



Compte rendu de la réunion technique du 11 mai sur les élections professionnelles

Ce groupe de travail dédié à l'orientation stratégique du MEFR en matière de formation professionnelle 2022-2024 poursuit les travaux entrepris le 10 février dernier. Deux axes stratégiques sur 6 avaient alors été examinés : la diffusion des valeurs et des principes de la République et l'accélération de la transformation numérique.

La réunion du 11 mai présente donc les 4 axes restant :

1. consolider la fonction managériale
2. accompagner le développement professionnel
3. assurer une meilleure efficacité du dispositif de formation
4. piloter la politique ministérielle de formation

Les 3 premiers appellent des remarques.

Consolider la fonction managériale

Cet axe stratégique est présenté en 3 items.

Respect de l'obligation de formation au management pour tout primo-encadrant

Ce point rappelle l'obligation législative énoncée dans l'article 64 de la loi n°2019-628 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il appelle quelques remarques de la part de l'alliance UNSA / CFE-CGC.

Tout d'abord des statistiques ont été demandées et le secrétariat général s'est engagé à en produire.

Ensuite, l'alliance a rapporté la situation de primo-encadrant à qui la formation avait été refusée pour raisons de service.

Le secrétariat s'est, là aussi, engagé à objectiver les refus de formation et à y apporter les réponses appropriées.

L'accompagnement des cadres dans la mise en place des projets de transformation

Ce deuxième point fait le focus sur :

La proposition des actions de formation sur l'accompagnement des restructurations ou des réorganisations, les nouvelles organisations du travail, l'innovation RH et les chantiers ministériels RH à travers :

- la transformation, les réorganisations et accompagnement des changements.
Sur ce point, [l'alliance a déploré l'absence de prise en charge des agents eux-mêmes, la](#)

formation proposée étant principalement centrée sur les aspects matériels des restructurations (mesures d'accompagnement RH, outils RH et financiers, réglementation,...). L'alliance a également interrogé le SG sur sa volonté réelle de faire tant l'emploi du conditionnel était présent.

- les nouvelles organisations du travail et télétravail
- l'innovation RH

L'UNSA et la CFE-CGC ont trouvé ce paragraphe quelque peu abstrait, ce qu'a reconnu le SG qui va lui donner un peu plus de « corps ».

- le handicap ainsi que la lutte contre les discriminations et égalité professionnelle
Ces deux derniers points ne nous ont pas semblé être à leur place dans le paragraphe.
La prochaine version du document devrait mieux les positionner.

La poursuite de l'actualisation du CMFI

Tout comme pour les paragraphes sur le handicap et la lutte contre les discriminations et égalité professionnelle, ce point ne nous apparaît pas à sa place .

Le SG le reconnaît et le placera dans la prochaine version dans l'axe sur l'accompagnement du développement professionnel.

La mise en œuvre du plan managérial ministériel pour l'encadrement supérieur

Pour renforcer l'attractivité du MEFR, le nouveau plan prévoit de mener les actions suivantes, afin d'accompagner les cadres supérieurs dans l'exercice de leurs missions :

- mise en place d'un correspondant référent pour chaque cadre supérieur ;
- généralisation du recours à un 360° de développement personnel. La périodicité de ce 360° reste une inconnue qu'il convient de lever pour que l'encadrement supérieur reste motivé...
- développement du coaching, du co-développement et des communautés de pairs.

Accompagner le développement professionnel

Le premier groupe de travail du mois de février avait mis en évidence l'absence complète de la formation des représentants syndicaux à la réforme des instances de dialogue social, la deuxième copie présentée ce jour corrige cet oubli à la satisfaction des organisations syndicales.

Une réflexion doit également être engagée sur l'utilisation du CPF (Compte Professionnel de Formation) encore insuffisamment mobilisé au MEFR. De plus, son articulation avec le CET doit être expertisée car certaines directions imposent l'utilisation du CET avant de pouvoir bénéficier du CPF.

Assurer une meilleure efficacité du dispositif de formation

Cette efficacité passe par une réflexion sur les formateurs internes : leur rémunération, leur reconnaissance.

Le SG n'a cependant pas été sensible aux arguments des OS, se cachant derrière la DGAFP, maître absolu des rémunérations...