

<https://snetap-fsu.fr/Compte-rendu-du-CTM-FORMCO.html>



# Compte rendu du CTM FORMCO

- Les Dossiers - Pédagogie -

Date de mise en ligne : mardi 4 juin 2013

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

## 1-Bilan activité formation continue en 2012 et Bilan financier

L'Administration présente une série de statistiques :

- Sur le graphique intitulé enseignement agricole focus disciplines  
Ce sont les enseignants d'[EPS](#) et d'[ESC](#) qui participent le plus aux formations. Cela peut s'expliquer par la présence au niveau régional de réseaux très structurés pour ces disciplines et les réunions EPS que font ces enseignants sont couplées (ou équivalentes) à des formations.

Si les [OS](#) sont satisfaites de l'envoi des documents en nombre et en temps suffisants, elles demandent que d'autres critères d'enquête soient exploités pour permettre une analyse plus qualitative que quantitative. Par exemple, on constate une augmentation du nombre de formés dans l'ETA, mais quel est l'incidence des formations liées à la déprécarisation dans cette augmentation ?

L'administration propose que soit organisé un groupe de travail sur les attentes des OS concernant les données statistiques (comme il a été fait au niveau de l'action sociale).

- Sur le graphique intitulé répartition par domaine en jours  
On constate une réduction des formations en informatique et bureautique.  
Les OS confirment que les agents ont acquis les bases mais souhaitent élargir leurs compétences.  
L'administration reconnaît qu'un effort est à faire sur l'évaluation des besoins. L'offre de formation doit répondre au maintien des compétences.
- Sur le bilan financier

L'analyse des tableaux amène à définir 3 axes :

- 1) Trouver les bonnes synergies
- 2) Définir des budgets après analyse du travail effectué en région. Il n'y aura plus de renouvellement mécanique des enveloppes.
- 3) Construire un Document Régional de Formation en collaboration avec les OS et les Représentants Locaux de Formation tout au long de l'année.

En 2013, le budget formation a été construit avec une priorité sur la déprécarisation.

Le bilan financier d'aujourd'hui permet de constater aucun dépassement de budget.

(Remarque : En sachant que des formations "non continues" comme la déprécarisation ont été faites sur ce budget).

La programmation des formations d'octobre a permis d'être appréhendée avec souplesse grâce à la solidarité entre [régions](#). En juin un nouveau bilan sera réalisé et la dotation complémentaire permettra de coller au plus près des besoins des régions.

En septembre un nouveau bilan pour étudier les structures en difficulté. Un rééquilibrage entre régions sera réalisé, et si besoin il sera effectué un prélèvement sur le budget fonctionnement des [DRAAF](#).

## 2-Présentation de la note d'orientation pluriannuelle pour la formation des personnels 2014-2016

### 3-Bilan formation Agorha conforme [ONP](#)

L'accompagnement en formation continue de la mise en production des logiciels AGORHA conforme ONP est nécessaire.

L'outil ONP associé à AGORHA fonctionne avec correction progressive des anomalies.

Pour les agents partant à la retraite, si la sécurité des infos traitées par l'association de ces 2 logiciels n'est pas assurée, la cible 2014 sera reculée.

Le [MAAF](#) est pilote sur ce système, les autres ministères doivent finaliser pour 2017.

Par contre la date de mise en ½uvre au MAAF sera reportée si l'on n'est pas sûr que cela fonctionne parfaitement.

La priorité en formation est donnée aux gestionnaires.

ONP concerne tous les ministères et doit être modernisé dans le but de sécuriser la paie des agents de l'État, et affiner les données qui vont dans l'intérêt de l'agent. (ex : Application immédiate d'une info sur la paie du mois en cours au lieu d'être reportée sur la paie du moi suivant).

Pour 2013 un budget de 100000euros pour les gestionnaires de proximité (800 agents) et les gestionnaires de la centrale (150 agents).

Les OS regrettent que le budget formation serve à accompagner la mise en place de l'outil informatique imposé par l'administration, et préféreraient un accompagnement des agents dont les postes ont été supprimés par exemple...

L'administration a répondu à l'expression des gestionnaires estimant que le mise en place de ces 2 logiciels correspond à un réel changement de métier dans la gestion des ressources humaines, et non à une seule adaptation à l'emploi.

L'administration précise que des moyens sont mis en ½uvre pour répondre aux besoins en formation des agents qui on perdu leur poste.

#### **4-Bilan de l'accompagnement en formation dans le cadre de la déprécarisation**

Des formations ont eu lieu pour les candidats et pour les jury. Le plan de déprécarisation est prévu sur 4 ans et le coût de cette formation pour 2013 est de 466 000 euros ... qui risque d'impacter les budgets des régions sur la formation. Le ministère annonce qu'il pourra intervenir auprès des régions qui se trouveraient en difficulté.

Un groupe de travail spécifique "déprécarisation" (réunion bilan) aura lieu le 26/06/13

La demande de la [CFDT](#) de parution de la grille de notation est refusée par l'administration.

Les OS soulignent qu'ont posé problèmes :

- les formations organisées avant la parution de la circulaire
- le tirage au sort en Rhône Alpes - Au final 2 agents admissibles ont pu bénéficier d'une formation complémentaire
- les formations réservées aux contractuels. Environ 2000 sur 4000 éligibles.
- La formation externalisée parce que le Ministère de l'Agriculture ne possède pas les structures suffisantes.

10% des formations ont été assurées par des formateurs internes avec un coût de 150 euro/jour

40% des formations ont été assurées par les [CFPPA](#) avec un coût de 700 à 900 euros/jour

50% des formations ont été assurées par des prestataires avec un coût de 1200 à 1500 euros/jour.

L'administration précise que la création de réseaux régionaux permettra dans l'avenir de faire de moins en moins appel à des prestataires externes.

#### **5-Questions diverses**

**Le DIF** : L'administration invite les agents à consulter le site FORMCO où une page complète est consacrée au DIF

**La fiche 8** : Enseignement technique agricole. Quelle différence entre communauté et équipe éducative ?

L'administration paraît étonné de cette question. La réponse est : l'équipe éducative = enseignants, formateurs, et personnels d'Éducation - la communauté éducative = tous les personnels exerçant dans l'enseignement.

**Pour le plan national de formation** il est demandé que la formation des membres [CHSCT](#) soit notée comme "prioritaire" et "nouvelle formation" car peu de membres CHSCT sont formés par rapport aux nouveaux textes.