

CMFP du 1^{er} juillet 2022

Commission Ministérielle pour la Formation Professionnelle

Isabelle ROBERT représentait la CGT à cette réunion.

POINTS INSCRITS À L'ORDRE DU JOUR

- Présentation du bilan ministériel annuel de la formation pour 2021
- Les formations relatives au handicap issues de l'accord ministériel du 21 avril 2022
- Pilotage du système compétence-formation du pôle ministériel (création réseau formation inter-DG)
- Point d'avancement sur l'intégration de la plateforme MENTOR



1) Présentation du bilan ministériel annuel de la formation pour 2021

L'année 2021 ayant été fortement impactée par la crise sanitaire, les évolutions statistiques qui nous ont été présentées sont à relativiser.

La CGT a relevé que certaines tendances étaient déjà amorcées avant et a fait part de ses inquiétudes sur la capacité ou non d'inverser celles-ci dans un nouveau contexte. Des éléments laissent à penser que la dynamique dans la reprise des stages n'est pas au rendez-vous.

La CGT a rappelé des éléments de contexte comme l'annonce brutale de la fermeture de l'ENTE à laquelle elle s'oppose et le manque de moyens dédiés à la formation notamment au CMVRH. Une mutualisation des secrétariats généraux du CEDIP et du CVRH est en cours à Toulouse, la fermeture du site de Brest est engagée.

L'administration annonce une sanctuarisation des effectifs mais après de nombreux départs notamment en retraite cela ne suffira pas eu égard aux besoins de formation liés aux réorganisations, réformes, accords ministériels, évolution des missions... La reconnaissance et la valorisation des qualifications et des compétences des agents engagés dans la formation ministérielle, dont les objectifs affichés sont ambitieux, n'est pas au rendez-vous au même titre que pour l'ensemble des personnels.



(Cliquer sur l'image pour télécharger le document)

La CGT comme d'autres organisations syndicales (OS) a dénoncé l'exclusion des DDI et des EP du champ d'étude du bilan alors que leurs personnels relèvent bien du pôle ministériel et a demandé à avoir des données qualitatives sur les écarts entre les objectifs stratégiques fixés (par exemple nombres d'agents à former sur une thématique) et l'existant.

Selon l'administration il est difficile d'objectiver la dynamique de reprise des formations et estime qu'il n'y a pas lieu d'établir une « désaffectation » des stages. La difficulté est de trouver les formats (présentiel ou distanciel) qui correspondent le mieux aux personnels dans un contexte de forte charge de travail et d'augmentation de jours télétravaillés. L'attention est portée sur les capacités en formateurs.trices internes. Les moyens financiers sont suffisants. Sur le périmètre du bilan devant intégrer les DDI et les établissements publics (EP), la question qui ne semble pas trouver d'écho positif pour raison de complexité est néanmoins retenue et fera l'objet d'une réponse ultérieure. Le prochain bilan pourra comporter des éléments plus qualitatifs sur des actions de formation « phares » comme ça a été le cas sur celle concernant les risques psycho-sociaux. L'administration s'engage à transmettre aux OS un bilan du traitement des demandes de CPF. Concernant les bilans de compétences, il y a peu de demandes car le filtrage préalable passe par des échanges avec les conseillers mobilité-carrière ce qui semble suffire pour répondre aux demandes des personnels.

La CGT ne se satisfait pas des blocages affichés pour l'élargissement du périmètre du bilan et demande à tout le moins que les bilans locaux effectués soient portés à la connaissance des représentants des personnels de la CMFP. Elle reste inquiète sur les capacités de l'administration à répondre aux forts enjeux de formation et manque d'éléments pour analyser son accès réel et son effectivité pour l'ensemble des agents.



2) Les formations relatives au handicap issues de l'accord ministériel du 21 avril 2022

[\(télécharger le support de présentation\)](#)

L'administration a présenté le dispositif de déploiement des formations relatives au handicap issues de l'accord ministériel signé par la CGT et l'ensemble des OS. Le processus avait été enclenché depuis plusieurs années dans le cadre du plan quadriennal 2017-2020, mais les dispositions de l'accord de 2022 doivent permettre une nouvelle impulsion afin notamment d'augmenter l'incitation à recruter des personnes handicapées en s'appuyant autant que possible sur les relais locaux et le compagnonnage. Les lettres de mission des personnes ressources handicap locales (PRHL) seront certainement mises à jour et des référents seront désignés. L'enjeu est de sensibiliser, d'acculturer sur le sujet. Des sessions sont ouvertes dès cet été et le taux de remplissage semble de bon augure.

La CGT est satisfaite que ce dispositif se mette en place rapidement après la publication de l'accord. Elle alerte sur le fait que si certaines formations sont obligatoires, ce qui est une bonne chose, il ne s'agit pas de faire cocher la case pour ordre mais bien de promouvoir le suivi d'un cursus complet en fonction du rôle de chacune et chacun dans les processus. Ce sujet devra être traité conjointement dans le cadre du comité de suivi national et dans la CMFP.



[\(Cliquez sur l'image pour télécharger le protocole\)](#)



3) Pilotage de la formation ministérielle : le réseau formation inter-DG

[\(télécharger le support de présentation\)](#)

L'administration présente l'état des lieux du chantier piloté par la sous-direction FORCQ de création d'un réseau inter-directions générales pour le développement des compétences en co-construction avec le CMVRH et les maîtres d'ouvrage autour de trois axes déclinés dans 8 groupes de travail :

- Optimiser les partenariats avec le CEREMA, le CMA et l'IPEC ;
- Construire des formations communes sur la loi Climat et résilience, les « soft skills » et les compétences numériques des assistant.e.s ;
- Relancer et approfondir les stratégies de mobilisation des formateurs internes et du numérique en formation.

La CGT, tout en étant d'accord sur le principe d'un travail commun d'amélioration des pratiques au bénéfice des personnels et des politiques publiques remarque qu'une nouvelle fois les vocables de mutualisation et de rationalisation des ressources sonnent de pair avec baisse des moyens et revue des missions. Elle alerte sur le risque de dilution des formations spécifiques « missions » dans les tronc communs. La CGT exprime sa désapprobation quant à l'utilisation des termes « compétences comportementales » qui sont dissociées des compétences techniques. Cette notion est dangereuse car elle ouvre la voie à l'édification de profils psychologiques sur des critères difficilement objectivables pouvant porter gravement préjudice aux personnels.

L'administration se veut rassurante quant à la sanctuarisation des formations spécifiques des directions et assure que le seul objectif visé est celui de mieux répondre aux attentes de chacun des protagonistes. Elle a bien pris note de nos observations sur la notion de compétences comportementales et proposera d'autres expressions qui ne porteront pas à mauvaise interprétation.

Pour la CGT plus que le libellé, c'est la finalité globale de cette formation qui pose question. Elle sera très attentive au suivi de ce sujet.



4) Point d'avancement sur l'intégration de la plateforme MENTOR

Le ministère souhaite intégrer le plan de formation interministériel en ligne MENTOR. Celui-ci est ouvert à tous les agents de la fonction publique d'État des ministères partenaires, aux agents d'autres ministères via les plateformes régionales d'appui interministériels à la GRH (PFRH), aux agents et élèves des écoles de service public et ceux des instituts régionaux d'administration (IRA).

L'administration nous informe de l'avancement du projet et suite à notre intervention nous informe que la convention annuelle tacitement reconductible est dans le circuit de signatures. L'investissement financier sur cette plateforme se situera entre 100 000 et 120 000 euros annuels ne générant pratiquement pas de manque à gagner au regard des actions de formations « économisées » sous leur format actuel (classes virtuelles, SIFOAD). Cette contribution s'amenuisera d'autant plus que d'autres ministères s'incluront dans le dispositif. Une campagne de communication va être déployée pour un objectif de mise en œuvre début 2023. Des dispositifs d'assistance seront explicités pour les utilisateurs.

Lors d'une CMFP précédente traitant du sujet*, la CGT tout en étant consciente que la dématérialisation est un outil pouvant être utile, a alerté sur les risques d'une généralisation à outrance de cette forme de formation. Elle avait également souligné que l'interministérialisation des formations dites transverses posait la question de la sanctuarisation des formations spécifiques au périmètre ministériel et la nécessité de conserver les expertises propres.

* [CMFP du 25 mars 2022 – Compte-rendu CGT](#)

