

Compte rendu de la CMFP du 05 juillet 2023

Bilan Ministériel de la Formation en 2022

De fortes inquiétudes pour l'avenir ou le déclin perdure ou chronique d'une décadence

Fermeture de l'ENTE :

La FSU comme l'ensemble des organisations syndicales a une fois de plus été **très critique sur l'abandon historique de l'ENTE**.

PM : la formation du site d'Aix en Provence est transférée à l'ENTPE de Lyon et le site de Valenciennes a été rattaché au CVRH d'Arras devenu depuis le CVRH Arras Valenciennes.

La FSU a particulièrement dénoncé les points suivants :

- Un **accompagnement** (souvent) **défaillant** des personnels,
- un **mal être palpable** : à Valenciennes nos collègues se retrouvent à assurer l'ensemble des formations initiales des agent.es public.ques de tous les TS et SA ! La tâche est énorme et les effectifs ne sont plus les mêmes qu'il y a 10 ans. **Le CVRH paye le prix fort** avec une charge de travail gigantesque alors que **rien ne semble complètement calé à 2 mois de la rentrée...**
- **Des pertes de compétences dans notre ministère** : à Aix, la quasi-totalité des agent.es a refusé une mobilité géographique forcée. De fait, la plupart de nos collègues a donc intégré la territoriale. L'objectif principal du site à ce jour est de former des policiers municipaux...
- un **mépris total des personnels** et de leurs représentant.es lorsque l'administration affirmait que **le site d'Aix ne valait pas grand-chose** : il est aujourd'hui en phase d'être **vendu pour 10 millions d'€ au CNFPT**.

- **Le DRH du ministère se rendra en personne à Arras et Valenciennes** pour entendre directement les personnels à la rentrée. Aucune date précise ne nous été communiquée.
- **La problématique des moyens des CMVRH est un point qui n'a pas échappé au directeur du CVRH. Il nous donne rendez-vous fin septembre mais sans aucune annonce** sur les moyens à ce jour.
- Un **Conseil de perfectionnement** sera créé au **CMVRH**

Bilan Ministériel de la Formation en 2022 :

Ce qu'il faut en retenir :

Ce bilan 2022 ne couvre que la moitié des agent.es de notre pôle ministériel. (C.f. ci-dessous en page 3)

La FSU regrette le manque d'analyse qualitative du rapport fourni mais également **l'absence de bilan sur les obligations de l'administration sur les actions de formations issues des protocoles.** (C.f. ci-dessous en page 3)

Le bilan macroscopique reste également à améliorer : par exemple, aucune information sur le nombre de demandes acceptées, refusées et de recours en CAP.

Les moyens humains consacrés à la formation sont en très forte baisse (-21% / 2021), mais le nombre de stagiaires formés reste à peu près constant (un peu plus de 51 000 – à 80% par le CMVRH et 20 % par les services locaux).
-> **Ce sont donc principalement les CVRH qui assument cette « surcharge » et le choix politique désastreux de fermeture de l'ENTE.** (C.f. ci-dessous en page 3)

Les formateur.trices internes sont de moins en moins nombreux.ses, de plus en plus vieux et surtout **non reconnu.es**. **En 4 ans, leur nombre a diminué de 40%** environ ! **Le ministère, conscient de la problématique est en réflexion** avec la DGAFP **sur la partie rémunération des formateurs internes.**

Les moyens financiers ne semblent globalement pas être un facteur limitant à la formation professionnelle dans notre ministère.

Mais nous ne leurrerons pas ! La volonté de l'État est bien d'externaliser sa compétence pour former ses agent.es.

Positivement, nous pouvons noter que le **nombre d'agent.es formé.es en catégorie C a légèrement progressé par rapport à 2021** (+ 1,5 pt = 50,4%) sans toutefois égaler ou dépasser les cat B (53,5%) et A (50,6%)

Par contre, les **OPA restent peu formé.es**, (seulement un peu plus d'1/3 des ouvrier.es a suivi une formation professionnelle en 2022)

L'utilisation du CPF (compte personnel de formation) **et des bilans de compétences restent trop marginaux.** (C.f. ci-dessous en page 3)

Près de 15 000 agent.es ont pu bénéficier d'une formation PIX (PIX détermine à quel degré vous maîtrisez des compétences numériques dont certaines sont grandement utiles dans l'exercice de vos fonctions) mais la situation n'est pas aussi idyllique que voudrait nous faire croire l'administration ; (cf. ci-dessous en page 4)

La mise en œuvre de la démarche compétence (outils de gestion prévisionnelle des emplois et des carrières) **cache également un moyen de lutte contre la faible attractivité de notre ministère** ; (cf. ci-dessous page 4)

Plus précisément :

Le périmètre du bilan :

L'histoire se répète d'années en années et comme ses prédécesseurs, le bilan 2022 n'échappe pas à l'**absence de données en provenance de la DGAC, de la centaine d'établissements publics, des services déconcentrés, des lycées maritimes, des vacataires**, etc. Cette année encore le **retour des SGCD** a été **très faible** (30%) mais l'administration caresse l'espoir d'une **amélioration à partir de 2024** avec le système Renoir... La DRH nous a fait part de son désarroi quant à sa capacité à recueillir et analyser l'exhaustivité des formations prodiguées dans notre pôle ministériel.

Pour autant, dans le périmètre collecté, le travail se révèle assez conséquent et le **bilan fourni est plutôt riche** en informations même s'il **manque cruellement une véritable analyse des constats**.

Les moyens humains dédiés à la formation :

Les moyens humains consacrés à la formation s'effondrent en 2022. (En 2022, 2 746 agent.es étaient dédié.es à la formation versus 3 494 en 2021). Cette baisse de plus de 20% est à mettre en relation avec le nombre de jours consacrés à la formation, qui lui est en légère hausse (> 2%). Une fois encore, **on fait mieux avec moins de moyens** ! Ces missions sont assurées en grande partie par le **CVRH** qui **paie donc le prix fort**, tout comme les services dotés de moyens insuffisants.

De plus, ce gap baissier s'inscrit dans une **diminution continue des moyens humains depuis plusieurs années** et cela va bien au-delà de la réduction des effectifs. Aujourd'hui l'administration ne peut plus se cacher derrière l'effet Covid alors que le nombre de journées consacrées à la formation (en légère progression en 2022) n'atteint toujours pas les niveaux d'une décennie en arrière (- 25%).

Nous jugeons également **catastrophique la baisse du nombre de formateurs.trices internes** (- 40% en 4 ans) et le non-renouvellement du vivier, (l'âge moyen avoisine aujourd'hui les 50 ans !).

Nous expliquons cette descente aux enfers pour plusieurs raisons :

- les mauvais signaux envoyés par l'administration, comme par ex la fermeture de l'ENTE, qui participe aussi à l'appauvrissement du vivier interne,
- les rémunérations horaires qui sont sans commune mesure avec les émoluments du secteur privé,
- les carrières des formateurs.trices qui sont très peu valorisées,
- les « élans » qui peuvent parfois être bloqués par le service pour différentes raisons plus ou moins avouables.

La DRH nous dit travailler le sujet y compris avec la DGAFP mais connaissant Bercy, **il ne faudra pas s'attendre à des miracles...**

Le suivi des protocoles :

La FSU a signé plusieurs protocoles qui sont très engageant pour l'administration en termes de formation professionnelle (handicap, discrimination, télétravail, et droit à la déconnexion fin 2022).

Nous avons donc **demandé que soit établi un bilan** mais aussi la création d'**outils**, à la fois pour nous permettre d'analyser, piloter et vérifier le bon engagement des actions. Seul un petit focus a été fait sur le protocole discrimination (sensibilisation des encadrant.es en 2022) et handicap (558 stagiaires formé.es).

Le compte personnel de formation (CPF) et les bilans de compétence

Le CPF ou les bilans de compétences qui permettent de faire le point sur sa carrière et/ou d'aider à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle, **sont trop peu utilisés**.

Pour mémoire, les agent.es peuvent bénéficier :

- d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF). (Ces heures sont mobilisables à leur initiative pour un projet d'évolution professionnelle dans le privé ou le public). <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18090>
- Tout comme le CPF, les agent.es de la fonction publique d'État peuvent aussi réaliser un bilan de compétences. Ce bilan permet également d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle ou de formation. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3027>

En 2022, seulement :

- 155 CPF ont été accordés (+ 6% / 2021) et 1 sur 5 a été refusé (principalement pour cause de non-éligibilité). Il s'agit pour 1/3 des demandes de reconversion professionnelle
- 21 agent.es ont pu réellement bénéficier d'un bilan de compétences. (En complément 2 validations des acquis, et 47 bilans de carrière ont été effectués).

Suivi de la mise en œuvre Démarche « Compétences »

L'objectif de cette démarche est que chaque DG (et le ministère) dispose d'informations clés sur la prospective des emplois et des compétences à horizon 5 ans.

Cet **objectif louable** d'une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des carrières **cache également la lutte contre la faible attractivité dans certains domaines, en particulier à la Direction Générale de la Prévention des Risques**.

Face à l'urgence la DRH va engager **10 actions immédiates** :

1. Plaquette / vidéo pour communiquer sur les avantages à travailler à la DGPR
2. Evaluation des expertises de la DGPR par les comités de domaine existants
3. Lancement d'un module de formation initiale à la prévention des risques (toutes les écoles)
4. Création d'une voie de spécialisation auprès de l'ENTPE
5. Proposition aux agent.es qui s'installent en IDF d'un appui pour leur logement
6. Mise en avant de l'apprentissage

Pour autant, certains portages ne sont toujours pas arbitrés, comme la valorisation de la spécialisation ou de l'expertise, ou la mise en avant auprès des agent.es affecté.es en Outre-mer de la possibilité pour les conjoint.es d'être accompagné.es dans leur recherche de poste ; ou bien encore, l'accompagnement des encadrant.es qui doivent manager des expert.es...

Evaluation des compétences numériques solution pix

PIX est un outil d'autoévaluation avec mise en place des tests et cours pour maîtriser les outils numériques. Une **expérimentation** a eu lieu fin 2022 et d'après l'administration le **retour présenté est très positif**. Une généralisation de PIX est en cours pour faire monter en compétence les agent.es en matière de numérique => **Lancement du test en octobre 2023, (AC, DREAL, DIR en priorité)**.

Pour autant **la réalité est autre** :

- Le CMVRH a du mal à diffuser cet outil auprès des services. Ceux-ci ne semblent pas intéressés et prétextent les priorisations des missions.
- 900 licences seulement sur 3 000 ont été utilisées (les licences PIX expirent fin 2024)

- L'outil PIX n'est pas adapté aux agent.es qui n'ont pas accès au numérique.
- Beaucoup préfèrent regarder des tutos sur internet pour résoudre leurs problèmes d'autant plus que leur accès demande très souvent à être déconnecté du VPN.
- Les aides proposées sont très, trop techniques
- Il est demandé aux ambassadeur.trices (chargé.es d'accompagner les agent.es) un gros travail
- Cette application est très (trop) chronophage.
- Constat est fait que ce sont surtout les agent.es spécialistes du numérique qui utilisent PIX

***Pour tout renseignement complémentaire n'hésitez pas à joindre vos représentants FSU
Pascal GERIN au 06 67 48 36 72 ou Maxime Caillon au 06 71 51 17 61***