



## **Compte-rendu du Bureau de la Commission ministérielle de la formation professionnelle du 17 octobre 2012**

Cette instance est placée sous la présidence de P. Weick

La CGT est représentée par Gilles Brochard et Elisabeth Husté.

Les points inscrits à l'ordre du jour sont :

- la présentation d'un projet d'instruction « préparation aux examens et concours »,
- la présentation d'une démarche concernant la valorisation des dispositifs de développement des compétences,
- l'évolution des textes relatifs à la CMFP et à son bureau,
- questions diverses.

### **La présentation d'un projet d'instruction « préparation aux examens et concours »**

Ce document se décompose en deux grandes parties : la définition de la préparation aux examens et concours et l'organisation de la préparation aux examens et concours.

- la première partie est un rappel
  - du cadre juridique,
  - pour qui est organisée la PEC, et quelles sont ses principales caractéristiques : acquisition de la méthodologie et de développement des compétences,
  - l'égalité d'accès, après un cadrage national relatif à la détermination des règles applicables à tous les acteurs, un mixte entre action de formation continue et PEC,
  - la répartition entre la maîtrise d'ouvrage centrale ou déconcentrée. La MOC initie les nouvelles formations, la MOD les réitère.
- La seconde partie indique :
  - les modalités pratiques de la PEC, cahier des charges, objectifs de la PEC en lien avec les épreuves, les différentes formes pédagogiques, le rôle des différents acteurs institutionnels (DREAL, CVRH, DDI, plate-forme interministérielle d'appui GRH,
  - les engagements des acteurs de la formation : entre le candidat et sa hiérarchie et la structure en charge de la formation,
  - les droits et obligations du candidat : engagement à suivre la PEC,
  - les droits et devoirs du supérieur hiérarchique,

- les formateurs sont considérés comme une ressource indispensable à préserver et à valoriser,
- les axes essentiels de l'évaluation de la PEC : nombre de candidats admis parmi ceux qui ont suivi la PEC, vérification auprès des candidats que les outils mis en place étaient bien adaptés.

**Pour la CGT** : ce document a le mérite de recadrer les différents éléments composants la PEC. Toutefois, elle s'interroge sur la remise à niveau des agents, qui n'apparaît pas.

Elle souligne que nous sommes uniquement sur l'acquisition de la méthodologie.

A cette interrogation s'ajoute un autre point : quels sont les moyens (réels) dont disposent les agents pour s'inscrire dans cette démarche, moyens en temps, moyens en « appui à la démarche » aide de l'entourage professionnel ?

## **La présentation d'une démarche concernant la valorisation des dispositifs de développement des compétences**

Ce projet recense tous les éléments permettant de mettre en œuvre la valorisation des dispositifs de développement des compétences dans les services. Ce guide s'adressera plus particulièrement au supérieur hiérarchique de proximité en leur permettant de mieux connaître les outils, de montrer l'articulation entre les politiques d'accompagnement des compétences collectives et individuelles et enfin de valoriser les situations mises en œuvre avec succès.

Deux parties le constitueraient :

- les dispositifs de développement des compétences collectives :
  - conseil aux services,
  - les outils comme les réseaux d'échanges,
  - fiches de cas.
- les dispositifs de développement des compétences individuelles :
  - conseil aux agents,
  - modalités, formations,
  - fiches de cas.

Tout comme le précédent document, **la CGT**, ne peut être contre le fait de regrouper tous les éléments dans un document unique actualisable.

En revanche, elle est très interrogative sur le fait que la notion de compétences collectives apparaisse, sans qu'une définition partagée ait été élaborée. Qu'est-ce que la compétence collective ? Comment abordons-nous ce concept ? La CGT réitère sa demande qu'un travail soit engagé sur ce sujet. Sujet primordial puisque nous le retrouvons dans le support de l'entretien professionnel, qui est la clé de voûte du parcours professionnel des agents, et a des incidences directes sur la rémunération des agents.

D'ailleurs dans l'agenda social de la ministre de la fonction publique est inscrit une évolution de la PFR. La part R pourrait être enrichie de la notion « d'intéressement collectif », conduisant à une refonte de l'entretien professionnel.

## **L'évolution des textes relatifs à la CMFP et à son bureau**

Le président présente le projet d'arrêté portant création d'une commission ministérielle pour la formation professionnelle. Ce projet de décret vise :

- à mettre la représentativité de la commission en conformité avec celle du CTM,

- à actualiser le périmètre et le champ de compétence de la commission,
- de donner une existence juridique au bureau de la formation.

Pour **la CGT**, ce projet va dans le bon sens. Il est important de reformaliser les instances, surtout lorsqu'elles ont eu un vécu chaotique pendant une longue période.

Les organisations syndicales se sont prononcées de manière unanime pour que le nombre de représentant du personnel soit de 15 pour la commission et 10 pour le bureau.

Elles demandent que ce projet soit inscrit à l'ordre du jour d'un prochain groupe d'échanges car pour elles, il relève du champ de compétence du CTM.

## **Questions diverses**

### *Entretien professionnel- volet formation*

Lors du groupe d'échanges du 16 octobre, la CGT suivie des autres organisations syndicales a demandé que le volet formation du support de l'entretien professionnel fasse l'objet d'une étude spécifique. L'administration a accédé à la demande.

P. Weick rappelle que le projet de guide ministériel a pour objet de montrer l'existence, la cohérence qui participent à des dispositifs de GRH.

Il faut aller à l'essentiel, il s'agit d'un document de vulgarisation à l'adresse des cadres.

Outre que la notion de compétence collective n'ait fait l'objet d'aucune définition partagée, **la CGT**, indique que la volonté affichée par la ministre de la Fonction Publique et de s'inscrire en rupture par rapport à la politique de GRH menée par le précédent gouvernement.

Une réflexion sur les missions et leur déclinaison ainsi que sur les organisations du travail qui en découlent, est nécessaire. Les agents ont besoin que l'on donne du sens à leur travail ainsi que l'on réaffirme les repères collectifs. Les missions que nous devons porter nécessitent de la transversalité.

La CGT demande qu'une nouvelle présentation du support entretien professionnel soit effectuée, en raison des nombreuses remarques formulées.

### *Programmation des réunions :*

- bureau le 14 décembre 2012,
- commission ministérielle de formation professionnelle : janvier 2013,
- Conseil de perfectionnement,
- conseil scientifique,
- réunion nationale au printemps 2013.

### *Chantiers en cours :*

- réflexion sur le parcours professionnel,
- centre de ressources,
- recrutement,
- compétences,
- management,
- fonction RH en RZGE,
- management des compétences dossier confié à P Weick et Ph Ledenvic.