



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Réunion du bureau de la Commission Ministérielle de la Formation Professionnelle du 30 juin 2009

Présents pour l'administration : D. Priou ; A.M Le Guern ; J.P Grégoire
Présents pour le CGT : G. Brochard ; Ph. Garcia ; J.J. Garet

1/ Présentation de la structuration du document d'orientation à moyen terme de la formation

L'objectif est de définir un plan national pluriannuel de formation qui concernera tous les acteurs du ministère et même au delà dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de développement durable. Il sera révisable au maximum tous les 3 ans.

Ce plan devra tenir compte de toutes les orientations actuelles, y compris interministérielles, et s'articulera autour des items suivants :

- définition d'objectifs et de moyens,
- analyse des missions, des besoins de compétences et des emplois,
- égalité d'accès homme/femme et pour toutes les catégories.

L'administration propose de l'organiser en deux parties :

- a) un cadre général fondé sur :
- la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie,
 - les réformes et l'orientation stratégique du ministère,
 - le système de formation et sa structuration,
 - le dialogue social,
 - la valorisation des formateurs internes.

b) une déclinaison par direction de programme

L'administration propose que le bureau de la CMFP travaille sur ce sujet jusqu'en décembre, pour un passage en CMFP, puis en CTPM début 2010.

M. Priou insiste sur quatre points :

- la nécessité de faire un point sur l'appareil de formation, la maîtrise d'ouvrage et l'organisation du système de formation au sein du ministère,
- le besoin d'une maîtrise d'ouvrage nationale,
- le besoin d'un dispositif local de formation tenant compte de l'interministériel et que tous agents aient accès à la formation en DDT,
- le développement de programme de formation envers les nouveaux métiers de l'environnement, y compris pour les agents des collectivités territoriales.

M. Priou indique aussi qu'il faut recourir à l'ensemble des structures de formation existantes et mentionne en particulier les universités.

La CGT demande quelle relation existera entre les plateformes RH du Secrétariat Général pour les affaires Régionale (SGAR) et notre système de formation.

M. Priou répond que les plateformes sont dimensionnées à partir de 6 agents. En conséquence, leur rôle ne sera pas de concurrencer notre système, mais d'avoir une vision d'ensemble de la formation. Occasionnellement, ces plateformes pourraient rediriger les agents vers des formations. Enfin, il sera possible, à la demande de ces plateformes, de dispenser de la formation pour des agents d'autres ministères par exemple dans le domaine de la mise en œuvre de la politique de développement durable au sein de l'Etat.

La CGT s'interroge sur la formation dans les futures DDT qui ne seront plus rattachées organiquement au ministère.

M. Priou pense que si notre appareil de formation est solide, il pourra être destiné à tous les agents, y compris ceux du MAP. Il y a nécessité de rendre notre appareil de formation incontournable pour répondre aux besoins.

La CGT pose la question de l'articulation entre le niveau régional et les DDT, dans un contexte d'évolution des métiers. Plus particulièrement, la question de la concertation régionale qui n'est toujours pas actée. Par ailleurs, elle demande si les CLF seront maintenues au sein des DDT ?

M. Priou renvoie au second point de l'ordre du jour.

La CGT indique la nécessité de moyens à mettre en œuvre pour assurer le bon fonctionnement de l'appareil de formation du ministère, notamment par une augmentation de nombre de postes. Elle demande par ailleurs que la politique de recrutement soit aussi examinée puisqu'elle interagit avec les besoins de formations des agents. Enfin, elle voudrait savoir quel est l'impact du rapport Le Bris sur nos écoles de formation.

M. Priou répond qu'effectivement, il faut avoir un regard sur l'ensemble des parcours professionnels des agents, ce qui intègre leur recrutement. Il mentionne l'expérimentation en cours en Ile de France sur les parcours professionnels.

Au final, selon la structuration du document d'orientation à moyen terme de la formation, présenté ci-dessus, il est convenu du programme de travail suivant au sein du bureau :

- a) réaliser un audit de l'outil de formation,
- b) regarder particulièrement les nouveaux métiers du développement durable,
- c) définir des orientations nationales,
- d) examiner les sujets concernant le recrutement, les écoles et la formation par alternance,
- e) réfléchir aux outils de dialogue social.

La CGT ajoute que ce qui légitimera l'appareil de formation du ministère ce sont les moyens qui seront mis en œuvre et la réponse de la satisfaction des besoins.

2/ point sur la concertation au niveau régional

Deux aspects viennent nourrir la discussion : l'état des lieux de la concertation dans les services ; le souhait de concertation des organisations syndicales.

L'état des lieux dans les services bien qu'incomplet est donné : sur 92 réponses, il existerait 45 CLF en activité ; 22 CTP sans CLF ; 12 services fonctionnant sur un autre mode (réunions informelles, ...) et 13 services sans concertation.

Ces chiffres bruts seront affinés, notamment par la typologie des services (DDEA, DREAL, DIR, ...).

La CGT revendique une concertation à tous les niveaux. Pour ce qui est du niveau régional, elle souhaite une concertation incluant tous les services.

M. Priou pense que ce sujet doit être traité sans attendre et que le changement de DRH ne doit pas être un frein. Il propose que chaque DREAL soit interpellées pour mettre en œuvre cette concertation, notamment l'interaction entre le niveau DDT et régional. Il suggère que les structures de concertation soient mises en œuvre d'ici la fin de l'année, afin d'être actives dès le début 2010.

La CGT demande qu'un bilan soit fait avant la fin de l'année pour savoir comment ces structures seront constituées et pour éventuellement porter les problématiques de mise en œuvre qui ne pourraient se résoudre au niveau des DREAL.

3/ point d'étape sur la professionnalisation des agents CIFH-GUEPARH

M. Grégoire présente ce sujet en indiquant les quatre volets d'action :

- la posture
- le conseil
- le conseil aux services
- l'approche thématique

La CGT rappelle le point essentiel qui concerne la déontologie de l'entretien. A quoi sert l'entretien ? Comment serait-il exploité ?

M. Priou explique qu'effectivement, il faut clarifier ce point. C'est quoi un conseil ? C'est quoi un entretien avec un conseiller CVRH ? Il propose qu'une charte déontologique soit établie durant l'été pour une présentation dès la rentrée.

La CGT insiste, afin que la reconnaissance du conseiller soit actée, par exemple au travers d'un certificat d'aptitude. Par ailleurs elle exprime le souhait que « les clubs métier » ne s'arrêtent pas avec la fin du marché de professionnalisation. Elle pense que c'est un mode d'échange et d'apprentissage essentiel.

4/ point divers

La CGT fait part de son indignation concernant la formation en alternance des SA décidée unilatéralement par l'ENTE d'Aix en Provence. Elle indique que ce dossier sera présenté ce jour au conseil de perfectionnement de l'école alors qu'il est déjà mis en œuvre. Enfin, la CGT s'interroge sur le devenir de la filière administrative dans le ministère ?

Prochains bureaux de la CMFP : les 23 septembre et 23 octobre 2009