pour essayer de comprendre les motivations des agents à aller se former.

Comment s'assurer du transfert de compétences au retour des actions de formation : il faudrait réinterroger des agents sortant de formation afin de mesurer le degré d'application par la suite et connaître le temps sur lequel les actions de formation sont réalisées (sur le temps de travail ou en dehors).

Sur le CPF, la désinformation existante parasite (tentatives de piratage par SMS et mails). En ce qui concerne les données de mobilisation des CPF, un bilan pourra être fait, ainsi que sur la mobilisation de l'ensemble des outils offerts aux agents.

Dans l'enseignement, la crise sanitaire a mis en avant la généralisation du distanciel. Cela permet des sessions avec un plus grand nombre de participants mais il ne faut pas négliger et oublier l'intérêt particulier du présentiel.

La généralisation d'ESTEVE devrait permettre de recueillir les besoins en formation des agents et d'avoir des informations plus précises sur la dispersion des agents sur les actions de formation (1 agent se forme 5 fois ou 5 agents se forment 1 fois). La solution du distanciel a permis de voir revenir en formation des agents qui ne se déplaçaient pas.

Focus sur 3 formations particulières :

- Échanges de pratiques sur le management dans un contexte de sortie de crise à destination des cadres : peu suivie 4 sessions sur 15 organisées.
- Formations télétravail : 8 sessions programmées, 35 participants dont 20 managers.
- Dialogue social : 2021 expérimentation sur une session. Sur 2022, 7 sessions sous format de classe virtuelle (pour 2). Il y a plutôt un public d'EPLEFPA, permettant des échanges sur la pratique du dialogue social. Il y aura un GT le 30 juin sur ce sujet permettant de recadrer.

Bilan des formations Label : à la fin de l'année 2021, les objectifs n'avaient pas été atteints. Il a fallu remobiliser les acteurs, ce qui a permis de relancer les inscriptions. Les retours sont plutôt positifs. Le marché est en cours de renouvellement afin de pouvoir bénéficier encore d'une offre pour les 4 prochaines années.

3. Bilan financier de l'année 2021 et programmation 2022

En matière d'évolution des dépenses de formation entre 2020 et 2021, on constate une baisse de - 6 % en AE et - 7 % en CP

Répartition 2021 par axe :

- 13 % du budget aux dotations Administration Centrale
- 25 % Accompagnement des réformes
- 5 % Préparation aux examens et concours
- 27 % Formations EA (44 % en 2020)
- 30 % PNF

Répartition pour 2022 par axe :

- 10 % du budget aux dotations Administration Centrale
- 34 % Accompagnement des réformes
- 6 % Préparation aux examens et concours (il y aura aussi des préparations aux admissions)
- 28 % Formations EA
- 22 % PNF

La disponibilité des informations par région existe, elles seront transmises après la réunion.

4. Point sur le déploiement des formations sur la plateforme interministérielle MENTOR

Les formations MAA ne sont accessibles que par les agents du ministère. Des formations métiers font l'objet d'une migration vers MENTOR pour s'insérer dans le cahier des charges. Une formation hybride ayant une partie théorique en distanciel et une partie échanges de pratique en présentiel. Des projets sont soit identifiés soit en cours de migration.

100 % des agents publics doivent être formés à la laïcité d'ici 2023.

Il existe 13 collections thématiques de formations proposées.

Nous sommes le 2ème Ministère à utiliser la plateforme MENTOR.

A la rentrée, il sera possible de faire une diffusion plus générale à tous les personnels du ministère.

Un flash info RH va rappeler quel outil fait quoi entre « Mon self Mobile », RenoiRH-Formation et MENTOR. Le site FormCo va être remis en route en étant mis à jour automatiquement dès lors qu'une formation est rentrée sur MENTOR. Le catalogue disponible sur MonSelfMobile est le même que celui se trouvant sur le site FormCo.

5. Point d'avancement sur le déploiement du logiciel RenoiRH-formation

A la date du 4 mai, 6 041 demandes ont été faites par des agents dans MonSelfMobile.

Travail d'amélioration avec le CISIRH sur l'instabilité de la plateforme.

Les formations des RLF se poursuivent.

Chantiers lancés :

- Harmonisation des saisies dans RenoiRH-formation
- Statistiques

6. Point sur l'actualisation de la note d'orientation triennale de la formation continue 2022-2024

Actualisation de la note triennale de la formation continue du 11 août 2021 afin de prendre en compte les évolutions et/ou priorités apparues pour 2022.

Elle définit ainsi, pour la période 2022-2024, les orientations stratégiques et les compétences qui doivent être acquises, actualisées ou consolidées, au regard de l'évolution des politiques publiques portées par le MAA.

Paris, le 24 mai 2022

Mesdames, Messieurs,
Chers collègues,

L'UNSA fait le constat que la formation continue au ministère de l'agriculture connaît peu de variations si l'on s'attache aux chiffres. Certes, la crise COVID a impacté les sessions de formations, mais sur 2021 nous retrouvons à peu près les mêmes ordres de grandeur, à quelques détails près :

- les agents de catégories C ont le plus fort taux d'accès à la formation,
- les hommes catégories C se forment beaucoup plus que les femmes de cette même catégorie,
- les femmes et les hommes toutes catégories confondues se forment selon des pourcentages proches : 38 % des femmes et 33 % des hommes, les femmes étant cependant beaucoup plus nombreuses que les hommes au MAA (60/40).

Les personnels de l'enseignement agricole se forment toujours en forte proportion (+ 7,1 %), au regard des personnels d'autres secteurs, notamment des personnels en Administration Centrale et Services Déconcentrés, dont la baisse est importante et en miroir (- 7,1 %).

Et nous avons ici l'un des éléments à relever. Cette baisse est inquiétante, même si elle peut être due à la difficulté d'accès des données sur EPICEA, mais cet argument est aussi valable pour les années précédentes, or là nous avons bien une chute pour l'année 2021, comparativement à 2020... (33 % d'agents formés en 2020, 26 % en 2021).

Quelles causes expliquent un tel phénomène ? Est-ce dû au fait que les agents ont eu des réponses négatives suite à leur demande ? Est-ce dû au fait que, notamment en SD, les suppressions de postes ont atteint un tel niveau que les agents sont débordés de travail et ne veulent pas partir en formation au risque de laisser du travail s'accumuler. Il faut en tout cas s'inquiéter de ce phénomène qui signe un malaise évident dans les communautés de travail des services déconcentrés.

L'UNSA souhaite attirer l'attention de l'administration sur cet échelon régional et sur les personnels qui y sont affectés : de nombreux emplois restent vacants, l'attractivité de cet échelon est en chute libre, les conditions de travail ne sont pas bonnes.

Enfin, pour nous situer au-delà des chiffres, l'UNSA souhaiterait que les CT FORMCO, comme ce fût le cas quelques fois par le passé, se concentrent sur les contenus des formations, notamment celles entièrement pilotées par le budget central du ministère, qui sont donc délivrées à beaucoup d'agents.

Ainsi pourrions-nous avoir quelques éléments du programme de formation sur le « Label Egalité-Diversité », sur la laïcité et sur l'animation du dialogue social.

Il ne s'agit pas ici d'entrer dans les détails, mais d'avoir une vue générale de ce qui est proposé aux agents dans le cadre de ces formations, car il nous semble qu'au-delà des chiffres, importants certes, il faut nous arrêter de temps en temps sur les contenus.

Un autre point que nous souhaitons aborder ce jour : les plans locaux de formation. Il semblerait que dans certaines régions, les besoins de formation exprimés dans les entretiens professionnels ne remontent pas jusqu'au DR-FORMCO. Comment dans ce cas mettre en place de nouveaux plans de formation ? Sur ces régions, nous ne retrouvons donc que des formations transversales et nous risquons de perdre en technicité ou en compétence dans des domaines spécifiques. Nous pouvons prendre en exemple le domaine végétal et la demande récurrente des agents pour une formation en Passeport Phytosanitaire (réclamée depuis de nombreuses années par les agents et d'autant plus depuis la sortie du Nouveau Règlement Santé des Végétaux en 2019). Ces demandes sont réitérées par les agents lors des réunions Passeport avec la DGAL, des agents des SRAL en ont fait la demande dans leurs entretiens professionnels les premières années mais, ne voyant apparaître aucune formation au calendrier, ont cessé de la demander.

L'UNSA demande donc un recadrage sur l'expression des besoins de formation des agents et le lien à faire avec les DR-FORMCO pour un maintien de formations techniques de qualité et qui s'adaptent aux évolutions du contexte réglementaire.

Pour finir, il semblerait que l'avancement et l'accès aux formations égalité-diversité et violences sexistes et sexuelles du ministère soient très disparates d'une région à l'autre et d'un secteur à l'autre. Cette démarche, même si elle revêt un caractère obligatoire de par la labellisation de notre ministère, est importante et devrait être connue de tous les agents. L'UNSA attend encore du MASA un réel effort sur ce sujet.

Merci.