

 <p>Services Publics CFE CGC</p>	<p>SERVICES PUBLICS CFE-CGC 15-17 rue Beccaria – 75012 PARIS</p> <p>☎ 01.44.70.65.90 e-mail : fonctions.publiques@cfecgcfp.org http://cfecgcfp.org/</p>
---	--

<p>Compte-rendu du GT1 du chantier 4</p> <p>Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et faciliter la mobilité ?</p> <p>05/07/2018</p>

La fédération des services publics CFE CGC est représentée par Nathalie MAKARSKI et par Marie-Catherine HAON.

La réunion est présidée par M. de SAUSSURE (DGAFP).

Un PPT nous a été adressé (ci-joint).

M. de SAUSSURE indique en introduction les objectifs du GT : il s'agit de mobiliser l'appareil de formation et les acteurs RH pour accompagner les transitions professionnelles.

Ordre du jour :

- Enjeux
- Dispositifs et axes de progrès
- Pistes d'évolution

1- Les enjeux :

Il faut généraliser l'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles pour :

- Répondre aux besoins du service public
- Répondre aux enjeux d'attractivité du secteur public et de certains territoires
- Articuler les besoins collectifs et les aspirations individuelles
- Sécuriser les parcours et assurer un meilleur ajustement aux besoins

Il faut inciter les employeurs à :

- Prévoir des stratégies d'appui aux mobilités
- Développer une vision stratégique RH
- Développer un management par les compétences
- Permettre aux agents de devenir acteurs de leur parcours professionnels

Ces évolutions impliquent une transformation de la fonction RH et un dialogue social renforcé.

2- Les dispositifs et axes de progrès :

Dispositifs existants (voir pages 5 à 8 du PPT)

Axes de progrès identifiés par la DGAFP :

- Une visibilité perfectible sur les parcours (développement de la GPEEC et transparence des postes ouverts à la mobilité)
- Une fonction d'accompagnement des agents à développer (appropriation des dispositifs d'entretiens, évolution de la fonction RH, développement de la fonction accompagnement)
- Des politiques de formation qui ne répondent pas aux besoins (le CPF, le congé de formation et la période de professionnalisation sont peu utilisés, les formations proposées ne sont pas tournées vers des projets d'évolution professionnelles (VAE, offres de formation ...)

Tour de table :

Les organisations syndicales s'interrogent sur l'urgence d'ouvrir le 4^e chantier et regrettent que le bilan présenté ne soit pas plus détaillé. Il n'y a pas de bilan qualitatif ni de vision d'ensemble des 3 versants de la fonction publique.

Les organisations syndicales notent la présentation très orientée, axée exclusivement sur les besoins de l'administration.

La question de la mobilité choisie par les agents n'est pas abordée.

La question des moyens consacrés à la formation n'est pas abordée.

Rien n'est dit sur les conseillers mobilité carrière, sur la VAE ou sur le CPF. Quels moyens sont mobilisés ?

Intervention de la CFE CGC :

Il est fait état de la nécessité d'un dialogue social renforcé, c'est de la provocation ? C'est tout à fait malvenu au regard des annonces sur le chantier prioritaire n°1.

Pour faire un travail sérieux il faut disposer d'éléments factuels et de bilans quantitatifs et qualitatifs. Au-delà des belles phrases (sur les conseillers mobilité carrière par exemple) il faut voir la vie des services (un seul conseiller mobilité carrière pour la PP).

La BIEP a le mérite d'exister mais elle présente de nombreux dysfonctionnements.

Pour la formation, il faut une politique volontariste et de réels moyens.

Synthèse DGAFP :

La formation professionnelle s'inscrit dans un contexte de réorganisations

Un bilan des CPF est en cours, il sera présenté à la rentrée

La fonction RH doit se professionnaliser. Il en est de même pour la fonction achats et pour la filière numérique.

La certification de la VAE est au cœur de la réflexion

Le GT2 sera consacré à la mobilité et aux reconversions, le GT3 aux aides au départ.

3- Pistes d'évolution présentées par la DGAFP :

- Rendre les parcours professionnels plus lisibles :
 - Développer la prospective métiers, utiliser les potentialités des SIRH et du numérique, développer les observatoires des métiers
 - Développer la transparence sur les postes (espace numérique commun aux 3 versants, PFRH positionnées comme facilitateur de la mobilité entre les 3 versants au niveau des bassins d'emplois)
 - Lever les freins à la mobilité (question abordée au cours du GT2 en septembre)
- Identifier et valoriser les compétences des agents :
 - Rendre l'agent acteur de son parcours,
 - Faire évoluer les outils (entretiens, bilans de compétences ...)
 - Mettre en place une offre de service minimale
 - Mettre en place une démarche de progrès (montée en charge, trajectoire ...)
 - Répondre à l'enjeu d'appropriation par les agents et par les acteurs RH (conduite du changement, communication ...)
- Mobiliser la formation pour les projets d'évolution professionnelle :
 - Rendre effectif le CPF
 - Construire une offre de formation dédiée aux transitions professionnelles
 - Faire évoluer les dispositifs juridiques dédiés (accès à l'alternance grâce aux périodes de professionnalisation)
 - Améliorer l'élaboration des plans de formation

Tour de table :

Les organisations syndicales regrettent la façon dont les choses sont présentées. La formation est exclusivement abordée comme un outil d'accompagnement des restructurations.

La formation spécialisée « formation professionnelle » devrait travailler sur cette thématique.

La construction du parcours professionnel n'est pas envisageable sans les CAP.

Intervention de la CFE CGC :

En faisant le point de ce qui a été dit dans les chantiers prioritaires, on se rend compte que les « managers » vont devenir des « super managers » en charge du dialogue social, en lieu et place des instances de concertation (cf chantier 1), ils vont recruter directement les contractuels (cf chantier 2), ils vont prendre en charge l'individualisation de la rémunération des agents (cf chantier 3) et ils vont accompagner les transitions professionnelles des agents (cf chantier 4) !

Conclusion DGAFP :

Une réflexion doit être conduite sur les CPF, sur l'évolution des CPF au regard de ce qui va être fait dans le privé sur les CPF (création d'un CPF transitions professionnelles, augmentation du crédit annuel). Il faut également réfléchir à la façon dont on mobilise le CPF.