

Comité technique « Formco » (18 mai 2018)

Le comité technique « Formation continue » s'est réuni le 18 mai 2018, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Gisèle Bauland.

La CFDT défend l'idée de permettre aux agents d'avoir accès à la formation tout au long de la vie pour consolider leurs compétences, en acquérir de nouvelles, évoluer et s'émanciper.

Si le MAA reste un ministère qui exerce un effort réel en termes de formation continue, on note depuis quelques années un essoufflement. L'administration considère toujours dans son discours que la formation continue des agents est une priorité, *« ne serait-ce que parce que notre ministère est un ministère technique »*. Face à la légère baisse du nombre des formés, elle considère qu'il faut renforcer l'accès à l'information portant sur les actions de formations continues qui sont proposées. Paradoxalement, le baromètre social montre que les agents sont globalement satisfaits de l'accompagnement qui leur est proposé.

La CFDT demande que ces chiffres soient relativisés : des chiffres qui restent à affiner par secteur (abattoirs par exemple), par service (administration centrale ou services déconcentrés) et par métier (techniciens, enseignants, encadrants...) car certaines catégories d'agents se forment peu ou pas.

Lors de ce comité technique, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, retranscrite ci-dessous :

La CFDT souhaite attirer l'attention du comité technique sur la situation des relais locaux de formation (RLF) dans les EPL. Différents rapports issus de l'administration reconnaissent le rôle et l'intérêt de leur mission à juste titre et la CFDT partage cette analyse. Ce maillon stratégique est pertinent dans le paysage de la formation continue du ministère. Il mérite à la fois d'être consolidé et valorisé.

Pour ces raisons, la CFDT demande que les relais locaux de formation aient un vrai temps dédié leur permettant de conduire leur mission. Dans les EPL, les situations sont contrastées, hétérogènes et parfois en décalage avec les enjeux de cette mission. Une harmonisation serait certainement positive.

Dans la fiche de poste de ces agents, cette activité devrait être intégrée en tant que telle et être notifiée, ce qui

n'est pas toujours le cas. Ces agents doivent pouvoir bénéficier d'une formation, notamment en ingénierie de formation, pour se professionnaliser et consolider leurs compétences professionnelles.

Enfin ils doivent être reconnus pour cette activité essentielle. La CFDT souhaite que ces agents puissent bénéficier d'une promotion particulière dans leur carrière. Ceci peut se traduire par l'accès à la classe exceptionnelle quand elle existe dans le corps de l'agent concerné (cas des PCEA ou des PLPA) ou à un niveau de prime supérieur (RIFSEEP, catégorie 1 au lieu de 2), etc.

Grâce à ces dispositions, la CFDT est persuadée que les relais locaux de formations pourront réaliser leur mission avec une plus grande efficacité et ce dans l'intérêt général du service et du ministère.

1. Bilan de l'activité de la formation continue 2017

Au 31 décembre 2017, le ministère de l'Agriculture comptait 31 055 agents, dont 18 367 femmes. En 2017, 15 360 agents se sont formés, dont 48 % dans l'enseignement agricole, soit 51 360 jours. Depuis 2013, le nombre de formés a légèrement baissé (source : données du ministère, base SAF0). Le nombre de jours de formation est de 1,7 par agent, avec une durée moyenne de

1,53 jour par stagiaire. Cela constitue une très légère remontée du taux de formation, après une baisse importante constatée en 2016. Le taux d'agents est ainsi passé de 55,1% en 2015 à 49,5% en 2017 (48,7 % en 2016).

Pour la CFDT, ce taux reste très faible ; plusieurs éléments peuvent l'expliquer : surcharge de travail, formations éloignées géographiquement, contraintes internes dans les services...

Par catégorie, les taux de formation sont relativement stables. Les agents de catégorie C se forment plus que ceux de catégorie A (63,2 % contre 43,3%). Pour la catégorie C, les hommes se forment plus que les femmes (83,8 % contre 60,8 %) ; la différence est assez nette. Le niveau régional continue de monter en puissance.

Face à ces données, la CFDT ne cache pas son inquiétude. La baisse du nombre de formés ne va pas dans le bon sens.

Au niveau budgétaire, les crédits 2018 sont au même niveau que ceux de 2017. Depuis 2014, ce volume est en régression légère. 50 % des crédits sont destinés à l'enseignement agricole. Le budget prévisionnel 2017 a atteint une réalisation à 94% pour une dépense totale de 4 906 688 € (légèrement supérieure à 2016).

La CFDT se réjouit du montant de cette enveloppe financière qui ne baisse pas mais qui reste insuffisante si le PNF voulait proposer plus de formations à distance, plus de flexibilité, sur site, pour de petits groupes, à la carte, bref le plus proche possible des agents et de leurs besoins.

2. Plan de formation triennal 2019-2021

L'administration a présenté un plan triennal couvrant les différents champs d'intervention du ministère. Ce plan est exhaustif. Pour l'enseignement agricole, il couvre les enjeux de la formation et de l'éducation tels qu'ils se posent aujourd'hui : accompagnement du changement de pratiques pédagogiques, lutte contre le décrochage scolaire, prévention de la sécurité et de la santé au travail, agroécologie, PNA, etc. Ce plan qui paraît cohérent se centre à la fois sur l'accompagnement des réformes en cours dans les différentes branches du ministère et sur les enjeux pédagogiques et éducatifs actuels pour l'enseignement agricole. Il prend en compte le projet « Action publique 2022 » (AP 2022) en intégrant les missions et priorités propres aux directions générales (PAC, climat, États généraux de l'alimentation, Brexit...). Le secrétariat général est particulièrement marqué par les chantiers AP 2022, notamment en matière de modernisation des fonctions support. Ce plan sera publié après l'avis du CTM du 19 juin.

Pour la CFDT, ce plan est globalement satisfaisant. Elle reste vigilante sur sa déclinaison et sa mise en œuvre auprès de tous, sur tous les territoires et dans tous les services.

3. Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF entre en vigueur. Il peut servir pour obtenir un diplôme, une certification, un examen ou un concours ou pour prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de fonctions. En outre, priorité sera donnée à la formation et à l'accompagnement des agents de catégorie C.

Pour déclencher le CPF, l'agent devra construire et présenter un projet professionnel dans lequel le besoin de formation sera identifié. Le coût de la formation sera financé après examen du dossier (3 500 € maximum, selon l'[arrêté du 15 mai 2018](#) publié au *Journal officiel* du 24 mai 2018).

Une note de service présentant le dispositif et son financement sera prochainement diffusée ; elle détaillera la mise en œuvre du CPF. Une fiche très pédagogique intitulée « Comment mobiliser son CPF » y sera incluse (*cf. copie en fin d'article*).

Les formations qui relèvent du plan de formation national ou qui ne génèrent pas de coût seront traitées au fil de l'eau, alors que les autres seront étudiées dans le cadre de commissions administratives bisannuelles.

4. RenoiRH

La gestion des ressources humaines va changer d'application : RenoiRH succède à Agorha. La bascule se fera en juillet 2019. Des formations seront proposés pour les gestionnaires de corps et les gestionnaires de proximité au premier semestre 2019.

La CFDT est intervenue pour demander un accompagnement concret des futurs utilisateurs et la possibilité pour les agents concernés de bénéficier d'une aide en ligne en cas de problèmes majeurs.

L'administration précise que ce logiciel fonctionne dans d'autres administrations et a fait ses preuves ; il n'est pas expérimental. Une cellule sera effectivement créée et les utilisateurs pourront solliciter son aide.

5. Formation continue des enseignants, rapport du CGAER

La CFDT souligne que la présentation de ce rapport a été très (même trop) synthétique et s'est faite en l'absence regrettée des auteurs. Vu l'importance du sujet, qui concerne la majorité des agents du ministère, elle va demander une présentation et un débat lors d'un prochain CNEA (ou CTEA).

L'état des lieux quantifie en moyenne 15 374 jours-stagiaires par an. La part des actions de formation réalisées au niveau

régional et local, en augmentation, est supérieure à celle du niveau national : les programmes régionaux (PRF) représentent 70 % des jours-stagiaires alors que la part du programme national de formation (PNF) diminue et représente en moyenne 30 % du total sur les trois années étudiées.

Les enseignants des lycées agricoles se forment tout au long de la vie. Le dispositif est outillé et piloté par la DGER. Les formations proposées par le niveau régional progressent. Peu de demandes de formation sont rejetées. Le calendrier de la publication du plan national de formation (PNF) a été revu suite à la publication du rapport. L'offre de formation sera désormais diffusée au début de l'automne.

En déclaration liminaire, la CFDT a demandé la consolidation et une meilleure reconnaissance du rôle des relais locaux de formation (RLF) dans les EPL.

Le rapport indique que la durée moyenne annuelle des sessions de formation est proche de celle de l'ensemble des agents du ministère (2 à 4 jours pour le PNF, 1 à 2 jours pour les PRF). En 2015, le taux global d'annulation et de report de stages s'élève à 21 % en moyenne et à 39 % pour le PNF.

Ce taux reste trop élevé. La CFDT souhaite en connaître les causes et travailler à des solutions.

Les formations liées au développement de carrière et aux disciplines occupent une part significative dans les programmes, notamment au plan régional. L'accompagnement des rénovations de diplômes et le numérique éducatif représentent chacun moins de 10 % du total. Les actions relatives au public des élèves et le plan « enseigner à produire autrement » progressent au niveau régional.

La CFDT s'interroge sur le fait que certaines formations très locales et très spécifiques ne soient pas comptabilisées, même si l'administration répond que non.

Les ingénieurs généraux proposent une série de préconisations :

- **Au niveau du lycée agricole (EPL) :**

- assurer pleinement la fonction de responsable local de formation (RLF) dans tous les établissements et la valoriser dans le parcours professionnel des enseignants ;
- promouvoir la formation continue comme axe du projet d'établissement, via le plan local de formation.

- **Au niveau régional et national :**

- mieux impliquer l'échelon régional (DRAAF et SRFD), dans la contribution de la DGER à la politique nationale de formation

continue ;

- repenser l'articulation entre le programme national de formation et les programmes régionaux de formation ;
- revoir l'organisation de la DGER sur la formation continue des enseignants.

Pour la CFDT, cette dernière préconisation est un énième serpent de mer.

[Formco_18052018](#)