



Administration centrale  
Services déconcentrés

Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation,  
de l'environnement et du travail (ANSES)

Institut Français du Cheval et de l'Équitation (IFCE)

Institut National de l'Origine et de la Qualité (INAO)

Enseignement agricole public

## INFORMATION CFDT : COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

### SECTION SPECIALISEE « FORMATION CONTINUE »

Séance du jeudi 12 novembre 2015

La section spécialisée « formation continue » du CTM est présidée par **Jacques CLEMENT**, chef du service des ressources humaines.

La **CFDT** était représentée par **Patricia MONIN** du SPAgri-CFDT et par **Philippe HEDRICH** du Sgen-CFDT.

En préambule, la CFDT fait remarquer que pour l'année 2016 le budget formation continue diminue de -4,1%. C'est la première fois après de nombreuses années de stagnation.

### 1. RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LA PERCEPTION ET LES PRATIQUES DE LA FORMATION CONTINUE DES AGENTS DE LA CATEGORIE C

**rappel** : en 2013, 2.498 agents de catégorie C se sont formés pour un effectif de 3.668 agents, soit 68,10%. En 2014, ce taux est passé à 72% avec 2.837 agents pour un effectif total de 3.950. Pour comparaison, le taux de formation des agents du MAAF toutes catégories confondues en 2014 est de 55%.

Une enquête nationale a été conduite par les services du ministère en lien avec le centre d'étude et de prospective (CEP) de façon à faire le point sur la formation des agents de catégorie C.

Un échantillon représentatif de 40 agents a été constitué, prenant en compte le profil administratif ou technique, l'âge, le sexe, la région d'appartenance et la structure administrative de l'agent.

Les rubriques de cette enquête portaient sur les sujets suivants :

- connaissance des acteurs de la formation continue de leur environnement professionnel,
- lisibilité des offres de formation,
- accessibilité des formations pour les agents,
- adéquation des offres par rapport aux besoins des agents,
- plus-value de la formation continue.

L'objectif était de vérifier si les formations qui leur sont proposées répondent à leurs besoins et à leurs attentes, en quantité comme en qualité.

La **CFDT** constate globalement le bon taux d'accès et l'adaptation des agents de catégorie C aux différents modules de formation qui leurs sont proposés.

**SPAgri-CFDT** : Pièce D002 – 78, rue de Varenne – 75007 PARIS - 01 49 55 46 83 – [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)

**SGEN - CFDT** : 47 / 49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris cedex 19 - 01 40 03 37 00 – [sgen-cfdt@educagri.fr](mailto:sgen-cfdt@educagri.fr)

En effet, il ressort de l'étude que 69% des agents de la catégorie C, tous âges confondus, se forment régulièrement (tous les ans) ou occasionnellement. Nous verrons cependant plus loin la spécificité des administratifs des EPL.

Généralement, l'âge et la formation initiale des agents ne sont pas des critères représentatifs des profils qui se forment.

Les formations qui représentent une plus-value immédiate, à savoir les formations « outils » ainsi que les formations de préparation aux examens et concours sont les formations les plus demandées par les agents de catégorie C.

Les freins à la formation sont majoritairement l'autocensure par le manque de temps sous la pression de la charge de travail, un calendrier pas favorable, l'éloignement géographique du lieu de la formation, ou encore le manque de motivations, rarement le refus du supérieur hiérarchique.

**La CFDT** soulève que même s'il ressort une satisfaction générale, bonne ou moyenne à 95 %, de l'offre des formations qu'ils reçoivent, les agents de catégorie C regrettent de ne pas se voir proposer des formations plus techniques afin de se positionner sur des postes techniques et s'ouvrir un champ d'activité plus large.

Les agents en DDI sont ceux qui se forment le plus (86%) du fait de l'impact plus important de la mise en œuvre des réformes. Viennent ensuite les agents des DRAAF et de l'administration centrale (84%) pour lesquels la formation est liée aux évolutions de la réglementation et des outils et également à leur mobilité dans le cadre de l'évolution de leur carrière ou à une prise de poste.

**La CFDT** souligne le mauvais résultat de la formation des agents de catégorie C dans les EPL dont 78 % ne se forment pas ou plus. Les agents interrogés soulignent qu'ils évoluent dans un milieu qui fonctionne « en vase clos » et ont l'impression que l'effort de formation est concentré sur le volet pédagogique au bénéfice des personnels enseignants.

De plus, les formations sont éloignées de leur lieu de travail et le manque de temps du fait d'une importante charge de travail est fortement ressenti.

Concernant la connaissance par les agents des acteurs de la formation continue et la lisibilité des offres de formation, il ressort de l'étude l'importance du rôle des responsables locaux de formation (RLF) et des délégués régionaux à la formation continue (DRFC) dans la transmission des informations.

**La CFDT** constate que si l'encadrant n'est pas un frein à la formation des agents sous son autorité, il n'est pour autant pas toujours force de proposition dans les besoins en formation dans le cadre de l'entretien professionnel annuel qui vise à planifier et discuter soit d'un projet qualifiant soit des formations identifiées au cours de l'année pour sa pratique professionnelle.

Plus de la moitié des personnes interrogées ont indiqué que les encadrants ne jouent pas toujours un rôle moteur dans l'accompagnement d'une éventuelle démarche de formation continue, avec une attitude plutôt neutre.

Pour finir, **la CFDT** insiste sur l'importance d'établir une plus grande relation entre formation continue et identification, valorisation et développement des compétences (reconnaissance des savoirs-faire). Il apparaît en effet que cette notion n'est pas bien appréhendée, ni valorisée au cours de la carrière des agents de catégorie C.

La plupart des formations mises en place par le ministère n'ayant pas de visées qualifiantes, il est difficile pour un agent d'exporter des compétences qui ne sont pas normées ou qui ne font pas l'objet d'un référentiel. La plupart des agents interrogés assimilent compétences à des domaines d'activité ou à une succession de tâches et n'ont pas le sentiment d'avoir des compétences professionnelles.

## 2. PRESENTATION DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL « PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION »

**rappel** : le parcours de professionnalisation a été mis en place au MAAF en 2009. Ce dispositif s'adresse à tous les agents du ministère quel que soit leur secteur d'activité (administration centrale, services déconcentrés, enseignement agricole) concernés par un besoin significatif d'acquisition de compétences suite à un projet identifié de changement de poste (mobilité externe ou interne) se traduisant par un changement de secteur d'activité, d'emploi ou de métier.

**En 6 ans ½**, de 2009 au premier semestre 2015, **165 parcours de professionnalisation ont été engagés** : 7 en 2009, 22 en 2010, 39 en 2011, 28 en 2012, 32 en 2013, 23 en 2014 et 14 pour le premier semestre 2015.

Ces parcours de professionnalisation ont concerné globalement 73 agents de catégorie A (38%), 66 agents de catégorie B (40%) et 36 agents de catégorie B (22%).

Après plus de 5 ans d'existence, il est apparu nécessaire de faire évoluer le parcours de professionnalisation afin de le rendre plus simple dans son utilisation, notamment dans le contexte de la fusion des régions et de la priorité donnée à l'accompagnement individualisé des agents en situation de mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

Le groupe de travail mis en place par le SRH afin d'engager une réflexion collective sur les évolutions du parcours de professionnalisation s'est réuni le 23 septembre 2015. Il est constitué d'un représentant du collège des D(R)AAF, d'un représentant des IGAPS, d'un représentant de l'inspection de l'enseignement agricole et de deux délégués régionaux de la formation continue.

**L'analyse des travaux du groupe de travail servira de base pour la rédaction d'une note de service qui paraîtra en fin d'année 2015 et actualisera celle du 5 mai 2011 (SG/SRH/SDDPRS/N2011-1086).**

La CFDT constate que le sujet central est encore une fois celui de la définition des compétences attendues et de l'évaluation des compétences de l'agent et que le plan de professionnalisation est plus facile à mettre en œuvre dans les structures qui se sont engagées dans une réflexion sur la compétence.

La CFDT estime que la priorité du nouveau dispositif est donc bien avant tout d'accompagner les agents et les managers sur la notion de compétences par le biais de formation pour les agents et les encadrants.

La CFDT pense qu'il est essentiel également de mieux communiquer sur les dispositifs d'accompagnement des agents en formation continue auprès des agents eux-mêmes mais aussi des acteurs RH et des encadrants.

**L'administration s'engage à fournir un bilan fin 2016 du nouveau dispositif au regard de l'expérience tirée des mobilités dans le cadre de la réforme territoriale.**

## 3. POINT SUR LE GROUPE DE TRAVAIL « MANAGEMENT »

**rappel** : en 2014, 14 % des agents formés ont suivi une formation « management », avec un taux de satisfaction de 90 %.

Le Ministère a souhaité rendre cette formation plus lisible en l'adaptant mieux aux publics ciblés tout en s'inscrivant dans le cadre des orientations de la circulaire Premier ministre du 10 juin 2015 qui visent au développement de la culture managériale au sein des administrations avec, notamment, l'élaboration d'un plan managérial comprenant un volet de formation continue important.

SPAgri-CFDT : Pièce D002 – 78, rue de Varenne – 75007 PARIS - 01 49 55 46 83 – [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)  
SGEN - CFDT : 47 / 49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris cedex 19 - 01 40 03 37 00 – [sgen-cfdt@educagri.fr](mailto:sgen-cfdt@educagri.fr)

Toutes nos communications, comptes-rendus des CAP et des groupes de travail, sont consultables sur nos sites [cfdt-agriculture.fr](http://cfdt-agriculture.fr) et [sgen-cfdt.org](http://sgen-cfdt.org)

Aussi, un groupe de travail « management » a été mis en place depuis le dernier CT FORMCO de juillet dernier. Ses missions sont l'analyse des compétences attendues, l'expertise de la situation au MAAF et la proposition d'actions, en lien avec le plan managérial.

Il est composé de 23 membres de l'administration, acteurs de la formation continue et représentant l'administration centrale, les services déconcentrés et l'enseignement, et s'est réuni une première fois le 4 novembre dernier, animé par un prestataire, le cabinet ACCESSIO.

Une prochaine réunion de ce groupe de travail est prévue le 25 novembre pour consolider le projet de plan managérial (priorisation des actions et modalités de mise en œuvre).

Une réunion technique avec les organisations syndicales se tiendra au cours du mois de janvier 2016 pour une validation du plan au plus tard fin février 2016 et une présentation au comité technique ministériel.

**La CFDT** juge essentiel que le sujet de la formation continue en tant qu'outil de la reconnaissance, de la valorisation et du développement des compétences des agents sous leur autorité soit intégré dans le prochain plan managérial.

*En amont de la réunion technique avec les organisations syndicales, l'administration accepte d'examiner et d'intégrer au futur plan managérial leurs éventuelles contributions. Elle reconnaît par ailleurs que dans ce futur plan managérial la formation continue n'est qu'une facette et que l'enjeu est double pour l'encadrant et pour son équipe.*

#### **4. PRESENTATION DE LA SYNTHÈSE DE LA PHASE DE CADRAGE DANS LE PROCESSUS D'ELABORATION DU MODULE FORMATION CONTINUE DU SIRH DU MAAF**

Actuellement 2 outils de gestion coexistent. Les statistiques concernant l'administration centrale et les services déconcentrés sont issues de l'outil **EPICEA**. Celles concernant l'enseignement agricole public sont issues de l'outil **SAFO**. Cela génère de la complexité pour les agents et les gestionnaires et double les coûts de maintenance.

De plus, ces 2 outils n'ont pas suivi l'évolution de l'organisation de la formation continue ni celle des systèmes d'information environnants (Agorha, Chorus DT, SAFIRE,...). Ainsi, par exemple, les informations extraites du module « formation continue » d'EPICEA ne sont pas exhaustives, notamment pour les agents du MAAF en DDI qui disposent d'un outil de saisie différent **SAFIRE**.

*L'administration a donc mis en place une équipe de travail sur le projet d'élaboration d'un module formation continue du SIRH du MAAF (BFCDC, MISIRH et SDSI), qui s'appuie sur un groupe de travail utilisateurs composé de 30 participants sur la base du volontariat.*

*La mission de ce groupe de travail utilisateurs a été d'identifier les besoins métier des différents profils d'utilisateurs et de participer à l'élaboration des documents décrivant les processus métiers et les besoins fonctionnels de l'outil.*

*Le groupe de travail utilisateurs sera mobilisé sur des questions spécifiques dans le cadre de la rédaction des spécifications fonctionnelles générales et détaillées et également au moment de la réalisation des tests avant la mise en production prévue pour fin 2017.*

La CFDT est satisfaite de la création de cet outil de gestion et de pilotage de la formation continue pour l'ensemble du MAAF qui permettra d'améliorer la visibilité de l'offre de formation pour les agents, de simplifier les procédures d'inscription et de gestion et d'améliorer la fiabilité et l'accessibilité des statistiques, pour renforcer le pilotage.

La CFDT veillera au bon respect du calendrier et vous tiendra informés de l'évolution de ce projet.

## 5. REPONSES AUX QUESTIONS DIVERSES DE LA CFDT

1 - Quelles sont les formations actuelles qui dotent les enseignants de compétences afin de réguler les incivilités, les insultes, les comportements agressifs en classe ou dans le lycée ? Est-il envisageable de programmer plus de formations sur cette problématique qui hélas percute de plus en plus fréquemment le quotidien de nos collègues enseignants ?

*Le ministère a créé un groupe de travail issu du CHSCT-M sur les agressions, notamment lors de contrôles de terrain ou dans l'enseignement. La formation sera un des outils.*

2 - Que devient l'organisation des délégations régionales à la formation continue dans le cadre de la réorganisations des régions ?

*Les DRFC jouent un rôle essentiel notamment dans des périodes de réformes importantes. Dans les nouvelles régions, il y aura un seul délégué régional mais les équipes seront importantes et il n'y aura pas de baisse d'effectifs dans ces services en 2016.*

-----

La CFDT conclut qu'il y a encore beaucoup de travail à réaliser par rapport au domaine de l'enseignement agricole (cf. résultat de l'enquête pour les catégories C dans les EPL), par rapport au développement de la notion de compétences et aussi par rapport à la compréhension par les managers de l'apport de la formation continue au bénéfice des équipes de travail.

La dimension de la formation doit être renforcée dans l'entretien professionnel. En effet, l'accès à la formation et la qualité des plans de formation dépendent de la capacité des agents à identifier leurs besoins de formation. Cela nécessite aussi de renforcer la capacité de l'encadrement à identifier les besoins de développement des compétences des agents et du service, à connaître le droit de la formation, et à proposer des actions de formation adéquates.

➤ **N'hésitez pas à nous contacter si besoin : Tél. 01.49.55.46.83 - [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)**

Pour toutes informations complémentaires, vous pouvez joindre vos représentants CFDT

**LE CLANCHE Jean-François**

Secrétaire fédéral du Sgen-CFDT - 01 56 41 51 45

[jean-francois.le-clanche@educagri.fr](mailto:jean-francois.le-clanche@educagri.fr)

**MONIN Patricia**

Permanence SPAGri CFDT – 01 49 55 43 44

[patricia.monin@agriculture.gouv.fr](mailto:patricia.monin@agriculture.gouv.fr)

**SPAGri-CFDT** : Pièce D002 – 78, rue de Varenne – 75007 PARIS - 01 49 55 46 83 – [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)

**SGEN - CFDT** : 47 / 49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris cedex 19 - 01 40 03 37 00 – [sgen-cfdt@educagri.fr](mailto:sgen-cfdt@educagri.fr)

Toutes nos communications, comptes-rendus des CAP et des groupes de travail, sont consultables sur nos sites

[cfdt-agriculture.fr](http://cfdt-agriculture.fr) et [sgen-cfdt.org](http://sgen-cfdt.org)