

<https://snetap-fsu.fr/CTM-FORMCO-Compte-rendu-reunion-du-13-novembre.html>



CTM FORMCO - Compte rendu reunion du 13 novembre 2018

- Nos Actions - Le SNETAP dans les instances - Comité technique ministériel (CTM) -

Date de mise en ligne : mardi 11 décembre 2018

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

1 - CPF (compte personnel de formation)

La note de service 2018-451 , relative au déploiement du CPF (compte personnel de formation) au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, a été publiée le 14 juin 2018.

Elle s'adresse à toutes et tous les agents publics du MAA (titulaires et contractuels).

Il est important de rappeler que pour les ACB (agents contractuels sur budget d'établissement) l'alimentation, les instructions et le financement CPF est assuré par l'[EPL](#) employeur.

Pour mémoire, depuis le 01 janvier 2017, le CPF est alimenté automatiquement à chaque fin d'année d'un crédit de 24 heures / an jusqu'à 120 h, puis de 12 heures / an jusqu'à un maximum de 150 h créditées.

A noter que les heures acquises au titre du DIF avant le 31 décembre 2016 ont été reprises au titre du compte personnel de formation.

Attention : pour les personnels de catégorie C sans diplôme de niveau V, le CPF est alimenté de 48 heures / an jusqu'à 400 h maximum.

Pour bénéficier de cette alimentation majorée, chaque agent concerné doit en faire la déclaration en activant son compte personnel de formation sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr. Pour cela il doit renseigner le champ relatif à son niveau de diplôme le plus élevé.

Cette déclaration doit être faite avant la fin de l'année 2018. Au cas où elle ne serait pas faite, l'alimentation automatique de ce crédit majoré ne pourrait être rétroactive.

Sont éligibles à l'utilisation du CPF, les formations répondant à un projet d'évolution professionnelle (accès à de nouvelles responsabilités, mobilité professionnelle, reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé).

Les demandes d'utilisation du CPF sont instruites par les commissions suivantes qui se réunissent et donnent un avis 2 fois par an :

une commission régionale du CPF pour les es agents en [DRAAF](#), en DDI, en établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricole.

une commission CPF d'administration centrale pour les agents affecté.es en administration centrale.

A noter que pour les formations proposées aux [PLF](#) / PRF / PNF, les demandes ne sont pas soumises aux commissions mais une instruction au fil de l'eau.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) - Textes réglementaires

• **Ordonnance no 2017-53 du 19 janvier 2017** portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

• **Décret no 2017-928 du 6 mai 2017** relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

• **Circulaire du 10 mai 2017** relative aux modalités de mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique

• **Arrêté du 15 mai 2018** portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation au MAA

• **Note de service 2018-451 du 14 juin 2018** relative au déploiement du CPF au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

• **Instruction technique SG/SRH/SDDPRS/2018-265** du 10 avril 2018 relative au déploiement du CPF pour les agents contractuels budget de l'enseignement agricole technique et supérieur

• **Note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-534 du 19 juillet 2018** relative à la mise à jour des compteurs du compte personnel de formation (CPF) sur le portail moncompteactivite.gouv.fr avant le 15 octobre 2018

Le SRH annonce que la prise en charge des frais pédagogiques se fera dans la limite de 3500 Euros (si le coût est supérieur, l'agent devra s'engager à financer le complément). Il n'y aura pas de prise en charge des autres frais (transport, repas, hébergement, ...), sauf pour les dossiers sans frais pédagogiques.

En 2018, au total, 81 dossiers ont été déposés (65 en commissions - 16 au fil de l'eau) pour un montant total de 83 678 Euros (soit 4213 heures).

Pour 2019, le budget prévisionnel s'élève à près de 190 000 Euros (soit 7% du budget formation). Les dossiers doivent être déposés entre 1er janvier et le 28 février 2019.

Demande de la [FSU](#) : La FSU a demandé qu'une information plus claire soit faite auprès des agents pour les inviter à activer leur compte personnel de formation sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr. Mais cette information est particulièrement importante et urgente pour les personnels de catégorie C. Un message doit leur parvenir directement et par la voie hiérarchique avant le mois de décembre.

Sur le CPF, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée en septembre 2018, a transformé les droits des salariés du privé, en euros et non plus en heures.

L'administration confirme que pour les agents de la fonction publique le CPF reste crédité en heures. La FSU est favorable à ce principe de crédits « heures ».

Cette différence entre secteurs public et privé pose à cette heure un problème car le principe de portabilité des droits entre les deux secteurs est maintenu sans que le cadre de la transposition des heures en euros, ou des euros en heures ne soit établi

2 - Formation IAE (Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement)

Le concours interne de recrutement des élèves IAE a été modifié (les compétences évaluées portent particulièrement sur le diagnostic et l'encadrement d'équipe).

INFOMA a donc mis en place en 2017 une préparation aux épreuves d'admissibilité du concours interne (la préparation aux épreuves d'admission sont proposées au niveau local).

Cette formation est ouverte à tous les agents publics de l'État et de ses établissements publics (fonctionnaires et contractuels) justifiant de 3 ans au moins de services publics, période de scolarité non comprise.

En cas de réussite au concours, les lauréats effectuent ensuite une scolarité de 2 ans à AgroSup Dijon.

Selon le Ministère le bilan de cette préparation est très positif :

en nombre de place ouverte au concours,

en nombre d'inscrits (20 candidat.es) et en taux de réussite (le taux de réussite est de 50%, contre 33% pour ceux qui n'ont pas suivi la préparation),

en diversité des publics (que se soit au niveau géographique plus large que des profils des candidat.es).

3 - Le dispositif de formation « IAE, Attachés, cadres de proximité »

L'administration présente le dispositif visant à former les IAE et les attachés d'administration, recrutés par liste d'aptitude ou par examen professionnel. L'objectif est de leur donner les bases nécessaires pour être à l'aise dans la responsabilité et le management.

Cette formation est obligatoire à compter de la promotion 2017 pour les IAE et les attachés d'administration recrutés par liste d'aptitude ou par examen professionnel et affectés dans les services du ministère.

Entre 2015 et 2018, le nombre annuel de sessions est passé de 1 à 6 et le nombre annuel de stagiaires est passé de 19 à 80. Au total, sur 4 ans, 148 agents ont suivi cette formation.

Les IAE représentent 75% des stagiaires, les attachés 25%. et 80% sont des agents affectés dans des services déconcentrés du MAA.

Pour les directeurs de centres il y a un dispositif spécifique à part.

4 - Démarche de labellisation Égalité et Diversité : formation et sensibilisation

Après la mise en place, en 2014-2016, d'un dispositif de formation continue sur l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations, le Ministère poursuit ce travail par un démarche de double labellisation, Égalité/Diversité. Il s'agit :

- d'un plan pluriannuel de sensibilisation qui va concerné tous les agents du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) pour la promotion de l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations.de l'ensemble des personnels,

- de formations de publics ciblés (agents d'encadrement et/ou de recrutement, référents Égalité et Diversité, SRH, représentant.es du personnel, jurys de concours, ...).

Ce dispositif de formation sera mis en place en 2019 (sur 3 ans) et découle d'un marché interministériel engagé à l'initiative du ministère des affaires sociales. Il couvre les domaine de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, l'égalité femmes / hommes et la laïcité et neutralité pour les agents du service public.

A noter en parallèle le déploiement d'un « jeu sérieux » proposé par la DGAFP pour sensibiliser les agents sur les thématiques de la discrimination. 2000 licences de ce « jeu sérieux » seront livrées à titre gratuit et déployées au fur et à mesure des développement des actions de sensibilisation.

Ces licences sont nominatives. Le MAA doit donner le nom de l'agent à la DGAFP.

5 - Questions diverses FSU

51 - CHORUS DT et prélèvement à la source

CHORUS DT est mis en place dans les établissements d'enseignement. Deux agents / établissement doivent traiter tous les frais de déplacement de tous les personnels de l'EPL. Une seule journée de formation a été dispensée. Dans la surcharge de travail administratif connue de toutes et de tous, les agents chargés de cet outil n'ont pas pu se l'approprier dès la fin de la formation. L'entassement des demandes non traitées et le mécontentement des collègues est source de [RPS](#).

Le prélèvement à la source sera mis en oeuvre dès le 1er janvier 2019. A ce stade la [DGER](#) n'a pas prévu aucune harmonisation en terme ni d'outil informatique, ni de formation.

La FSU demande à ce le Programme National de Formation prévoit des journées de formation d'adaptation immédiate à l'emploi sur ces deux thématiques avec pratiques sur les logiciels.

Le SRH assure que des formations seront mise en place rapidement notamment à partir des besoins que les DRAAF sont chargés d'identifier établissements par établissements.

L'administration s'engage à un bilan lors de la prochaine réunion du [CTM](#) Formco.

52 - Formation par le numérique et à distance

A l'occasion du [CTM](#) Formco du 11 janvier 2018 nous avons interpellé le SRH sur la problématique de formation continue par le numérique et à distance sans que des règles précises pour ce type de formations ne soient établies réglementairement. Nous avons obtenu l'assurance que ce sujet serait mis à l'ordre du jour d'un prochain CT-section formation continue.

Pourtant depuis le début de l'année plusieurs formations avec ce type de dispositif se sont mises en place et plusieurs de nos collègues nous font remonter des difficultés de divers ordres dans leur mise en oeuvre.

La FSU demande un travail en urgence du [CTM](#) Formco sur le sujet des formations par le numérique et à distance.

Le SRH confirme qu'un groupe de travail sera programmé rapidement sur le sujet.

53 - Formation des [AESH](#)

L'article 8 du décret n°2014-724 du 27 juin 2014, fixant les conditions de recrutement et d'emploi des [AESH](#), prévoit que ceux qui ont été recrutés sans condition de diplôme suivent une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée d'au moins 60 heures, incluse dans leur temps de service effectif et peuvent bénéficier, dans l'objectif d'une professionnalisation, de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme.

Le problème aujourd'hui est que cette obligation n'est pas tenue.

Le Gouvernement affiche la question du handicap comme une priorité. Quelles modalités sont prévues par le ministère sur la formation des AESH pour que la question du handicap ne relève pas du simple affichage ?

Pour la DGER il existe une convention entre l'Education nationale et l'Enseignement agricole qui permet aujourd'hui aux AESH, travaillant dans les lycées agricoles, de bénéficier de ces formations. De même le GAP Dys (Groupe d'animation et de professionnalisation) à l'ENSFEA recueille les besoins de formation pour y apporter les réponses adéquates. Enfin le projet de loi de finance 2019 augmente de 50 % les dotations pour l'encadrement des élèves en situation de handicap.

Pour la FSU cette réponse n'est satisfaisante et elle maintient son analyse sur les difficultés que rencontrent nos collègues AESH pour accéder aux formations qui leur sont dues. les employeurs doivent remplir leurs obligations afin de professionnaliser les AESH. La convention [EN](#) / EA existe mais elle n'est pas mise en application ou très partiellement et à elle seule cette convention ne peut répondre aux enjeux de l'inclusion...Le ministère, à tous ses échelons se doit de prendre à sa charge et sérieusement cette politique de formation.