

<https://www.snetap-fsu.fr/CTM-FORMATION-CONTINUE-DU-23-NOVEMBRE-2021.html>



CTM FORMATION CONTINUE DU 23 NOVEMBRE 2021

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

Date de mise en ligne : mercredi 1er décembre 2021

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Le Comité Technique Ministériel Formation Continue s'est réuni le 23 novembre 2021, en visioconférence, sous la présidence de Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines. Elle était accompagnée de Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, d'Alexandra Noël, nouvelle cheffe du bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC), de Delphine Lasne et Nathalie Huard, chargées de mission au BFCDC et de Mireille Troupel, chargée du suivi administratif de la formation continue des personnels de l'Enseignement Agricole à la [DGER](#).

1. Approbation du PV de la séance du [CTM](#) FORMCO du 8 juillet 2021

La [FSU](#) demande à revenir sur des points soulevés ou interventions retranscrites dans le précédent PV, permettant ainsi de dresser un bilan d'un [CTM](#) à un autre. Un tableau de bord pourrait être envisagé.

Le PV de la séance est approuvé.

2. Activité de la formation continue en 2021 et perspectives 2022

Alexandra Noël et Delphine Lasne présentent l'activité de la formation continue en 2021 et les perspectives pour 2022.

Le programme national de formation (PNF) 2022, en cours de finalisation, comprendra la reconduction d'un socle de formations existantes, à la fois métiers et transverses, permettant au MAA de disposer des compétences nécessaires à l'exercice de ses missions. Elaboré en lien avec les directions métiers, l'INFOMA et les écoles de formation du périmètre agricole, il intégrera également des formations développées en 2021 en dehors du PNF, notamment pour répondre à l'actualité du Ministère, ainsi que de nouvelles formations permettant de répondre à des besoins identifiés par les directions métiers. Le PNF s'inscrit au niveau interministériel, dans le cadre de la mise en oeuvre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie 2021-2023 piloté par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique(DGAFP).

Plusieurs actions prioritaires ont été engagées :

- " L'impact du Brexit dans l'accompagnement en formation à la prise de fonction notamment des agent.e.s de contrôle aux frontières concernés avec un complément de formation en anglais ;
- " La préparation des agent.es aux enjeux ministériels et nationaux de la présidence française de l'Union européenne du 1er semestre 2022 ;
- " L'accompagnement des directions métiers dans l'expression et la formalisation de leurs besoins en formation, plus particulièrement liées au sujet d'actualité du MAA ;
- " Des formations sur le renforcement du collectif de travail dans le contexte de la sortie de crise et du développement du télétravail ou dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle organisation ;
- " Des formations relatives à la protection fonctionnelle des agent.e.s ;
- " L'amplification des formations relatives à l'égalité et la diversité dans le cadre de la double labellisation obtenue par le MAA en 2020 ;
- " Le développement d'une offre de formation relative au dialogue social.

La FSU demande si un bilan sur les nouvelles formations centrées sur le collectif de travail a été réalisé.

En ce qui concerne la protection fonctionnelle des agent.e.s, nous soulignons que la formation de ceux.celles-ci sur la sensibilisation et la gestion des crises pouvant conduire à des mises en cause judiciaires ou médiatiques est intéressante. Mais nous exprimons notre inquiétude et estimons que cette formation ne doit pas exonérer l'Administration de la responsabilité de protection fonctionnelle qu'elle doit à ses agent.e.s.

Relativement aux formations label égalité-diversité, la présentation faite est quantitative. De notre côté, nous demandons un bilan plus qualitatif.

Sur le point « laïcité et neutralité », la FSU regrette de nouveau que ces formations aient fait l'objet de marchés publics externes alors que des compétences existent en particulier dans les [EPL](#).

Nous évoquons également la cible, les participant.e.s et la façon parfois imposée des formations du label égalité-diversité du MAA.

En ce qui concerne l'offre de formation relative au dialogue social, nous demandons à ce que l'expression « formation sur le droit à être syndiqué » soit remplacé par « formation sur le droit syndical ».

Pour la formation destinée aux assistant.e.s et conseiller.ère.s de prévention nouvellement nommé.e.s, nous précisons que l'autoformation sur le site de l'INRS qui portait sur l'hygiène et la sécurité n'était pas du tout adaptée aux conditions de travail de l'enseignement. Seulement 20% des apports étaient exploitables pour l'enseignement, aucun apport sur la souffrance au travail, sur le burn out, sur les problèmes de harcèlement auxquels sont confronté.e.s les conseiller.ère.s et assistant.e.s de prévention dans les établissements. Nous demandons pour quelles raisons la programmation de cette formation n'a pas été destinée à tou.te.s les agent.e.s concerné.e.s sur tout le territoire dès le printemps 2021, pourquoi il a fallu attendre que l'offre faite au printemps soit complète et qu'une nouvelle offre soit faite à l'automne.

La FSU informe également l'absence d'accompagnement des [TFR](#) Vie scolaire (reçus concours 2020) dans leur prise de poste.

Relativement aux perspectives 2022, nous demandons si des facilités pourraient être accordées aux agent.e.s précaires, soumis.e.s à des formations obligatoires (exemple des [AESH](#)), pour leurs frais de déplacement. Dans les établissements, les véhicules administratifs pourraient-ils être mis à disposition des agent.e.s et les frais occasionnés seraient remboursés aux établissements par les [DRAAF](#) ? Les frais de bouche et d'hébergement pourraient-ils faire l'objet d'avances traitées sur chorus DT ? Il semble que certaines [régions](#) s'y refusent.

Pour la protection fonctionnelle, Nadine Richard-Péjus indique que les textes n'ont pas changé et la formation a pour objet de s'inscrire dans le cadre existant.

Elle reconnaît la nécessité d'être en capacité, pour les formations, d'établir des cibles et de faire un bilan par rapport à la cible. Pour les formations au label égalité-diversité, elle contactera Sylvie Monteil, directrice du projet label égalité-diversité. Il est important de faire remonter les bonnes pratiques.

La formation au dialogue social est encore en phase de test et le point de vue des organisations syndicales sera intégré en 2022.

Pour la formation à la prise de poste des TFR Vie scolaire, la représentante de la [DGER](#) précise que, contrairement à ce qui existe déjà pour les directeur.rice.s, secrétaires généraux.ales et infirmie.ère.rs, il s'agit d'une formation nouvelle qui a connu un retard dans sa mise en oeuvre cette année.

Un point sur les aspects qualitatifs des formations sera fait au prochain [CTM](#).

3. Mise en oeuvre de la plateforme interministérielle MENTOR

Après diffusion d'une vidéo de présentation, Alexandra Noël décrit le projet MENTOR : c'est la nouvelle plateforme numérique de mutualisation interministérielle de e-formations initiée par la DGAFP. L'objectif de cette plateforme est, notamment, 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. MENTOR s'inscrit dans le cadre plus général de la digitalisation de l'offre de formation portée au niveau interministériel.

Le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, les Ministères sociaux et le Ministère de la culture sont les trois ministères partenaires de la DGAFP dans la première phase de mise en oeuvre du projet. Ouverte en juin 2021, MENTOR est désormais en cours de déploiement dans l'ensemble des Ministères avec une cible finale de déploiement fixée à 2023. En complément des formations partagées pour tous les départements ministériels, chaque Ministère dispose d'un espace « privé » accessible aux agent.e.s de sa communauté de travail et sur lequel il peut proposer une offre de formation transverse ou métier qui lui est propre. L'offre de formation s'enrichit progressivement et comprend d'ores et déjà une trentaine de modules dont 7 déposés sur l'espace dédié au MAA. La plateforme MENTOR (mentor.gouv.fr) fera prochainement l'objet d'une communication dédiée.

**La FSU demande si la migration sur MENTOR des e-formations déjà existantes est prévue.
Elle précise aussi que celles-ci doivent être en capacité d'être suivies sur le lieu et le temps de travail.**

Alexandra Noël indique que la migration des formations à distance déjà existantes du MAA sur MENTOR est prévue. Virginie Farjot ajoute qu'un travail est en cours sur le renforcement du réseau afin de mieux faire connaître les offres du MAA. Concernant la répartition entre les différentes modalités de formation, un comité de pilotage va être créé et les réflexions seront présentées en CTM Formation continue.

Les formations en distanciel sont bien comprises dans le temps de travail de l'agent.e mais il est effectivement utile de le rappeler.

4. Point d'avancement de la mise en place du logiciel RenoirRH-formation

Après diffusion d'une vidéo de présentation, Nathalie Huard présente le déploiement du module formation de RenoirRH.

Le module formation de RenoirRH sera ouvert au plus tard le 3 janvier 2022 à la télé-inscription sur mon « Mon self mobile ». Ce nouvel outil permettra pour le MAA de :

- " favoriser l'accès à la formation en fluidifiant la procédure ;
- " simplifier la gestion de la formation continue des agents du MAA : circuit de validation dématérialisé, convocations et attestations automatisées ;
- " placer l'agent au centre de sa formation avec la télé-inscription ;
- " remplacer les outils existants EPICEA et SAFO, désormais obsolètes ;
- " s'intégrer dans un outil interministériel ;
- " fiabiliser les statistiques et le pilotage de la formation.

Un plan de formation et d'accompagnement important a été mis en place pour accompagner les gestionnaires formation, en administration centrale, dans les services déconcentrés, les établissements de l'Enseignement Agricole et de l'Enseignement Supérieur ainsi qu'à l'INFOMA et à l'ENSV.

La télé-inscription directe par les agent.e.s et la dématérialisation du circuit de validation génèrent un fort changement de pratiques qu'il est nécessaire d'accompagner. Le déploiement des fonctionnalités formation de « Mon self mobile » sera donc accompagné d'une communication dédiée.

La page « S'inscrire » du site FORMCO mettra à disposition l'ensemble des informations et ressources qui permettront aux agent.e.s de se télé-inscrire et aux responsables hiérarchiques de valider les demandes de

formation. Ces ressources comprennent :

- " un guide « Agent.e.s » pour se télé-inscrire sur « Mon self mobile » ;
- " un guide « Responsables hiérarchiques » pour valider les demandes des agent.e.s sur « Mon self mobile » ;
- " un lien vers l'autoformation Mentor « Agent.e.s » en complément du guide ;
- " un lien vers l'autoformation Mentor « Responsables hiérarchiques » en complément du guide.

L'assistance utilisateur, positionnée à la MISIRH, apportera également une aide aux agent.e.s et aux responsables hiérarchiques sur l'utilisation de « Mon self Mobile » par le biais de l'adresse suivante : assistance-sirh.SG@agriculture.gouv.fr.

La FSU demande à ce que les compétences mobilisées pour la création et le développement des nouveaux outils informatiques soient mises à disposition des agent.e.s utilisateur.rice.s. Ceux.celles-ci n'ont pas pour mission la formation de leurs pairs. Cela pose des questions de compétence, de disponibilité, de statut et enfin, de rémunération.

Par ailleurs, nous soulignons le rôle de plus en plus complexe du.de la Responsable Local.e Formation et demandons la valorisation de sa mission.

Concernant le réseau des RLF dans les EPL, si l'activité est repérée avec l'existence d'une fiche métier, une grande variété de profils est observée (directeur.rice adjoint.e, secrétaire général.e adjoint.e, agent.e de catégorie B ou C...). Dans tous les cas, il s'agit d'une mission en plus des missions principales. La valorisation de cette fonction doit être abordée au moment de l'entretien professionnel. Il est important de vérifier que leur maillage permet de répondre aux besoins. L'animation du réseau des RLF dépasse le cadre de RenoiRH-formation. Nathalie Huard précise que les RLF seront habilités à RenoiRH-formation à la fin de la semaine.

Vos représentant.e.s au CTM FORMCO

Angélique BOURDALLE

Caroline BRUKHANOFF

Jean-Claude SOTTIL