

	<p style="text-align: center;"><b>FONCTIONS PUBLIQUES – CGC</b> <b>15-17 rue Beccaria – 75012 PARIS</b></p> <p style="text-align: center;">01.44.70.65.90 01.44.70.65.99 e-mail : <a href="mailto:ufcgp.cgc@wanadoo.fr">ufcgp.cgc@wanadoo.fr</a></p> <p style="text-align: center;"><a href="http://www.fonctions-publiques-cgc.org">http://www.fonctions-publiques-cgc.org</a></p>
---	---

Paris, le 8 avril 2013

<b>Compte-rendu de la réunion relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 8 avril 2013</b>
--

Les Fonctions Publiques CFE-CGC représentées par Olivier GOURDON et Estelle PIERNAS ont participé le 8 avril dernier à la réunion relative à la formation professionnelle tout au long de la vie qui s'est tenue à la DGAFP en présence notamment de Xavier LACOSTE, conseiller social de Madame la Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publiques, et de Monsieur Jean- François VERDIER, DGAFP.

L'objectif était de présenter un bilan chiffré de la formation professionnelle dans les trois versant de la fonction publique et de proposer aux organisations syndicales la signature d'un accord cadre sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les Fonctions Publiques CFE-CGC ont souligné qu'elles n'étaient pas opposées à la signature d'un accord cadre, dès lors que le contenu en aurait été négocié et que les moyens humains et financiers seraient annoncés et mis en place pour s'assurer de sa déclinabilité.

Par ailleurs, les Fonctions Publiques CFE-CGC ont rappelé la nécessité, dans le cadre du DIF, de créer la transférabilité des droits acquis dans le public au secteur privé et inversement. La mobilité professionnelle implique parfois pour les agents de passer d'un secteur à l'autre. Il est donc anormal que des droits acquis soient perdus. La perte de ces derniers est incompatible avec la notion de formation professionnelle tout au long de la vie.

S'agissant des agents non titulaires, les Fonctions Publiques CFE-CGC ont une nouvelle fois attiré l'attention de la DGAFP sur l'iniquité de traitement qui leur est parfois réservé par rapport aux agents titulaires et qui varie en fonction de leur employeur.

Les Fonctions Publiques CFE-CGC ont également mis en exergue la nécessité pour les employeurs de développer une communication claire et efficiente auprès de tous les agents des trois versants de la fonction publique afin qu'ils soient informés non seulement de leurs droits à la formation mais aussi du programme des formations ouvertes.

Dans le cadre des programmes de formation, les Fonctions Publiques CFE-CGC ont insisté sur le développement du e-learning dès lors que les formations proposées le permettaient. Cette méthode d'apprentissage permettrait de réduire, même de façon marginale, les iniquités d'accès à la formation.

Il est toutefois impératif que les agents qui se rendent en formation puissent bénéficier de la totalité du remboursement des frais qui en découlent et que celui-ci intervienne dans des délais raisonnables. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui et amène les agents aux faibles revenus à renoncer parfois à une formation.

Enfin, des discussions ont eu lieu sur l'intérêt de dissocier l'entretien d'évaluation annuel de celui relatif à la formation individuelle. La DGAFP serait favorable à ce que l'entretien relatif aux besoins de formation soit spécifique et pas nécessairement mené par le supérieur hiérarchique de l'agent. Sur ce point, les Fonctions Publiques CFE-CGC ont rapellé que, dans les filières très techniques (par exemple fonction publique hospitalière), il pouvait être envisagé de laisser au supérieur hiérarchique le soin de mener cet entretien de formation compte tenu de la meilleure connaissance du supérieur sur les besoins de formation dans son service. Toutefois, pour les autres filières plus généralistes, il serait intéressant que cette mission soit effectivement confiée à un gestionnaire en ressources humaines qui pourrait mener cet entretien en lien avec le supérieur hiérarchique de l'agent. En effet, le supérieur hiérarchique n'est pas toujours bien informé de l'éventail des formations existantes et l'agent peut hésiter à se confier à son supérieur hiérarchique sur ses besoins de formation en même temps qu'il est évalué.