



Bureau de la commission ministérielle de formation du 12 juin 2012

Déclaration CGT

Depuis le 6 mai le contexte ministériel connaît des évolutions. La CGT attend une autre politique de GRH que celle mise en œuvre par le précédent gouvernement. Le Président de la République a clairement annoncé l'arrêt de la RGPP et du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux. La Ministre consulte en bilatérale les organisations syndicales et les recevra en plénière après le 17 juin.

Nous demandons :

- l'arrêt des réformes en cours : RGPP, RéATE, RH 2013
- un bilan des politiques de GRH mises en œuvre
- un audit qualitatif, quantitatif des missions exercées dans les différents domaines pour le CMVRH et les CVRH/CEDIP.

Ces demandes s'inscrivent dans l'attente de la refondation de la stratégie ministérielle, ce qui implique un moratoire sur le projet de service du CMVRH décliné dans les CVRH/CEDIP.

Nous demandons que la politique de formation soit réécrite. Le rôle du CMVRH doit s'inscrire dans un cadre d'une stratégie de développement du service public, de développement des compétences dont nous avons besoin, et de la reconnaissance des qualifications.

Pour dire les choses simplement « Les CVRH/CEDIP ne sont pas les pôles emplois du MEDDE ». Depuis 2005, date de création des cellules GUEPARH la CGT s'est toujours opposée à cette conception.

Sur le déroulement de la réunion, la CGT formule les observations et demandes suivantes :

- L'ordre du jour semble trop riche en fonction du temps imparti, sauf à survoler le points inscrits.
- Où en est-on de l'arrêté portant modification pour l'article 2, de l'arrêté constitutif du CMVRH, les CVRH/CEDIP ?

Concernant les questions que nous avons évoqué le 24 avril :

- Où en est-on du rattachement aux Clas de proximité ?
- Où en est-on des affectations des agents dans la structure ?

Pouvez-vous nous faire un point sur la PFR notamment sur la problématique du SCN pour les agents de catégorie A de la filière administrative ?

Quelles sont les mesures prises pour que les agents de catégories « C », et demain de catégories « B » restent prioritaires en terme de mobilité dans la zone de gouvernance dont ils dépendaient ?

Quelle concertation pour la gestion des carrières des agents (OS/directions) pour les promotions l'indemnitaire, les bonifications... ?

La CGT affirme que les effectifs des CVRH/CEDIP doivent être confortés.

Plus globalement, comment envisagez-vous la concertation avec les agents, leurs représentants et les fédérations représentées au CTM sur le projet de service ?

Vous indiquez qu'il s'articulera selon cinq axes. Quels sont-ils ?

Nous vous rappelons que pour la CGT ils doivent s'inscrire dans la nouvelle stratégie ministérielle qui devrait nous être présentée avant la rentrée.

Pouvez-vous nous définir ce qu'est « l'offre globale intégrée » ? Quid du recrutement, de la PEC, de l'aide à la construction du parcours professionnel ? Quel conseil à l'agent ? Quelle déontologie ; nous réitérons à cette occasion notre demande d'avoir connaissance du contenu de la charte de déontologie relative aux conseillers.

Dans votre conception de l'offre globale intégrée, la formation est-elle toujours pilotée par les chefs de service ? Quelle adéquation avec les besoins exprimés par les services ? Par les agents ? Quelle réactivité ? Quelle égalité d'accès à la formation, notamment pour les ultramarins ? Quelle évaluation ?

Quant au bilan ministériel de la formation : la CGT s'interroge sur la pertinence deux ans après, de la publication de ce document ? Pour quel usage ?

La CGT reconnaît qu'un travail important et de qualité a été effectué, toutefois nous demandons la refonte de ce bilan de manière à en extraire **rapidement** les points essentiels et utiles au développement d'une véritable politique de formation.

Quelle formation pour répondre à quelle demande ? Quelle mesure de l'atteinte des objectifs ? L'indicateur jours/agent est toujours pertinent mais mérite un complément qualitatif.

Quant aux éléments issus du séminaire des acteurs de la formation de janvier 2011 nous nous interrogeons sur :

- l'articulation entre le niveau ministériel et interministériel notamment avec les plates-formes SGAR et les CVRH/CEDIP ?
- Quel lien avec les écoles, les instituts de formation ?

Pour plus de lisibilité ne faudrait-il pas parler de formations transverses et de formations induisant de la technicité ?

Vous évoquez le passage de la compétence individuelle à la compétence collective : nous n'avons jamais travaillé ensemble sur une définition partagée de la compétence collective.

La CGT n'est pas opposée à réfléchir sur une définition de la compétence collective mais encore faudrait-il qu'elle soit en rupture avec la conception de la politique de GRH mise en œuvre jusqu'à ce jour et des offres de formation qui en découle ! Offres qui devraient être plus **réactives** en fonction des besoins exprimés dans les entretiens professionnels.

Enfin, le maintien des compétences spécialisées/techniques doit être une de nos principales préoccupations pour servir les politiques publiques que nous aurons à porter.

Nous vous remercions de votre attention et des réponses que vous nous apporterez.