

Comité Technique Ministériel - Formation continue des personnels CTM FormCo du 24 mai 2017

A l'ordre du jour de ce CTM Formco :

- Les statistiques de la formation continue
- Le budget 2016
- La note orientation 2017 - 2018 - 2019
- Le Compte personnel de formation

Étaient présent.es pour la FSU : F.BOUHADDI, JC.SOTTIL, O. BLEUNVEN

La FSU est intervenue en préalable de l'étude des points à l'ordre du jour pour rappeler, à l'occasion du changement de Ministre et de gouvernement, l'exigence d'une formation continue de qualité ouverte à tous et toutes. Si nous avons pu constater des évolutions positives ces dernières années, et particulièrement après le recul important de 2010, pour autant des dossiers restent encore à faire progresser : la formation des personnels de catégorie C, la question de la mobilité, ... Notre organisation veillera à ce que ces chantiers avancent.

Enfin le Snuitam-FSU et le Snetap-FSU rappellent leur demande d'un droit de suites aux procès verbaux par la vérification de la mise en œuvre des décisions prises à chaque réunion.

Le SRH répond aux organisation syndicales que la formation des personnels est un sujet stratégique pour le MAAF. La pyramide de âges avec beaucoup de départs à la retraite montre la nécessité d'un renouvellement des personnels, mais aussi la nécessité d'une mise à jour des compétences pour le maintien des compétences et des moyen humains.

Le Ministère entend la nécessité d'un rapprochement de la formation continue du niveau local et donc d'une certaine déconcentration mais il faut des croisements des équipes et des agents, il est donc indispensable de maintenir des actions nationales et interrégionales.

Sur les besoins de formation, le SRH annonce son intention d'utiliser le Compte Personnel de Formation - CPF (sa construction va permettre de trouver des réponses notamment à la mobilité).

1 – Adoption Procès verbal du 10 novembre 2016

La FSU demande les suites données aux questions posées lors de cette réunion (financement plan managériale – charte managériale ministérielle - ...)

Selon le SRH, sur le plan managérial il n'y a pas de financement global mais action par action. Deux actions ont été mises en place, en lien avec le niveau interministériel.

Il y a un comité pilotage mais celui-ci est interne à l'administration. Nous n'avons pas encore le recul nécessaire Un bilan est prévu à l'issue de l'année. Nous ferons un point en CTM Formco

Sur le label "Diversité" il y a eu un auto diagnostic du Ministère. Un organisme (Altideme) y travaille et le SRH attend les résultats pour mettre en œuvre un plan d'action, notamment sur les marges de progressions – il y aura des jalons et un calendrier

Le label est obtenu pour 4 ans. Il faudra donc travailler avec cet objectif.

2 – Les statistiques de la formation continue

Le SRH présente les principaux éléments statistiques de la formation continue au sein du MAAF, en rappelant que ces éléments s'appuient sur les retours EPICEA et SAFO (mais données pas toujours identiques selon les DDI).

Quelques éléments de vocabulaire :

- Agent formé = une personne physique
- Stagiaire = agent ayant suivi la formation
- Taux de formation (Nb agents formés / effectif du MAAF)

Les éléments à retenir : en 2016, sur les 31 307 agents du Ministère, 15 232 agents se sont formés, soit 48,7 % des effectifs du MAAF.

On constate dans le tableau ci-dessous une augmentation significative du taux de formation chez les agents de l'Enseignement Agricole mais également une baisse du taux globale formation ces deux dernières années.

Agents	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux de formation MAAF	50,1%	54,9%	54,5%	55,1%	52,9%	48,7%
répartition taux EA	44,0%	42,4%	46,1%	47,3%	50,1%	51,6%
répartition taux AC/SD	56,0%	57,6%	53,9%	52,7%	49,9%	48,4%

Avec les deux tableaux suivants on remarque un taux de formations plus fort chez les personnels de catégorie B et C que les catégories A .

Les agents du MAAF
% par catégorie
65,0%
24,1%
10,9%

Agents formés	
2016	% par
Catégorie	catégorie
A	56,7%
B	29,5%
C	13,9%
Total agents fo	100,0%

Ensuite ce tableau permet de constater l'évolution du nombre de jours de stage, en baisse également depuis deux ans, dans les services centraux et déconcentrés comme dans l'EA.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
AC/SD	40738	40455	37198	37534	34616	28207
EA	20947	24 733	25317,5	25878	26757	23119
TOTAL	61685	65188	62515,5	63412	61373	51326

Nombre de jours de formation-information-évaluation

Le nombre de jours par stagiaire est en moyenne de 1,52 jours cette année (1,54 jours sur 5 ans)

Enfin concernant les évolutions par genre on constate, en catégorie A, un même taux de formations entre hommes et femmes. Par contre en catégorie B et C il y a une importante différence entre H et F. Les hommes sont plus formés.

A noter que des disciplines ESC, EPS et Doc ont des taux de formation beaucoup plus fort que les autres disciplines. Il y a sans doute un effet travail en réseau qui doit peut être étendu.

Pour la FSU, même si la baisse du taux de formation semble faible, pour autant il ne faut pas la minimiser car elle se confirme sur deux ou trois ans. Le SRH a annoncé en introduction le rôle stratégique de la FC, il faut donc au contraire assurer une augmentation de ce taux.



Si nous devons souligner l'élément positif de l'augmentation du taux de formation des agents de l'Enseignement agricole, il faut relativiser avec le fait que nous restons le service le plus important du Ministère et donc nous restons donc avec un taux de formation des agents EA en dessous des agents des autres services.

Le SRH reconnaît un fléchissement mais qui s'expliquerait par l'effet de la régionalisation (les services ont travaillé à leur réorganisation). Selon le service des ressources humaines il y aurait aussi une forme d'autocensure empêchant les agents de partir. Il y a donc une marge de progression.

Le Ministère réaffirme que les refus de départ en formation par les chefs de service doivent être justifié et argumenté.

Sur la communication et l'information de la nécessité de formation, le SRH assure que c'est le rôle des RLF et DRF. Il y a des contacts réguliers mais il faudra sans doute aller plus loin.

La FSU se félicite du taux de formation des femmes, mais constate un écart très important qui doit nous interroger : est-ce un seul effet du taux de femmes plus important ?

Les organisations syndicales remarquent des publics qui ne viennent jamais se former (exemple en CFA et CFPPA). Il y a là aussi un élément de progression nécessaire, que le SRH reconnaît.

3 – Budget 2016

Pour rappel, le budget unique de la formation continue concerne tous les secteurs d'emplois du MAAF (sanitaire, agriculture et enseignement agricole). Il est géré sur le BOP 215 .

Crédits alloués	5 260 808	5 295 913
Réalisation (en euros)	2015	2016
BOP 215 central	2 202 783	2 044 792
BOP 215 déconcentré	2 754 922	2 546 123
Formateurs internes (titre 2)	306 998	324 578
% de réalisation	100,3 %	93 %
Total Dépenses formation	5 264 703	4 915 493

Selon le SRH, le taux réalisation en 2016 s'explique par des actions engagées en 2016 mais financées en 2017.

Pour 2017 le démarrage semble conforme à l'action traditionnel.

Les organisations syndicales dénoncent des DRAAF en difficulté budgétaire qui gèlent des crédits 215 puis les utilisent pour des crédits fonctionnement (notamment frais déplacement et ceci lié aux réorganisations régionales qui augmentent ces frais de déplacement). Elle demandent sur ce sujet la plus grande vigilance du Ministère.

Pour le SRH il y a un principe de fongibilité. Elle incite les OS à demander des comptes au niveau des instances régionales. Pour autant elle assure vérifier les dérives et être intervenue auprès des secrétaires généraux pour préparer un dialogue de gestion et les alerter afin de devancer les coûts de la FC (notamment coût déplacement)

La FSU, souligne que les crédits de la FC non utilisés représentent plus de 300 000 €. Une situation difficilement entendable par nos collègues qui se sont vus refuser leur formation alors que tous les crédits n'ont pas été utilisés.



4 – Note orientation 2017 - 2018 - 2019

Selon le SRH, il s'agit d'une simple actualisation de la note qui intègre le CPF, le plan managérial et donne aux Valeurs de la République un périmètre moins sécuritaire et plus de formation.

La FSU rappelle l'importance de la question de la formation des agents des abattoirs.

Il y a aussi un sujet particulier sur le télétravail - et pas seulement des encadrants - pour les télétravailleurs.euses

Le SRH reconnaît la nécessité d'un échange sur le sujet.

5 – CPF (Compte personnel de formation)

Le compte personnel d'activité (CPA) intègre le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) qui aura été un échec.

Le CPF devrait permettre d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. La demande de l'agent pourra concerner aussi bien des formations dans le périmètre des missions du ministère que des formations lui permettant d'exercer un nouveau métier y compris hors du secteur public.

Le nombre d'heures du CPF est porté à 150 h (contre 120 h pour le DIF) sur la base de 24 h/an jusqu'à 120 h puis 12 h/an pour atteindre les 150 h. Un agent de catégorie C souhaitant obtenir un diplôme de niveau V pourra bénéficier de 400 heures.

Le SRH annonce que les agents du public (fonctionnaires et agents contractuels) auront accès à leur compte CPF grâce à une interface-web mise en place par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

Pour la mise en œuvre du CPF au Ministère de l'Agriculture, le SRH annonce la mise en place d'un groupe de travail en juin 2017 et une réunion avec les OS en juillet 2017 (réunion technique) avant publication d'une note de service en septembre ou octobre 2017.

La FSU a rappelé qu'elle demande toujours un bilan du DIF car il serait utile et intéressant avant de travailler sur la mise en œuvre du CPF.

La prochaine réunion du CTM Formco est prévue le 16 novembre 2017

