



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

Compte rendu du bureau de la Commission Nationale de Formation Professionnelle (CNFP) du 26 septembre 2008

Ordre du jour : La formation professionnelle tout au long de la vie

Présents pour l'administration : Mme Le Guern, Mme Gautier, Mme Baudère-Clomp, Mme Nicolay, M. Priou de la direction des Ressources Humaines ; Mme Aupierre, M. Konieczny et M. Debeaumont, des CIFP ; Mme Ferreol, de la DSCR

Présents pour la CGT : Gilles Brochard et Philippe Garcia
Présent pour la CFDT : M. Dat

M. Priou a ouvert la séance en indiquant qu'il y aura une validation en CNFP et en CTPM du projet de circulaire concernant le dispositif de formation professionnelle tout au long de la vie. Le 15 ou le 16 décembre, une CFNP devrait se tenir avec à l'ordre du jour : le répertoire des métiers du ministère, la circulaire précitée, le bilan 2007 et les perspectives 2009. Il indique que la circulaire a été envoyée durant l'été et que peu de remarques sont remontées à l'administration.

L'administration reprend les éléments contenus dans la circulaire en précisant les points suivants :

- Pour le droit individuel à la formation (DIF), une feuille de calcul Excel sera mise en oeuvre. Le DIF sera compté à raison de 1 mois pour un agent arrivant.
- Après 2 ans de refus ou suite au 2^{ème} refus le DIF sera de fait prioritaire.
- La période de professionnalisation concerne tous les agents : Titulaires, PNT et OPA. Durant cette période, l'agent perçoit son traitement. Le droit des OPA ne sera pas limité à notre seule administration. Sur ce sujet, la CGT demande une étude juridique.
- Dans la typologie du plan de formation, les actions de formation continue ne figurent plus.
- La Préparation aux Examens et Concours (PEC) ouvre droit à une demi-journée d'absence par semaine à concurrence de 5 jours par an.
- Une formation, liée à la mise en oeuvre de la circulaire, des équipes de RH et de l'encadrement est prévue dans les modules management et GRH.
- Un plan de communication sera également établi.

En outre, les notions de hors temps de service pour le DIF, de financement central de la formation et des autorisations spéciales d'absences nécessitent une discussion avec le ministère de l'agriculture.

La CGT demande quelle information sera faite auprès des agents de ce dispositif ?

L'administration propose de faire une plaquette pédagogique reprenant les points clé.

La CGT s'inquiète de savoir comment le réseau de formation va s'approprier ce sujet ?

La CFDT reprend cette inquiétude en argumentant sur le fait que le réseau actuel est déstructuré (plus de CLF dans les services, manque de chargés de formation, ...). Selon la CFDT il faut reconstruire ce réseau.

L'administration répond que la mise en place des Centres de Valorisation de Ressources Humaines (CVRH) qui découleront de la transformation des CIFP, permettra de traiter ce sujet.

Le directeur du CIFP de Nancy, indique que son service se restructure en CVRH.

Cependant, la CGT constate qu'il n'y a plus de réseau et plus de structuration de la formation. Le pilotage stratégique, via un comité, est une chose, mais sur le terrain, ce sont les moyens qui font défaut. Par exemple, dans le domaine de la suppression de l'Ingénierie Publique, c'est 3000 ETP qu'il faut reconvertir et au moins autant d'agents ! En outre qu'en est-il de l'IP au ministère de l'agriculture ?

L'administration explique que le comité stratégique a vocation pour le pilotage national des besoins. Les CVRH constituent les premiers acteurs au niveau du terrain. L'évolution des structures appelle une évolution des instances de concertation avec des CTP régionaux et des CLF régionales.

Les Centres Support Mutualisés dans le domaine de la formation sont constitués aux deux-tiers. C'est le niveau de proximité pour les agents.

Sur l'évolution des missions, les CVRH seront maître d'œuvre, comme par exemple en ce qui concerne le redéploiement au détriment de l'Ingénierie Publique.

Pour la professionnalisation de la gestion des ressources humaines, il existe un programme national de formation.

La formation doit être efficace et peu coûteuse. Ainsi, la mise en concurrence répond à ce double objectif. Il y a d'autres possibilités également par le biais de la formation à distance, qui est généralement très efficace. Au final, l'administration gère au mieux avec ses moyens humains et financiers.

Pour la CGT, les instances de concertations doivent être régionales, mais aussi locales.

La CFDT demande ce qu'il advient des bureaux de formation évoqués par la précédente directrice de la DGPA ? Par ailleurs, la CFDT réclame une réelle égalité d'accès à la formation indépendamment des catégories.

L'administration convient qu'il faudra mener une concertation ce qui concerne les CVRH.

La CGT insiste car, elle pressent l'influence grandissante des préfectures dans le domaine de la formation. Ainsi, le fonctionnement des CVRH est en jeu et le problème juridique de ces CVRH se pose. La CGT est favorable à un CTP niveau RBOP qui soit différent d'un CTP équivalent à une somme de services.

L'administration pense que les plates-formes ressources humaines au niveau des SGAR favoriseront des formations interministériels mais, avec 5 à 6 ETP et 500 K€ ne pourront pas couvrir l'ensemble des besoins. En outre, le ministère revendique auprès du ministère de la fonction publique un besoin particulier de formation dans le cadre de la transformation des missions axées notamment sur le Grenelle de l'Environnement. Sur ce sujet, notre ministère est en avance et le terme de convention entre le MEEDDAT et les ministères paraît d'actualité.

La CFDT s'inquiète plus particulièrement de l'architecture globale entre les CVRH, les DREAL et les CSM, et des moyens car, la mutualisation semble plus importante que ce qui est dit. Dans ce contexte, les guerres de pouvoir entre les responsables locaux semblent prioritaires face aux missions et au devenir des agents.

L'administration explique qu'il existe un bilan d'étape des CSM, mais qu'il faudra le réviser région par région, l'objectif étant des plates-formes ressources humaines avec 1 A+, 3 A et 2 agents.

La CGT constate que les décisions ne sont pas prises au niveau auquel elles le devraient. Le jeu de la « citadelle » face au ministère de la fonction publique n'est pas tenable, à moins que nos structures deviennent indispensables. En outre, il y a des incertitudes par exemple en ce qui concerne les DDEA, union de services de ministères différents.

Le directeur du CIFP d'Arras témoigne du bon fonctionnement, y compris financier, lorsque le CSM est implanté au CIFP.

Le directeur du CIFP de Nancy est favorable aux conventionnements entre administrations, mais à la condition de garder son identité.

L'administration évoque les problèmes de déplacements dans les DIR pour les formations. Une solution inter-ministérielle peut répondre dans ce type de circonstances. Cependant, il faut être vigilant. Sur Paris, il existe un conventionnement, mais pas dans la région PACA par exemple.

La CFDT pense qu'il faut structurer le réseau de formation, puis améliorer son fonctionnement.

Après cette digression sur le réseau de formation, le bureau de la CNFP en revient à l'ordre du jour.

La CFDT met en cause le calendrier qui ne permet pas d'étudier consciencieusement les documents. Par ailleurs, elle dénonce le lien fort entre DIF et plan de formation.

L'administration répond en indiquant que le plan de formation de l'année N est constitué sur la base des entretiens d'évaluation de l'année N-1.

La CGT affirme qu'il faut être prudent sur la Reconnaissance de l'Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP), car cette notion n'est pas exclusive aux concours professionnels. Il y a par exemple aussi les cycles de promotions. En outre, elle demande s'il existe un bilan de la RAEP concernant le concours de dessinateurs à TSE et d'Adjoint Administratifs à SA ?

L'administration exprime que dans le cadre de concours, la RAEP peut aussi être mise en œuvre aux travers de mises en situation.

La CGT constate que le compagnonnage n'est pas évoqué comme mode de formation.

L'administration précise que le tutorat est inclus dans les périodes de professionnalisation.

La CGT demande ce que deviendra le centre de formation de Brest dans le cadre d'un CVRH implanté à Nantes ?

L'administration confirme son maintien en complément du CVRH dont il dépend administrativement.

La CGT évoque le problème des mutations à la DDE de la Guadeloupe pris en charge par le CVRH de Rouen. Quid de la gestion des agents originaires des DOM ?

L'administration affirme que le rôle du CVRH de Rouen est de collecter les informations pour éclairer les choix de la DDE 971.

La CGT dénonce cette pratique que les agents jugent discriminante. Il n'y a aucune concertation en CAP pour envisager au mieux ces mutations.

L'administration répond que pour le moment, l'action du CVRH dans ce domaine est suspendue.