



Réunion du 26 février 2013
Concertation Formation Professionnelle
dans la cadre de l'agenda social fonction
publique

Déclaration Liminaire CGT

La CGT est satisfaite que, dans le cadre de l'agenda social, des réunions de concertation sur la formation professionnelle se tiennent, enfin. En effet, la formation professionnelle est un sujet transversal impactant ou touchant de manière directe ou indirecte les autres thèmes de négociation et concertation en cours.

Parvenir à se former pendant sa carrière professionnelle est un enjeu majeur pour chaque agent. S'adapter à son emploi, réactualiser ses connaissances face aux nouvelles technologies, préparer un concours, vouloir évoluer dans sa carrière, avoir besoin ou envie de se reconverter, de changer de métier, ou tout simplement s'épanouir personnellement représente des besoins et des aspirations des personnels au travail.

Les nouveaux dispositifs initiés par la loi de 2007, sensés répondre à la nécessité de se former « Tout au Long de la Vie », n'ont pas atteint cet objectif. Trop peu d'agents en ont réellement mesuré les effets. Le manque d'information, les carcans imposés, ainsi que la complexité du Droit Individuel à la Formation (DIF) par exemple, comment s'articule-t-il avec le reste de la formation, tout cela semble difficilement compréhensible pour les agents. Sa mise en œuvre est un échec faute d'une réelle ambition de répondre aux aspirations des agents.

Concernant la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE), elle aussi, est très peu utilisée et représente souvent un vrai parcours du combattant pour les candidats à cause de sa durée et de son coût.

Et la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) reste également embryonnaire dans la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les modes de promotion.

Se rajoute à ces difficultés l'arrivée des emplois d'avenir dans la Fonction Publique, nous avons une obligation de résultat en matière de formation pour garantir à ces jeunes en situation précaire, un emploi pérenne. Dans un contexte où l'accès à la formation pour les agents est extrêmement tendu, nous sommes très inquiets de la mise en œuvre de cette nouvelle mesure.

Aux vus des différentes études et bilans selon les versants de la Fonction Publique, on découvre que les chiffres du nombre d'agents en formation, ainsi que le nombre de jours et

les catégories concernées sont très variables. Il est à noter que les catégories C et les femmes sont les agents les moins bénéficiaires d'un parcours de formation. Cependant, dans la territoriale, la loi de 2007 a cassé la dynamique des formations de cadres en appauvrissant les formations d'intégration des catégories A et B.

Il y a de grandes disparités d'un versant de la Fonction publique à un autre et donc un traitement inégalitaire des agents quant à l'accès à la formation professionnelle continue. L'égalité d'accès au droit à la formation de tous les agents de la Fonction Publique, quel que soit le versant, est un principe auquel la CGT est particulièrement attaché. D'autant que la politique d'austérité du précédent gouvernement a porté atteinte à ce principe. Les agents des services publics en France attendent une réelle rupture avec cette politique.

Il y a nécessité d'harmoniser vers le haut l'accès, les conditions et la qualité de la formation professionnelle continue en gardant les spécificités dans chaque versant de la Fonction publique.

Il est important de revoir les taux de remboursements des frais de déplacement, de repas, d'hébergement, et de réfléchir à un système qui évite que l'agent fasse l'avance des coûts inhérents à la formation.

Il n'est pas possible de laisser perdurer à long terme les différences importantes du taux de cotisation entre les différents versants de la Fonction Publique, cela a une incidence sur les moyens alloués à la formation et les possibilités de pouvoir former les agents, ce qui peut expliquer en partie les écarts.

Les restructurations, les réorganisations, ainsi que les fusions de services ces dernières années, demandent un effort et des moyens supplémentaires pour que chaque agent impacté bénéficie d'un réel droit à se former. De ce fait, les besoins sont accrus, pour autant les agents n'ont pas toujours la possibilité de se former à leur nouveau poste. La réduction des moyens alloués à la formation conduit à l'envisager avec un souci d'employabilité immédiate des personnels ou à en limiter l'offre au risque de ne plus garantir la qualité du service public auquel est en droit d'attendre l'utilisateur, mettant ainsi en difficulté les agents.

Les moyens qui doivent nécessairement accompagner une véritable politique de formation ne sauraient être davantage sacrifiés par des budgets contraints. La formation professionnelle est un investissement pour l'avenir.

Les acteurs de formation, notamment les agents formateurs occasionnels et les agents tuteurs, doivent être mieux reconnus et soutenus dans leur implication.

Il est impératif d'avoir une réflexion en termes de Gestion Prévisionnelle des Emplois, et des Compétences dans les ministères et établissements. Car il est nécessaire d'avoir une vision prospective pour anticiper les besoins de formation. Le recensement des besoins à travers l'entretien professionnel n'est pas satisfaisant, nous sommes souvent dans une logique de construction de parcours dirigés sans tenir compte des aspirations des agents.

Nous rappelons aussi que la question de l'emploi, de la qualification ne peut pas être dissociée de celle de la formation professionnelle continue, elles sont intimement liées entre elles.

Pour cela, la CGT porte l'exigence de renouer avec un service public de la formation professionnelle au service de la carrière des agents, de leur statut et des missions de service public rendu à l'utilisateur.

Pour rappel, nous vous livrons les revendications de la CGT, déjà portées lors de la conférence sociale.

Chaque agent pendant sa carrière dans la Fonction Publique :

- Doit être informé et accompagné dans ces démarches de demandes de formation.
- Doit pouvoir accéder au minimum à 1 niveau supplémentaire de qualification par le biais de la formation professionnelle continue.
- Doit pouvoir consacrer au minimum 10 % de son temps à la formation.
- Doit pouvoir réaliser sa formation intégralement sur du temps de travail.
- Doit être reconnu après chaque formation certifiante ; la reconnaissance et la rémunération doivent être à la hauteur de la nouvelle qualification acquise.
- Doit être remplacé pendant son absence en formation pour permettre son départ.

Plus spécifiquement,

Pour la Fonction Publique Territoriale :

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale doit être reconnu comme organisme privilégié de la formation des fonctionnaires territoriaux, sur les principes du paritarisme, de la mutualisation de la cotisation, pour assurer une politique de formation équitable et un accès à tous les agents. Rappelons que les ressources du CNFPT sont constituées d'une cotisation salariale qui est du salaire différé, c'est ce qui justifie la gestion paritaire, c'est pourquoi nous revendiquons que le Conseil d'Administration vote le budget, alors que la loi ne le prévoit pas. La cotisation mutualisée des collectivités versée au CNFPT dans le cadre du salaire socialisé et différé doit être portée à 3 % .

La CGT demande l'allongement immédiat et conséquent de la durée des formations initiales de toutes les catégories d'agents territoriaux et l'abrogation de la loi «Hortefeux», ainsi que ses conséquences.

Pour l'Etat :

Les structures de formation doivent permettre une meilleure proximité, par un maillage territorial le plus adapté aux besoins.

Se pose la question de la pérennisation des écoles de formation, des moyens humains et financiers qui leur sont alloués pour former les salariés et éviter que les missions de formation soient confiées au secteur privé .

Dans la Fonction Publique Hospitalière :

Nous exigeons la mise en place d'un plan d'urgence « emploi formation » et l'augmentation des quotas de places dans les écoles paramédicales. Il est vital d'augmenter les moyens de formation professionnelle continue dès 2013, notamment pour les promotions professionnelles.

Nous sommes pour le développement de l'apprentissage au sein de la FPH, un financement spécifique doit lui être dédié.

La totalité des salariés réussissant le concours d'une école paramédicale doit être pris en charge. Il est urgent que les salarié-e-s étudiants en étude promotionnelle ait le même statut que les autres étudiants, afin d'avoir les mêmes chances de réussite. Rétablir l'équité de traitement, passe aussi par l'assurance de l'accès à la totalité du programme de formation, incluant notamment le temps de travail personnel.

Dans ce cadre de la mise en place du Développement Professionnel Continu et de l'OGDPC, l'organisme qui en a la gestion, la CGT revendique qu'il soit destiné uniquement au secteur libéral et nous demandons de renvoyer la gestion du DPC des agents des établissements publics à l'ANFH.