

Montreuil, le 2 novembre 2017

**Compte-rendu de la formation spécialisée  
« commission de la formation professionnelle »  
du CSFPE du 18 octobre 2017**

La réunion de la formation spécialisée « commission de la formation professionnelle » du 18 octobre 2017 comportait trois points à l'ordre du jour :

- L'installation de la commission de la formation professionnelle
- La présentation de la démarche d'élaboration du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie 2018-2020
- L'information relative aux projets de décret et d'arrêtés fixant les conditions d'organisation de la tenue à distance des épreuves orales, auditions et entretiens pour le recrutement des agents de l'État et des réunions de jurys, comités et commission de sélection pour le recrutement des agents de la fonction publique de l'État

**I- Installation de la commission de la formation professionnelle**

**1.1 Présentation de la DGAFP**

La DGAFP a fait des propositions d'objectifs et de méthode de travail pour la commission de la formation professionnelle.

Sur les objectifs, elle a proposé que la commission soit un lieu d'échange et de concertation sur :

- Les politiques menées au sein de l'Etat en matière de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Les orientations ; la mise en œuvre et le bilan du schéma directeur ;
- Les politiques liées aux enjeux de compétence : recrutement, GPEEC, accompagnement professionnel des agents.

Sur la méthode, la DGAFP propose d'associer aux réflexions des experts issus d'univers professionnels différents.

**1.2 Intervention de la délégation de l'UFSE CGT**

La délégation de l'UFSE CGT a souligné l'importance de cette première réunion de la commission de la formation professionnelle depuis sa création par le [décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat](#) (article 16).

La délégation s'est montrée favorable aux propositions émises par la DGAFP mais a souhaité que la notion de « politiques de recrutement » soit élargie aux systèmes de pré-recrutement déjà instauré au sein de certains ministères. Il s'agirait aussi d'élargir cette notion de recrutement à l'apprentissage, les stages armée-jeunesse...

## **II- Présentation de la démarche d'élaboration du schéma directeur de la formation**

### **1. Présentation de la DGAFP et interventions de la CGT**

#### **1.1 L'accès à la formation**

Les agents de la Fonction publique se forment davantage que les salariés du privé. En 2012, 72% des agents de la Fonction publique ont eu accès à la formation contre 29% des salariés du secteur privé. Le taux d'accès à la formation est plus important chez les agents de la FPH : 79% des agents ont suivi au moins une formation contre 73% pour la FPE et 68% pour la FPT. Pour la FPE, en 2015, cela représente 3 074 850 stagiaires et 8 732 396 jours de formation.

Les dépenses liées à la formation statutaire en 2015 s'élèvent à 1 213,9 millions d'euros (financement stable par rapport à 2014) et celles liées à la formation professionnelle à 1 901,3 millions d'euros soit -1,9% par rapport à 2014.

Le rapport IGF/ Dépenses de formation initiale et continue des agents de l'Etat de 2016 note trois grandes tendances identifiées en formation statutaire et en formation professionnelle :

- Une contraction des volumes de dépenses de formation (-12% pour les ministères civils entre 2009 et 2013- hors Education nationale ;
- Un raccourcissement des durées de formation qui permet de maintenir l'accès aux formations (augmentation du nombre de personnes de 20% sur la période) ;
- Une forte hétérogénéité des volumes et des dépenses entre ministères.

Le rapport dresse 6 grands constats :

- Le pilotage de la formation des agents de l'Etat est très fragmenté ce qui limite les possibilités de disposer d'une vision globale de la formation : il n'existe pas nécessairement de stratégie de formation et lorsqu'elle existe, elle est plutôt formulée au niveau des directions métiers ; les coûts de formation et les outils de suivi de la dépense de formation sont mal appréhendés.
- La circulaire annuelle fixant les priorités de formation interministérielles a une portée limitée en pratique ;
- Les logiques de coordination et de mutualisation, en inter-directionnel, interministériel ou inter- fonctions publiques, sont embryonnaires ;
- Les dispositifs de formation initiale sont très hétérogènes et souvent rigides ;
- La formation continue est partagée entre logique de promotion (notamment préparation concours et examen professionnels) et ajustement aux besoins de court terme (adaptation à l'emploi) ;
- Les processus d'évaluation sont insuffisants, tant en ce qui concerne la qualité pédagogique de l'offre de formation que la réponse apportée aux besoins exprimés par les agents et les employeurs (approche « compétences »).

Le rapport IGF proposait donc de travailler sur 6 grands axes :

- Ouvrir davantage les écoles de formation sur leur écosystème métier (articulation avec l'enseignement supérieur notamment) ;
- Mieux articuler formation initiale, formation « continuée » et formation continue pour mieux répondre aux besoins de compétences des employeurs et des agents ;
- Tenir compte des compétences déjà acquises et développer des logiques de parcours individualisés ;
- Améliorer le suivi des coûts (nomenclature commune, suivi en coût complet) ;
- Renforcer les modalités de gestion et de pilotage aux niveaux interministériel et ministériel, national et local ;

- Optimiser les modalités de formation (e-formation, rapprochement formateur/formé, mutualisation de certains éléments de logistiques...)

- Intervention de la CGT

La CGT a rappelé que l'accès à la formation était souvent rendu très difficile pour les agents du fait notamment des coûts engendrés, mais aussi de la surcharge de travail qui ne permet pas de s'absenter faute d'effectifs suffisants pour assurer la réalisation des missions durant le temps de formation.

Par ailleurs, la CGT a de nouveau insisté sur le bilan qualitatif des formations qui est bien souvent inexistant. Les besoins et attentes des agents sont souvent peu pris en compte, ce qui ne les encourage pas à demander des formations. Par ailleurs, l'égalité de traitement entre les demandes de formation n'est pas non plus assurée.

La CGT a également souligné que la sous-traitance des formations au secteur privé engendrait des surcoûts pour l'administration alors même qu'au sein de la Fonction publique des organismes de formation existent déjà.

## 1.2 La démarche d'élaboration du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat 2018-2020

[Le décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016](#) relatif à la DGAFP et à la politique des ressources humaines dans la fonction publique donne mission à la DGAFP d'établir, en lien avec les ministères, un schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (article 34).

Ce schéma directeur remplace les circulaires annuelles sur les priorités interministérielles de formation, vise notamment à renforcer le pilotage de la politique de formation des agents de l'Etat dans une logique désormais pluriannuelle. Les axes et priorités doivent être stables sur l'ensemble de la période 2018-2020.

Le schéma directeur doit être le cadre qui permettra de mieux articuler l'ensemble des outils de la formation professionnelle tout au long de la vie et de coordonner à un niveau interministériel l'action des ministères et leurs opérateurs en définissant des objectifs et des modes opératoires communs. Les plans de formation doivent être rendus compatibles avec les orientations du schéma directeur : au niveau ministériel par la déclinaison, dans les plans de formation ministériels, des axes et priorités retenus au niveau national ; au niveau territorial par l'intégration dans les plans régionaux interministériels de formation (PRIF) des axes et des priorités dans une logique pluriannuelle et interministérielle.

La démarche d'élaboration du schéma directeur se doit d'associer tous les acteurs de la formation au sein de la fonction publique de l'Etat ainsi que les personnels par l'intermédiaire de leurs représentants.

La réunion de la formation spécialisée « formation professionnelle » du CSFPE vise à engager avec les représentants du personnel un dialogue régulier sur les orientations, la mise en œuvre et le bilan du schéma directeur, et plus largement sur les politiques menées au sein de l'Etat en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Un travail collaboratif avec les employeurs a été lancé : 5 réunions ont été organisées depuis juin 2017 avec les ministères, les opérateurs, les directions interministérielles et les PFRH ; 4 groupes de travail thématiques interministériels ont été créés. Ce travail a permis de dégager des axes qui définissent les principales orientations du schéma directeur ainsi que les priorités qui en découlent.

La DGAFP propose 5 axes politiques :

- Structurer l'offre de formation pour accompagner collectivement les agents dans un contexte de transformation de l'action publique ;

- Utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'Etat ;
- Accompagner les encadrants dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques : compétences managériales, conduite de projet et développement d'une culture de l'évaluation ;
- Repenser le continuum formation initiale/ formation continue pour mieux accompagner les projets d'évolution professionnelles des agents tout au long de leur vie ;
- Renforcer le pilotage de la politique de formation professionnelle dans un souci de qualité et de performance, en développant les logiques de coopération et de mutualisation.

La DGAFP propose 10 priorités opérationnelles dans l'ordre suivant :

- Renforcer les compétences managériales et l'accompagnement des cadres de la fonction publique ;
- Renforcer les logiques de projet et d'évaluation de l'action publique ;
- Accompagner la transformation numérique ;
- Professionnaliser les filières métiers dans une logique interministérielle (Financière et budgétaire, RH, SIC...)
- Faciliter et mieux accompagner les transitions et les parcours professionnels en mobilisant des outils de la FPTLV ;
- Fédérer autour des valeurs de la République et d'une connaissance partagée des règles de fonctionnement du service public ;
- Développer les leviers de la performance en matière de formation professionnelle ;
- Renforcer le pilotage de la politique de formation ;
- Accompagner la modernisation de l'appareil de formation ;
- Renforcer les logiques de coopération et de mutualisation aux niveaux central et déconcentré.

La gouvernance du schéma directeur s'article comme suit :

- Un comité stratégique composé de l'ensemble des DRH ministériels et directeurs des directions interministérielles. Il se réunit une fois par an (en novembre ou en décembre). Il a pour objectifs de valider le bilan annuel du schéma directeur ainsi que les principales évolutions portées aux fiches- actions.
- Un comité de pilotage composé des sous-directeurs, chefs de bureaux en charge des politiques de formation des ministères, des opérateurs et des DIE. Il se réunit trimestriellement. Il a pour objectifs le suivi de l'avancement du schéma directeur sur la base des actions inscrites ; l'ajustement, les évaluations et les propositions de nouvelles actions, la préparation des décisions à soumettre au comité stratégique.

L'articulation avec le GPI se fait à travers de l'axe spécifique sur la modernisation de la formation statutaire et professionnelle des agents publics de l'Etat. 10% des crédits de formation annuels, soit 300M€ par an seront mobilisés pour :

- Le développement des compétences numériques des agents publics et la formation pour l'exercice des métiers numériques (notamment métiers en tension) ;

- La modernisation du système de formation statutaire et professionnelle des agents publics afin de développer les compétences des agents tout au long de leur vie professionnelle et mieux accompagner les mobilités professionnelles.

Plusieurs leviers ont été identifiés pour la réaliser de cet axe spécifique : plateforme de formation à distance, portefeuille de compétences pour chaque agent et déploiement du CPF, schéma directeur de la formation professionnelle.

Les prochaines étapes du développement du schéma directeurs sont :

- D'ici fin novembre : finalisation des propositions d'actions de la part des ministères et directions interministérielles ; mise en cohérence des plans de formation ministériels, des plans régionaux de formation interministériels et du schéma directeur ;
- D'ici fin décembre : présentation du projet de schéma au comité stratégique ; réunion de la commission Formation du CSFPE ; arbitrage interministériel définitif en lien avec le GPI.

### **III- L'information relative aux projets de décret et d'arrêtés fixant les conditions d'organisation de la tenue à distance des épreuves orales, auditions et entretiens pour le recrutement des agents de l'Etat et des réunions de jurys, comités et commission de sélection pour le recrutement des agents de la fonction publique de l'Etat**

#### **1. Présentation de la DGAFP**

Le projet de décret vise à ouvrir la possibilité de tenir à distance, au moyen d'outils de communication audiovisuelle, les épreuves orales, des auditions et les entretiens en vue du recrutement des agents de l'Etat. La tenue à distance des épreuves, auditions et entretiens permet de répondre aux besoins spécifiques de certains candidats en raison de leur situation géographique ou de leur situation personnelle. Par ailleurs, les membres des jurys, comités et commissions de sélection peuvent participer à des réunions par des moyens de communication audiovisuelle.

Les objectifs des deux textes présentés sont :

- Sécuriser la tenue à distance des épreuves orales, auditions et entretiens ;
- Favoriser l'accès à la visioconférence, pour les candidats qui le souhaitent, notamment pour les candidats d'outre-mer.

Les administrations devront publier sur leur site internet la liste des concours dont la nature des épreuves orales est compatible avec la mise en œuvre de la communication audiovisuelle/.

Sont exclus du champ d'application du décret : les recrutements des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des concours de recrutement des chercheurs EPST, des personnels enseignants et hospitaliers et des personnels enseignants des universités de médecine.

Le dispositif de recrutement par visioconférence peut être utilisé pour :

- Toutes les épreuves ou auditions tenues dans le cadre des concours, examens professionnels, recrutements sans concours, PACTE et recrutement PrAB ;
- Le recrutement des agents contractuels ;

- Le recrutement pour les ultramarins et candidats résidant à l'étranger ainsi qu'en faveur des candidats handicapés, des femmes enceintes et des personnes dont l'état de santé rend ce recours nécessaire. Les personnes entrant dans les trois dernières catégories devront fournir un certificat médical.

Les autres dispositions prévues sont :

- La prise en charge dans les conditions du droit commun des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils qui se rendent à ces épreuves orales, auditions et entretiens ;
- La sécurité juridique et technique du recours à la visioconférence dans des conditions d'organisation identiques à celles des candidats qui subissent les épreuves devant un jury+ les conditions relatives aux aspects techniques ;
- Les jurys, comités et commissions des sélection peuvent également participer à leurs réunions par tous les moyens de communication audiovisuelle.

## 2. Intervention de la CGT et réponses de la DGAFP

La CGT a demandé plusieurs clarifications sur le projet d'arrêté :

- Article 6, la composition du jury pour une même session doit rester la même pour tous les candidates. Cela relève de l'égalité de traitement. Or l'article dans sa rédaction n'est pas clair : « le jury, le comité ou la commission ne peut siéger valablement si le nombre des membres physiquement présents est inférieurs à la moitié ». La DGAFP souligne qu'il s'agit des présents physiquement, ce qui signifie que les autres membres peuvent eux aussi être en visioconférence ;
- Article 5, la notion de « réputés absents » interpelle la CGT. La DGAFP indique que sur ce point là il s'agit encore des membres du jury qui seraient en visioconférence ;
- La possibilité de recours des candidats n'est pas clairement établie.

Enfin, la CGT a insisté sur la nécessité de formation des membres du jury dans le cadre du recrutement par visioconférence.