

# Réunion DGAFP – Concertation « Développement des compétences et parcours professionnels »

## 12 avril 2016

FSU : Julien Fonté, Bernadette Groison, Luce Desseaux, Xavier Marand

Ministre : attachée au dialogue social. Concentrer les travaux du CCFP sur les points importants. Débattre sur les points en réunion pour rendre fluide les débats. CCFP ne doit pas être qu'une tribune politique. Esprit d'écoute et de dialogue. Retrait article 40 du PL « Égalité-Citoyenneté ». Mais discuter ensemble d'une FP plus ouverte plus diversifiée. Objectif d'une FP à l'image de la diversité de la nation.

FP doit favoriser la mobilité, une mobilité choisie. Développer le parcours professionnel des agents.

CPA : discussion parlementaire. Volonté du gvt, CPA doit s'appliquer à tous, y compris dans la FP, mais selon des modalités adaptées. Nécessité d'y travailler. 2 concertations : compétences et parcours + santé. En parallèle, discuter de propositions sur CPA. A l'issue de cette phase, propositions au cours du second semestre.

La dernière réforme sur formation prof date de 2007 : DIF + ... + VAE. Son objectif était de mieux accompagner les parcours prof et développer les compétences.

72 % des fonctionnaires les + diplômés participent à une formation par an contre 30 % pour les non diplômés

72 % des cat. A contre 36 % des cat C ont bénéficié d'une formation.

DIF volume notoirement faible : 11 % des agents ont déclarés avoir suivi leur DIF.

Nécessité de mobilité interne et externe.

2 objectifs : effectuer un véritable diagnostic puis définir des orientations. Dépassez les enjeux techniques. Aborder les parcours prof dans leur globalité. Tenir compte des souhaits des agents publics.

4 points : professionnalisation des modes de recrutement (bonne articulation besoin / qualification des agents), formation initiale (renforcer l'action des écoles de service public), compte CPF (outils de choix pour les fonctionnaires), mobilité des fonctionnaires (reconversion, reclassement, construire un projet personnel de formation).

Faire évoluer les droits et outils, faciliter reconnaissance des qualifications professionnelles, permettre aux agents de construire leur parcours. Permettre aux seniors de faire valoir leurs compétences jusqu'au bout, renforcer dispositif d'accompagnement personnalisé.

DGAFP : question des droits de la formation continue.

Formation initiale : travail à venir sur les conclusions de la mission L'Horty (juin 2016) puis travail sur la question des écoles de la FP.

Besoin des employeurs sur gestion des compétences

CGT : Regrette que ces échanges sur un dossier majeur interviennent tardivement dans la mandature. Si volonté d'aboutir sérieusement, calendrier trop court.

Intitulé de la séquence : nécessité, pour la CGT, d'une négociation. Intitulé n'indique pas de volonté d'aller vers un protocole d'accord. Quid de ce qui fera consensus dans les débats ?

Méthodologie : documentation très orientée FPE. Nécessité de discuter des 3 versants de la FP.

Formation continue : réforme de 2007 n'a pas produit les effets escomptés. Recensement des besoins insuffisant. Ne tient pas compte des parcours des agents. Les femmes et Cat. C bénéficient le moins de la formation. Politique ambitieuse avec réflexion sur les moyens alloués à la formation continue. Doit répondre aux aspirations des agents.

Impact sur recrutement et formation initiale. Le concours est le socle incontournable pour le recrutement dans la FP : égalité d'accès aux emplois de la FP. Maintien d'un grand nombre de non-titulaires : pas satisfaisant (c'est un recrutement de gré à gré). Pas opposé à toute réforme. Nécessité de réfléchir sur les épreuves de concours. Favorable à un sas citoyen (FP à l'image de la société). Demande suppression du PACTE dans la cat. C.

Ministre : a fait une visite au forum de l'apprentissage : beaucoup d'attente de la FP.

CFDT : Difficultés à traiter dans le temps imparti ces 2 sujets fondamentaux. Sur la méthode, nécessité de bilan plus précis. Attaché à la négociation. Donc éclaircir la forme des échanges. Demande un accord cadre et une déclinaison dans les 3 versants.

Développement des compétences et qualifications indissociable de leur reconnaissance.

FPTLV outils de valorisation des parcours prof. Comment en faire un droit effectif et opposable ? Comment accompagner les ré-organisations ? Transition numérique et écologique : qu'est-ce qu'on offre aux agents ?

La formation est un moyen d'améliorer les conditions de vie au travail. Outils de protection de la santé au travail.

Demande des droits à formation pour une reconversion professionnelle.

Envisager tous les aspects de la formation : formation post-recrutement (pas une réalité pour tous les agents de la FP), formation professionnelle tout au long de la carrière, y compris en lien avec l'âge. L'élévation du niveau des compétences est

un investissement pour la nation. Quid des financements ? Mettre en place un fond mutualisé.

Articulation entre formation individuelle et formation des équipes. Ne pas faire que formation individuelle.

Reconnaissance des acquis de la formation ? VAE, RAEP, reconnaissance des acquis de l'investissement syndical (à reconnaître).

Comment assurer le suivi des formations du point de vue RH ?

Egal accès de hommes et des femmes aux formations : pb des déplacements induits par la formation en raison de la taille des territoires ou de leur position géographique (DOM par exemple).

Développement de l'apprentissage : comment prendre en compte la place du tuteur dans la FP ?

FO : retrait du PACTE B : satisfaction, mais inquiétude par rapport à la méthode. Nécessité de discussions préalables.

FP de carrière indissociable de parcours de formation de qualité. Nécessité de cohérence et de priorité.

Pas de mécanisme de formation qui effacerait les identités des 3 versants.

Nécessité d'objectifs clairs sur formation initiale et continue.

Propositions : doute du CPF. Propositions éloignées des préoccupations de l'emploi public. Transposition du DIF inopérant car présupposé sur marché du travail.

Mobilité : qq chose de marginal. Ne pas transposer des outils RH du privé qui n'ont pas de sens dans la FP.

UNSA : CCFP moment indispensable pour renforcer la FP et ses 3 versants. Des réunions plus fréquentes sont nécessaires.

Construction du CPA dans la FP. Utiliser l'espace pour créer des droits nouveaux pour les agents. Constat du DIF contrasté. CPF doit se substituer au DIF. Outils de mobilité prof et de reconversion. Ne pas confondre avec formation continue.

Formation continue doit être un aspect obligatoire de la formation des agents (et ce n'est pas le CPF).

Nécessité budget réel. C'est une des raisons de l'échec du DIF.

Mise en application plus importante de la VAE et du bilan de compétence. Pb du budget.

Différencier formation initiale / recrutement avec formation continue.

Aller vers des dispositifs de pré-recrutement : permet ascenseur social. Concours est une bonne méthode mais évolution avec professionnalisation des épreuves (voir Ministère de l'intérieur).

Sensible aux fins de carrière des agents. Reconnaissance des compétences doit être un souci continu.

Discussion au niveau du CCFP avant déclinaisons.

FSU : quel objectif de cette concertation ou négociation ? Aller vers négociation. Nécessité de concrétiser.

FPTLV doit avoir 3 objectifs : formation ne doit pas avoir pour objectif une adaptation au poste. Logique plus globale : construction de projet de carrière, de mobilité, construire un projet personnel. Au fil du temps, réduction de la formation professionnelle à l'application de réforme, adaptation au poste. Développer des formations qui permettent de travailler ensemble.

Conforter et faire respecter le droit à la formation pour tous les agents (titu et non-titu). Droit sur le temps de travail.

Conforter ce droit.

Diagnostic à travailler plus profondément. Permet de réfléchir sur ce qu'est une FPTLV.

Sur le CPA : pouvons-nous enfin en parler ? Discussion en parallèle : nécessité de précisions. Discussion collective nécessaire.

Sous utilisation du DIF par les agents. Craintes révélées : formation trop institutionnelles + manque de crédits. Travailler sur le DIF pour ouvrir les droits.

Plan de formation continue pas assez ambitieux. Aller vers des obligations des employeurs pour qu'il développent des formations. Volume et qualité

Peu d'accompagnement des agents dans les mobilités entre les versants ou public/privé. A mettre en rapport avec les missions. Ne pas dissocier réflexion de la disponibilité des postes.

Congés multiples mais peu utilisés. Comment ces congés répondent à 2 objectifs : besoin des agents et de la FP. Comment créer des dispositifs nouveaux qui répondent à ces besoins ?

Deux exigences : quantitatif et qualitatif.

Question de la portabilité : 2<sup>de</sup> carrière, non-titulaires. Ne rien oublier.

Reconnaissance des qualifications et expériences professionnelles.

Vigilance sur la perte de compétences lors des départ à la retraite.

Lien avec recrutement : attractivité, pré-recrutement. Nécessité pour mettre en œuvre la diversité + fidéliser des étudiants vers la FP.

Rappel recrutement sur concours. Apprentissage : vigilance. Demande un bilan de ce qu'est l'apprentissage dans la FP et des intentions. Apprentissage = formation. Ne doit pas être une voie d'accès à la FP.

Question à suivre : mise en œuvre du CPA, financement. Attentif aux 2 missions, en particulier sur écoles de service public.

Solidaires : Formation professionnelle est un investissement pour tous.

Sortir d'une formation utilitariste. Nécessité de rompre avec politique d'austérité budgétaire.

CPA : fait l'objet de débat et controverse. Discussion sur ce sujet doit être reportée. Ne trouve pas à s'appliquer dans la FP.

FTLV : formation continue ne bénéficie pas à tous les agents de la FP.

Baisse des crédits du CNFPT.

DIF n'a pas atteint son objectif. Utilisé pour adaptation au poste. Détourné de son objet.

La RAEP ne doit pas être un contournement du concours.

CFTC : formation continue ne doit pas être qu'individuelle mais aussi collective.

Accès ouvert à tous les agents.

CGC : Question du financement.

Évolution des modes de recrutement. Revoir les classes préparatoires intégrées.

Professionnalisation de la formation. Sélectionner et accompagner les fonctionnaires à l'autonomie sur le poste.

Objectif : créer de la compétence individuelle comme professionnelle.

Utiliser les formations à distances.

Employeurs hospitaliers : 1 agent sur 2 a bénéficié de formation.

Déploiement des groupes hospitaliers de territoire : implique coordination des actions de formation initiale et continue.

DPC : obligation triennale d'actualisation des connaissances. Donne lieu à un porte folio. Redondant avec CPA.

Ministre : nécessité de l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation.

Primauté des concours : oui. Nécessité des concours plus accessibles, y compris pour des personnes venant de territoires éloignés.

Lien entre formation et gestion des âges. Ne pas exclure déclinaisons des spécificités des versants de la FP.

Formation doit comporter une dimension propre au service public : exemple : laïcité.

Construire un dispositif alternatif au DIF.

Formation à mettre en œuvre aussi dans les territoires éloignés (montagne, rural, DOM). Mutualiser les actions de formations. Réticences fortes.

Calendrier : réaliste. Volonté de tenir avant fin du quinquennat.

Suite de la concertation : avancer avant de décider si c'est une concertation ou une négociation.

Droit à la formation : CFDT demande droit opposable. Au cœur du débat. Condition de ce droit.

Gestion des fins de carrières. Nécessité de bilan : à mi-carrière. Le rendre obligatoire.

Transposition à la FP du CPA : pouvoir en parler. Souhaite travail en commun pour un CPA adapté à la FP.

DGAFP : Professionnalisation du recrutement = travail sur les jurys...

Lien formation individuelle et formation collective.

Rôle de la formation statutaire par rapport à la formation continue.

Demande les éléments de réflexion des OS sur les pré-recrutements.

Échanges avec Rousselle sont prévus. Processus de recrutement, de formation et de gouvernance des écoles de service public.

Reconversion professionnelle est un sujet.

Mutualisation des actions de formation (PFRH)

FSU : Attention de ne pas faire une liste à la Prévert sur ce qui est possible de travailler. Donc, être clair sur objectif de concertation. Obj. Amélioration de la formation de tous les agents de la FP. Besoin de formation. Circonscrire les urgences. Suppose aussi des ambitions en terme budgétaire.

Rappel urgence sur Mayotte. Vigilance sur formation dans les DOM. Quid des propositions des employeurs ?

Ministre : Réflexion sur les territoires éloignés

Solidaires : comment garantir politiquement que les engagements seront tenus et financés ?

Ministre : FP doit bouger. L'activité ne s'arrête pas au mois de juin 2017. Question de moyen et d'optimisation des moyens actuels.

FO : attention paradoxe. Suppression de fonds mutualisés dans la FPT.