



## Compte-rendu de la réunion du 26 février 2013

### Agenda social dans la Fonction Publique

#### Formation Professionnelle

La réunion était présidée par Xavier Lacoste, conseiller social auprès de Marylise Lebranchu. Pour la délégation CGT : Brigitte Organde, Mireille Stivala et Marie Hélène Thomas.

Cette réunion convoquée dans le cadre de l'agenda social Fonction Publique, est la première sur ce thème de la formation professionnelle, qui concerne les trois versants de la Fonction Publique.

Il s'agit de faire un état des lieux de la situation et d'identifier les sujets à traiter au cours d'autres réunions, deux dates sont d'ores et déjà fixées les 8 avril et 14 mai 2013.

Dans son rapport introductif Xavier Lacoste fixe les objectifs :

- 1- La finalité de la Formation professionnelle : comment la Formation professionnelle peut-elle mieux participer à la constitution des parcours professionnels, leur développement et à leur sécurisation ?
- 2- A partir de l'analyse des informations statistiques communiquées dans les documents transmis il apparaît une situation très différentes selon les versants de la Fonction Publique. Au-delà de la baisse constatée, qui est une réelle question, de l'accès à la formation dans la Fonction Publique Territoriale, des populations sont particulièrement écartées des offres de formation. Comment rétablir l'égalité d'accès pour les différentes populations : catégorie C, non-titulaires, publics éloignés, en fin de carrière (gestion des âges) ?
- 3- Améliorer la qualité de la formation, ce qui induit une évaluation de celle-ci. Certains versants de la Fonction Publique se sont engagés dans le passeport formation. Quel bilan peut-on en tirer ? Doit-on inciter à son développement ?
- 4- Les différents dispositifs : formation tout au long de la vie, DIF, VAE, congé formation, bilan de compétence... Quels bilans en retirer ? Suite à donner ?

La CGT fait la déclaration ci-après.

Seule organisation à s'exprimer sur l'ensemble du sujet et à pointer au cours de plusieurs interventions, avec des exemples précis, la nécessité de dégager des moyens supplémentaires que ceux dédiés.

Les différentes organisations syndicales s'expriment et globalement le constat fait par la CGT est partagé. Les besoins en formation sont importants, il y a de nombreuses inégalités, notamment entre les collectivités locales.

L'UNSA propose de développer les conseillers mobilité carrière au niveau déconcentré.

Sont pointés les besoins pour former les non titulaires en fin de contrat, les emplois d'avenir et autres contrats de ce type.

Différents outils existent, comment les rendre utilisables et les faire connaître?

Xavier Lacoste en conclusion évoque l'apprentissage qui se développe dans la FPT, est embryonnaire dans la FPH et inexistant dans la FPE, il propose une réflexion sur le sujet.

De même il souhaite explorer d'autres modes de formation post-recrutement que ceux dispensés en école, pour certains types de formation.

La CGT rappelle son attachement au maintien et à la pérennisation des écoles de la Fonction Publique.

L'expérience du développement professionnel continu (DPC), dispositif issu de la loi HPST (article 59 de la loi 2009-879) qui réunit dans un concept commun les notions de formation professionnelle continue et d'évaluation des pratiques doit être regardé hors champ Fonction Publique Hospitalière.

Un des premiers points à traiter dans les prochaines réunions pourrait être, comment rétablir l'égalité d'accès pour les différentes populations : catégorie C, non-titulaires, publics éloignés, en fin de carrière (gestion des âges), petites collectivités, agents de l'Outre Mer... Pour cela, le 8 avril 2013, seront fourni des éléments statistiques. L'individualisation de l'offre de formation est présentée comme une solution, de même la mutualisation... Un texte global pour les trois versants sera présenté.

Montreuil, le 5 mars