



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 55 82 88 70
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Compte rendu du conseil de perfectionnement du CMVRH du 5 juillet 2013

Cette première réunion du conseil de perfectionnement est présidée par M. V Mazauric, Secrétaire général des MEDDE/METL.

Outre les organisations représentatives au comité technique du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), étaient invités les représentant-e-s des directions générales, de la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications, de carrières et de l'encadrement, du pilotage de l'évolution des services, de deux DREAL, d'une DDT, d'une DIR, d'un CETE, de VNF, de l'ENTPE et d'un IRA.

Elisabeth Husté représente la CGT.

Pour mémoire, le conseil de perfectionnement du CMVRH a pour vocation d'étudier les bilans et évaluations des activités réalisées et toute question ayant trait à la stratégie et aux orientations annuelles (cf décision du 6 février 2013 fixant sa composition et son fonctionnement).

Monsieur Mazauric introduit cette réunion en assurant que sa préoccupation est de garantir le bon niveau de compétences et l'épanouissement des agents. Il indique sa satisfaction quant à la présence des représentants du personnel. Cette instance outre les objectifs fixés par la décision du 6 février 2013, a aussi pour mission de vérifier que l'on fait bien ce que l'on dit et que l'on dit ce que l'on fait.

Pour le Secrétaire général le CMVRH est une force d'action et n'a pas vocation à être dans la gestion. En revanche il doit être à la hauteur des besoins réels et tout tend à démontrer l'attente d'entretien et de développement de compétences. Comment regarde-t-on la compétence, les métiers ? Il existe un rapport essentiel entre l'attente de « sens » et la recherche d'une garantie que l'on détiendra bien compétences. Il réitère que la responsabilité de nos ministères, de la DRH et du CMVRH, est d'être à la hauteur des enjeux actuels et futurs.

Il évoque aussi les assises des métiers de l'ingénieur, où l'une des principales préoccupations évoquées était bien l'entretien des compétences tout en gardant son identité, tout en ayant des « ouvertures ».

Il indique que la situation des agents concernés par l'abandon de l'ATESAT et de l'ADS le préoccupe. Il invite chaque direction générale à passer ce cap en rappelant qu'il existe un véritable enjeu tant pour les agents que pour les missions. Il « récuse » le terme de plan social, mais il s'agit bien d'un plan de transformation. En revanche pour lui la notion ou le terme d'accompagnement n'est pas suffisant, satisfaisant. « Cela fait un peu déambulateur ». Notre comité de perfectionnement doit assurer de la pertinence et de la rapidité. On ne peut pas laisser les agents se débrouiller pendant deux ans, seuls. Pertinence et rapidité relèvent du rôle du CMVRH. Il faut réfléchir et que cette instance joue pleinement son rôle et contrôle la mise en œuvre de cet « accompagnement ».

Le secrétaire général souhaite que chacun puisse s'exprimer.

La CGT souligne que les personnels sur les missions ADS et ATESAT sont en souffrance et qu'ils ressentent une forme d'abandon. Cette situation de souffrance est partagée par les cadres de proximité, qui rencontrent des difficultés à porter de l'espoir auprès des personnels puisqu'ils ne connaissent pas l'avenir. Les messages portés en termes de missions, auprès de certains agents (cf assises de l'ingénieur) doivent être partagés avec l'ensemble du personnel. Si des pistes sur des missions nouvelles ou développées sont avancées chaque agent doit retrouver une place, sa place.

Pour la représentante des DDT(M), il faut valoriser les agents de la filière ADS et les aider. Les outils mis en place il y a plus de deux ans ne sont plus d'actualité, pas transposables. En termes de recrutement nous n'avons plus droit à l'erreur. Tout comme les agents nous avons besoin d'éléments rassurants.

Les autres membres du conseil font part de :

- l'impression que les A+ ne sont plus visibles dans le système de formation tant en qualité de stagiaire que de formateurs
- l'absence d'intervisibilité : il existe de nombreux acteurs de la formation qui semblent faire la même chose.
- Valorisation et mobilité : quel plus ? Notamment au sujet de la prise de poste.

Ce premier tour de table terminé, et après le départ du Secrétaire général, F. Cazottes, Directeur des ressources humaines assure la présidence.

Paul Weick rappelle qu'il s'agit d'un premier bilan d'activité. Ce dernier comporte des éléments chiffrés qui se veulent comparatifs. Il ne s'agit pas du bilan d'activité de la formation professionnelle au sein de nos ministères.

Il rappelle que l'activité est la résultante de la mise en œuvre du projet stratégique du CMVRH, décliné dans ses entités, et conçu de manière participative avec l'ensemble des agents du CMVRH.

Il souligne que l'activité s'appuie principalement sur la filière développement des compétences et conseils.

Le conseil au service est la porte d'entrée de l'offre intégrée. 60% des actions de formations s'effectuent à la demande des services en Région.

Il rappelle que l'ensemble des PFRGRH ont conventionné avec le CMVRH toutefois une meilleure articulation doit être trouvée.

Le conseil à l'agent représente 7% de l'activité. A noter une augmentation des entretiens, notamment ceux dits « thématiques ». Les entretiens de carrières et bilans de carrières représentent 30% des 7%.

l'aide à la résorption de la vacance : ce doit être une action portée au niveau national.

Il indique que l'année 2012 a été calme pour la PEC (fusion des corps de B) et qu'elle n'est pas uniquement portée par le CMVRH. Aujourd'hui il s'agit d'une action MOC (maîtrise d'ouvrage centrale) avant une mise en œuvre déconcentrée.

Les priorités du CMVRH se déclinent selon les thématiques suivantes :

- La communication
- la constitution d'un centre de ressources
- la construction des parcours professionnels en lien avec les directions générales (métiers)
- projet d'un guide ministériel pour le développement des compétences à destination des cadres. Il s'agit de recenser l'ensemble des outils techniques et de donner du sens entre ces outils.
- Le conventionnement avec le CEREMA ;

Les principales réactions à ces propos :

L'attention est attirée sur le phénomène « doublon » des offres de formation des différents organismes de formation ministériels ou interministériels.

Il semble qu'il soit difficile de tirer une analyse pertinente des actions du CMVRH avec les éléments communiqués. Le souhait d'un regard plus global est exprimé.

Les membres du conseil s'interrogent aussi sur les parcours certifiant (quelle reconnaissance), les parcours à la carte, parcours avec des modules de courte durée (les agents n'ont plus le temps de se former). Qu'en est-il de la formation des experts ? Du maintien des compétences. Le CEDIP ne pourrait-il pas certifier les formations ? Quelle articulation avec l'ENTPE ?

Enfin, il existe un vrai problème quant au vivier des formateurs. Il est de plus en plus difficile de mobiliser les agents. Prises en charge des déplacements ?

Pour la CGT, il est important que du sens soit donné, décliné auprès de l'ensemble des agents.

Elle souligne le travail de synthèse et de rédaction effectué par les agents du bureau FORCQ3 (bureau qui pilote les CVRH/CEDIP).

Elle rappelle les propos tenus dans les différentes instances quant à la reconnaissance des agents qui s'investissent dans la formation. Qu'ils soient formateurs, maître compagnon ou tuteurs leur engagement doit être reconnu dans le déroulement de leur carrière, dans leur rémunération. Leur charge de travail doit prendre en compte cette spécificité. Ils travaillent à la transmission de connaissances pour toujours plus de satisfaction des bénéficiaires des missions de service public.

Elle réitère sa demande d'une réflexion plus approfondie sur la Formation Ouverte à Distance (FOaD) ou e-learning. Des garanties doivent être apportées aux agents relatives à la qualité de l'enseignement, de l'accompagnement de la FOaD (tutorat/compagnonnage), que les agents bénéficient de disponibilité (temps), d'un lieu adapté...

Enfin, elle s'interroge sur l'articulation, l'équilibre entre la commission ministérielle de formation professionnelle et le conseil de perfectionnement du CMVRH.