FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT

ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Commission Ministérielle de Formation Professionnelle
Réunion du 8 février 2013

Il s'agit de la première réunion de la commission depuis sa nouvelle composition suite aux élections d'octobre 2011. En effet, il n'y a pas eu de réunion depuis le 9 février 2011 ! On voit bien là l'intérêt que notre ministère porte à la formation de ses agents.

Paul WEICK préside cette réunion puisqu'il remplace Denis PRIOU dans ses fonctions. Son ordre du jour porte sur l'examen du bilan ministériel de la formation de l'année 2011.

Chaque organisation fait une déclaration liminaire, ci jointe celle de la CGT.

En réponse aux différentes interventions liminaires, Paul WEICK précise son insistance à demander aux services de développer le réseau de formateurs internes qui a été démantelé suite aux réorganisations et transferts de personnels.

Sur les difficultés d'accès à la formation, selon lui, la question des frais de déplacement s'est détendue avec le programme 333. Les délocalisations de formations nécessitent un effectif suffisant d'agents à former. Un des prochains sujets à traiter en bureau de la commission, la formation à distance (e-formation) devrait résoudre un certains nombre de problèmes (agents isolés, ne pouvant pas se déplacer…). Certes il y a de la demande, mais la CGT considère que la e-formation doit être cadrée. C'est un outil dans un panel de formation qui ne doit pas se substituer à d'autres types de formation.

Pour adapter la pédagogie aux attentes, le guide du manager présenté à la réunion de bureau du 30 janvier dernier devrait permettre de travailler sur les compétences collectives et individuelles à développer.

La création des CVRH, leur intervention sur la formation continue, les démarches de partenariats CVRH/services, y compris avec les établissements publics, tels que EPA-VNF et celui en préfiguration le CEREMA, sont des avancées positives. En 2012, il y a eu l'installation des comités techniques locaux des 11 CVRH et du CMVRH ainsi que du Conseil de perfectionnement national. L'installation du Conseil scientifique se fera ultérieurement.

Les relations CMVRH/CNFPT se renforcent.

Les chantiers 2013 doivent affirmer le rôle des CVRH, notamment dans celui de conseil à l'agent. La réalisation de bilans et d'entretiens de carrière est stable, mais la demande en entretiens thématiques explose.

Est en cours de rédaction une instruction ministérielle sur la PEC, les droits et obligations des agents et des chefs de service.

Les tensions sur les moyens de l'Etat ne sont pas neutres sur l'avenir des écoles qui doivent se préparer aux contraintes. Il faut travailler sur les besoins à 5 ou 10 ans, contenus et modalités de formation, s'attacher à préserver les compétences rares, s'interroger en matière de communication et de lisibilité des écoles, tous les postes au recrutement ne sont pas pourvus.
Le tour de table des représentants de l'administration (directeur de l'ENTE, de CVRH, DDTM, DIR…représentant de la DGAC, DGITM) positive la situation, à quelques rares exceptions.

Le DIR CE et le DDT 71 pointent les difficultés auxquelles sont confrontés les cadres de proximité, les chefs de CEI en DIR, notamment, évoluent dans un collectif de travail difficile, ils sont confrontés à des risques psychosociaux importants. Il y a nécessité d'apporter des réponses en terme de compétences managériales.

L'entretien professionnel est rappelé comme un acte fort de management.

La CGT dénonce la langue de bois. Le bilan présenté constitue une source d'informations et un travail réalisé par les services important, pour autant les chiffres présentés sans analyse, en terme d'égalité femmes /hommes, de ventilation par domaines, services, état des lieux du vivier de formateurs…. ne nous permettent pas d'avoir une vision pointue de la situation.

Nous ne savons rien sur les besoins qui devraient remonter des entretiens professionnels, nous les supposons très importants, et insatisfaits. Il y a des retards pour réaliser les entretiens dans les services, quand ils ont lieu.

On est loin d'avoir une journée de formation par agent et par an. Il y a de grandes disparités entre les catégories, cela se traduit pas des déroulements de carrière.

La CGT évoque plusieurs points en questions diverses :

- Les difficultés à mettre en place la PEC pour les concours TSDD et SACDD, notamment à Toulouse,
- le recrutement d'un agent à la restauration à Toulouse, des bruits du recours au privé, ce que la CGT refuse catégoriquement.

CMFP du vendredi 8 février 2013
Déclaration liminaire de la CGT

Tout d'abord, nous tenons à rappeler que la dernière réunion de la CMFP remonte, sauf erreur au 9 février 2011.Vous direz pourquoi l'administration n'a pas respecté ses obligations en la matière. Ensuite, nous vous demandons de prendre l'engagement de réunir la CMFP au moins deux fois /an.

Concernant l'ordre du jour, nous déplorons de ne pas avoir de document relatif au point consacré au CMVRH.

Ensuite sur le bilan 2011, qui représente un travail considérable, nous nous posons la question de savoir quelles conclusions nous en tirerons collectivement. Nous vous demandons donc à la fin de cette réunion de dégager des pistes de travail pour améliorer le contenu des formations. A cet égard nous sommes demandeurs d'une note de synthèse qui nous permettrait de travailler sur le fond.

Un bilan n'a de sens que si nous vérifions que la politique de formation s'applique bien dans l'ensemble des services. Dans un passé récent, la politique de formation faisait l'objet d'une « gestion partagée » avec les syndicats. Nous en sommes bien loin aujourd'hui, tant la concertation se fait rare dans les services.

La mise en œuvre de la politique de formation manque de lisibilité. Il y a besoin de la remettre en perspective, de redonner du sens, de fixer un cap, de définir un pilotage, notamment dans le cadre des projets de service.

1- Sur le bilan, nous pouvons dégager quelques points :

- Baisse générale de l'activité formation des services,
- Diminution des budgets,
- Baisse tendancielle de la formation,
- Dichotomie au sein des DDI : nous avons un budget spécifique, et puis en règle générale nous n'avons aucun outil d'expression des besoins. Ce sujet nous inquiète car on sent naître une « coupure » avec le niveau régional, alors que les besoins sont importants à ce niveau. A cet égard, vous nous direz concernant les politiques d'abandon de l'ADS et de l'ATESAT, que nous condamnons fermement, sur quelles orientations vous travaillez en matière de reconversion des agents ?
- Articulation complexe entre les niveaux internes et les politiques interministérielles (plates-formes RH des SGAR),
- Politique peu lisible pour les agents, nous en voulons pour preuve l'utilisation du DIF (150 agents en ont fait usage pour l'ensemble des services),
- Inégalité d'accès à la formation (hommes/femmes, proximité...) frais de fonctionnement...
- Recensement des besoins par les services : les entretiens professionnels ne sont pas réalisés dans tous les services (taux de réalisation, 60% environ), ce qui rend difficile la remontée des besoins et leur exploitation ; l'agent, dans les entretiens professionnels, est renvoyé à son « employabilité immédiate » et doit donc maintenir et développer son « portefeuille de compétences individuelles » (passeport formation). Nous sommes toujours dans une logique individuelle de construction de parcours professionnels « dirigés ». Problème pour les services, la logique « dite collective » est sacrifiée, les chefs de service n'ont plus de lisibilité dans la mise en œuvre des formations....
- Des populations sont oubliées : les OPA par exemple, les agents d'exploitation (hygiène et sécurité...), les DIRM, les DIR, les services navigation se posent la question de la proximité des formations…
- Nous n'avons pas de vision sur les établissements publics (demain sur l'EPA-VNF),

- Un point nous interroge, c'est celui concernant l'avenir des écoles: nous voulons un débat particulier avec le SPES, la DRH et les écoles : la baisse des recrutements, les modalités de recrutements, le contenu des formations imposé par la DGAFP, ainsi que la volonté de regrouper les écoles, le manque d'orientations stratégiques de la DRH et des ministres sont autant de sujets sur lesquels des réponses doivent être apportées dans l'intérêt des agents et des services,

- Les CVRH, le CMVRH, nous allons en parler, mais nous soulignons la baisse d'activité de formation et le peu de conseils dispensés aux agents en volume ; cette activité reste marginale dans le plan de charge des CVRH,

- Enfin la PEC, dont nous sommes en désaccord avec la philosophie imposée par la DGAFP, reste à développer ainsi que le réseau des formateurs internes,

- La « E-formation » devra faire l'objet d'un chantier particulier, tant son utilisation demande des moyens et un regard collectif.

Voilà quelques points que nous voulons soumettre au débat aujourd'hui ou prolonger dans les prochaines semaines.

2- Le deuxième point, que nous voulons aborder, c'est celui concernant la politique de formation que nous ne partageons pas: cette politique doit soutenir et accompagner les politiques que les ministères portent, ses évolutions, comme la transition énergétique etc...Nous en sommes loin! Où sont les nouvelles politiques à mettre en place, avec quel pilotage? Il y a des besoins nouveaux et importants à satisfaire !

La politique de formation est un élément de la GRH du ministère, un élément de la politique d'individualisation des carrières et des rémunérations que nous condamnons par ailleurs. Le choix qui est fait, est celui d'une « gestion par les compétences » dans le cadre d'un parcours professionnel dirigé.

Il faut abandonner cette politique et revenir aux fondements des missions que nous avons à mettre en œuvre: elles demandent transversalité, travail en équipes-projets, c'est à dire réintroduire du « collectif dans nos pratiques des missions publiques »