



Réunion du bureau de la Commission Ministérielle
de la Formation Professionnelle du 23 octobre 2009

Présents pour l'administration : D. Priou ; A.M Le Guern ; J.P Grégoire

Présents pour la CGT : G. Brochard ; Ph. Garcia

Intervention préalable de la CGT :

La CGT demande que les agents des CIFP/GUEPARH soient éligibles à la prime de restructuration accordée aux agents d'administration centrale et étendue à l'ensemble des services.

La CGT demande quand les CVRH seront-ils officiellement constitués et quel sera leur cadre d'intervention. La CGT rappelle ses deux interventions auprès du secrétariat du ministère qui n'a même pas accusé réception des courriers envoyés.

La CGT réclame que la politique de formation du ministère soit définie et concertée avec les organisations syndicales. Les assises de la formation ont décliné des orientations qui devraient permettre une organisation de la formation.

La CGT fait part du nombre important de techniciens qui n'ont pu obtenir de mutations lors de la CAP des 21 et 22 octobre, au prétexte d'un profil inadapté au poste. La CGT demande si les agents doivent se former antérieurement à leur demande de mutation ou une fois arrivés dans le service ? Dans le premier cas ceci implique que le service laisse la possibilité à l'agent de se former en vue d'un départ, ce qui paraît peut crédible. Dans le second cas, il faut que les services acceptent de recruter des agents avec des formations « prise de poste ».

La CGT constate que la dérive de « l'employabilité » immédiate, pénalise les agents tout comme les services dont les postes seront difficilement pourvus.

Enfin, la CGT mentionne le recours en CAP d'un TSE qui avait demandé une formation au 15 septembre 2009, recours qui n'a pu être examiné que lors de la séance des 21 et 22 octobre. Dans ce cas, il n'y a plus d'effectivité du recours, la date d'examen étant postérieure à la formation.

La CFDT demande quand les structures de concertation notamment au niveau régional seront effectives.

FO rejoint les déclarations et demande comment font les CVRH pour travailler alors qu'ils ne sont pas constitués ?

L'administration répond :

Nous allons demander la confirmation que la prime de restructuration sera appliquée à tous les agents, y compris aux agents des CIFP.

Les CVRH ne sont pas constitués administrativement. Le secrétariat général a demandé d'étudier la possibilité et l'impact juridique de constituer les CVRH en Services Déconcentrés. Ceci retarde une nouvelle fois la mise en place des CVRH, bien qu'ils existent déjà en pratique.

Sur la politique de formation, l'administration propose d'étudier la possibilité de mettre en oeuvre une formation qualifiante de SA. Cela impliquerait la reconnaissance de cette formation, ainsi que l'habilitation de l'école, notamment dans la structure globale de formation de l'éducation nationale.

L'administration va demander à nouveau aux DREAL de mettre en place une structure de concertation adaptée au niveau de leur région.

La CGT demande si l'étude juridique portant sur des CVRH en tant que services déconcentrés ne va pas fragiliser les futurs CVRH vis-à-vis du recentrage préfectoral.

L'administration répond que les plateformes rattachées au SGAR ne sont pas dimensionnées pour assurer la formation en lieu et place des ministères. Les plateformes piloteront la formation en général et feront appel aux ministères pour assurer les formations « métiers ». L'administration évoque la possibilité d'un rapprochement du réseau MEEDDM et MAAP, notamment pour tenir compte de la mise en place des DDI. Ce grand ensemble deviendrait un acteur incontournable de la formation au niveau régional.

1/ Présentation du rapport « Le Bris » sur la formation professionnelle au sein de l'Etat et des impacts sur la formation au ministère

L'administration rappelle l'état des lieux du rapport « Le Bris » qui porte sur les 169 écoles de la fonction publique. Elle signale que ce rapport comprend des informations suite à l'audition d'anciens élèves.

- une grande diversité des écoles (diplômantes ou non, durées différentes, ...),
- des écoles en dehors du milieu universitaire,
- des formations par corps et ministère et non par « métier »,
- une formation essentiellement pour les catégorie A et A+,
- aucune évaluation globale de la formation.

Les conclusions de ce rapport peuvent s'organiser comme suit :

- inscrire le recrutement dans le mouvement de professionnalisation des universités,
- favoriser la diversité dans le recrutement (accès social),
- mieux impliquer l'Etat dans le recrutement,
- réduire, professionnaliser et personnaliser la première formation,
- accompagner l'agent dans l'exercice de ses premières missions,
- assurer à tous les agents une « employabilité » pérenne,
- faire de la formation continue un outil de management (labellisation, GPEEC, ...),
- organiser des partenariats aux niveaux européen et international,

- favorise le regroupement d'écoles en se référant aux filières et à partir de données géographiques,
- définir de nouveaux modes de gouvernance (DRH centrale, université, ...).

La CGT demande quel est l'avenir du rapport « Le Bris » et quel sera son impact sur l'organisation des écoles du ministère. Le ministère doit-il attendre que le gouvernement s'en saisisse, ou doit-il anticiper ?

L'administration répond que le gouvernement n'a pas encore donné de suites au rapport « Le Bris ». Toutefois, le ministère propose de retenir quelques pistes à mettre en oeuvre sans attendre une initiative de l'Etat :

- rendre les écoles diplômantes,
- mettre en oeuvre des pratiques innovantes à l'ENTE sur l'individualisation de la formation,
- travailler sur la GPEEC : répertoire métier et définition de parcours professionnels,
- développer la formation continue, véritable enjeu pour le ministère.

La CFDT interroge l'administration sur l'examen professionnel de TSP (200 postes restés vacants) pour savoir comment et avec quels moyens, le ministère prépare les agents. Elle constate que les élèves recrutés en TSE ont de moins en moins suivi de formations à l'IUT (voie de recrutement majeure antérieurement). Elle explique que le concours commun ENTE, IGN et météo conduit à de nombreux refus lorsque les recrutés n'obtiennent pas l'école qu'ils souhaitent (par exemple celle de la météo). Elle rappelle que les SAE ont une formation non diplômante et que souvent les écoles prennent des risques en innovant alors qu'il n'y a pas d'impulsion du ministère.

L'UNSA demande pourquoi la formation des SAE n'est pas diplômante alors qu'elle est similaire à celle des TSE. Elle demande comment les écoles du MAAP seront prises en compte vis-à-vis du système de formation du ministère.

La CGT explique que le cahier des charges de la formation des SAE a énormément évolué. Concernant le rapport « Le Bris », elle soutient l'idée que le recrutement et la formation sont indissociables. Elle souhaite des éclaircissements sur son impact vis-à-vis du système de formation du ministère (regroupement de formations et d'écoles, ...). Elle pense que cette étude est indissociable de la réforme concernant la fusion des corps. Elle pose la question sur le recrutement d'agents déjà formés ou le recrutement d'agents qui devront suivre une formation. Dans le premier cas, c'est la société civile qui forme les futurs fonctionnaires - plus d'école dans les ministères (sauf pour la formation prise de poste), dans le second cas, il faut conserver des écoles au sein des ministères. Pour la CGT, la notion de métier unique est illusoire, car pour répondre aux missions qui lui sont attribuées dans sa fiche de poste, le fonctionnaire peut exercer plusieurs métiers simultanément. Elle appuie son propos en indiquant que lors de la CAP des TSE, plusieurs TSE n'ont pu obtenir de mutation au prétexte d'une inadaptation au profil du poste. Ceci renvoie bien à la question : doit-on être formé pour accéder à un poste ou doit-il exister des formations prise de poste ?

L'administration reconnaît qu'il n'y a toujours pas de suite donnée au rapport « Le Bris » par le gouvernement. Elle pense par ailleurs, que la fusion des corps aura un impact sur les écoles et la formation. Néanmoins, sans attendre, l'administration propose d'initier une réflexion sur les écoles au travers d'un groupe de travail. Elle souhaite réfléchir sur une formation diplômante pour les SAE

qui dépasse le simple cadre du ministère (formation utile à l'ensemble de la société).

La CGT est favorable à ce groupe de travail dans la mesure où le ministère ne subirait plus les réformes, mais serait à l'initiative.

FO s'interroge sur la cohérence entre recrutement et formation au sein du ministère.

L'administration propose que le Service du Pilotage et de l'Evolution des Services (SPES), que les écoles, la DRH et les organisations syndicales composent le groupe de travail.

FO rappelle qu'il n'existe aucune école pour les contrôleurs. Elle demande quel est le lien avec la GPEEC au ministère.

L'administration souligne qu'il existe des compétences critiques. Cependant, la formation continue doit prendre en compte le développement durable et la gestion des parcours professionnels et se préoccuper de la dualité recrutement-mobilité.

2/ Parcours de professionnalisation au CVRH de Paris

Cette action est partie du constat que les maîtres d'ouvrages avaient des difficultés à exprimer leurs besoins et que le catalogue « type » ne pouvait répondre à l'expression des services. Le fait que le Turn Over soit important en Ile de France, avec la venue de beaucoup de sorties d'école a également été pris en compte. Ainsi, ce sont les besoins immédiats des services qui fondent cette action.

Le plan régional de formation a mis en évidence des besoins dans 4 thèmes prioritaires : Développement Durable ; Ingénierie (bâtiment, énergie,) ; Urbanisme Opérationnel ; accompagnement des mutualisations des services supports. Toutefois, les autres thèmes de formation sont également pris en compte.

Enfin, un comité de pilotage (CoPil) a été institué. Ce comité a nommé un pilote par thème prioritaire.

La CGT constate que cette approche ressemble à de la formation prise de poste déclinée au niveau régional. Cependant, cette action à elle seule, ne peut répondre au problème de Turn Over, même si elle peut aider à le limiter. Ce qui lui semble important, c'est aussi la reconnaissance vis-à-vis de l'investissement. En outre, la CGT s'interroge sur l'encadrement du parcours professionnel de l'agent qui pourrait certes évoluer dans une même région (ici l'Ile de France), mais à son initiative, ou à celle du service ? Les parcours professionnels doivent-ils répondre aux besoins des services, à l'épanouissement de l'agent, aux deux ?

3/ délocalisation de l'ENIM

La délocalisation de l'ENIM à La Rochelle conduit à identifier trois catégories d'agents : Ceux qui ne souhaitent pas partir ; ceux qui acceptent de partir ; ceux qui seront recrutés sur place.

Pour les premiers, le CVRH de Paris met en place un accompagnement. Il recense les contraintes des agents au travers d'un questionnaire et leur propose d'analyser leur parcours professionnel et leurs compétences. Ceci doit conduire à l'établissement d'un CV, afin de se « vendre » (selon les termes de la fiche) auprès des services. Les populations visées sont les catégories C et B.

La CGT dénonce avec vigueur le procédé qui consiste pour les catégorie C et B à leur faire

établir un CV en vue « de se vendre » auprès des services. Ce langage traduit des pratiques du secteur privé que récuse la CGT. Elle dénonce la pertinence de production d'un CV dans une période où l'administration veut se séparer d'un maximum d'agents pour réduire sa masse salariale ! En outre, cette pratique renvoie aux débats retracés dans ce compte rendu sur « l'employabilité » : doit-on se former pour accéder à un poste ou doit-on avoir une formation prise de poste ?

Prochain bureau le 10 novembre.