Compte rendu du bureau du 12 juin 2012
de la Commission ministérielle la formation

La réunion est présidée par P. Weick sous directeur FORCQ et directeur du CMVRH

Gilles Brochard et Elisabeth Husté représentent la CGT.
La FSU, CFDT, et FO sont également présentes.

Les points inscrits à l'ordre du jour portent sur :

- la mise en place du CMVRH
- les suites du séminaire des « acteurs de la formation » du 11 janvier 2011
- le projet de bilan ministériel de formation 2010 et sur les orientations à retenir pour le bilan ministériel de formation 2011.

En préalable vos représentants ont lu la déclaration annexée.

Paul Weick demande si l'ordre du jour peut être inversé en ce qui concerne les deux derniers points.

Ls représentants du personnel ne formulent pas d'opposition.

La mise en place du CMVRH

Pour P. Weick, il est important de montrer qu'il existe une dynamique pour donner un sens à cet opérateur de l'accompagnement.
Il s'agit d'un nouveau service ouvert sur son environnement (écoles, IFORE...). Il souligne que les CVRH et L'IFORE sont appelés à collaborer, en complémentarité (renforcement) avec une meilleure articulation (des marges de progrès sont possibles).
Le CMVRH est une réunion d'opérateurs de formation. Il est le pilote d'une communauté de travail.

Enfin, dans le cadre du projet stratégique, P. Weick évoque les cinq axes supports à la réflexion :

- contribution à la construction et à la mise en œuvre d'une politique de GRH du ministère ;
- intermédiation des directions d'administration Centrale et des services déconcentrés sur l'identification des besoins.
- Construction d'une offre globale intégrée orientée vers les services. Souligne que cette notion n'est pas lisible pour ses partenaires. Indique que ce concept pourrait être dénommé offre globale. Cela consiste à offrir au service un panel interactif d'actions de formation ou

de conseils. Une réflexion doit permettre d'approfondir le contenu de cette offre en septembre.
- développement et déploiement des postures en termes d'innovation, d'ouverture et de veille (il s'agit de la capitalisation).
- Augmentation de la performance et de l'efficacité internes du CMVRH via un « réseau » ; établir des relations systématisées.

Un séminaire est organisé les 14 et 15 juin pour affiner la démarche et la confronter avec des commanditaires (DREAL, DDT...). L'objectif est la production, d'ici fin 2012, du document.

Une rencontre informelle sera organisée avec les représentants des fédérations syndicales, dans la même configuration qu'en avril 2012, courant septembre ou octobre 2012.

Aux questions concernant les actes réglementaires, M. Weick, précise que sont en cours de rédaction :
- l'arrêté modificatif portant sur l'article 2 de l'arrêté du 30 mars portant création du CMVRH
- une note relative au rattachement auprès des Clas de proximité. Il rappelle que si les agents rencontrent des difficultés, l'administration Centrale répondra aux sollicitations.
- Les arrêtés d'affectation. L'éventualité d'un retard dans leur signature ne devrait pas compromettre les élections. P. Weick reconnaît que la capacité de production de la sous-direction est limitée.

Pour la mobilité dans la zone de gouvernance à laquelle les agents des catégories C étaient rattachés, un message à l'attention des DREAL et des directeurs de CVRH/CEDIP précisera que les demandes devront être traitées avec une attention particulière. Il en sera de même pour les agents de catégorie B lorsqu'ils entreront dans la phase de déconcentration de gestion.

Sur la PFR : pour les agents de catégorie B il existe une coquille dans la note de gestion. Les CVRH/CEDIP relève bien du régime d'administration Centrale.
Pour les agents de catégorie A. Un travail est engagé avec le département des rémunérations (ROR) afin de pallier la « difficulté » et que les agents bénéficient bien du régime de Centrale.
Enfin, il a été confirmé que la bascule sur le régime de Centrale pour les agents de la filière administrative s'effectuera à compter du 1er janvier 2012. La traduction effective sur les salaires sera progressive. Le solde sera versé sur la paie de décembre 2012 (rappel à compter du 01/01/12)

La CGT *attire l'attention de l'administration sur la nécessité de consolider ces annonces ou confirmations sur des bases juridiques stables. Les agents doivent être informés.*

Sur le moratoire relatif au projet de service demandé par la CGT, P Weick répond qu'effectivement il y aura certainement un impact sur la structure, mais que cela n'est pas contradictoire avec le travail engagé. Des ajustements pourront être effectués.

Le projet de bilan ministériel de formation 2010 et sur les orientations à retenir pour le bilan ministériel de formation 2011.

Un travail très important a été fourni pas le bureau Forcq 1. Toutefois la CGT s'interroge sur la pertinence de la production de ce document deux ans après. Le périmètre ministériel n'est plus identique. Elle regrette que tous les services n'aient pas les moyens de répondre.

Pour la CGT *la production du document doit être plus rapide, et comporter plus d'éléments*

qualitatifs.

P. Weick, demande aux organisations syndicales de faire remonter leurs observations pour que le bilan 2011 corresponde aux attentes.

***La CGT** souligne que lorsqu'une action de formation est conçue, il faut prévoir le mode d'évaluation. (Quel objectif ? Quelle mesure ?).*

La prochaine réunion du bureau formation devrait aborder ces thèmes.

Les suites du séminaire des « acteurs de la formation » du 11 janvier 2011

Ch.Gouyon (Forcq 2) présente rapidement le document de synthèse, en raison du peu de temps qu'il reste pour évoquer ce point.

Il est convenu que les notions telles que le compagnonnage, le tutorat, la compétence collective.... feront l'objet d'un débat lors du prochain bureau formation afin de parvenir à une définition partagée.

Commentaires :

La CGT, se félicite que les instances de formation se réunissent à nouveau. Elle rappelle que pour un travail efficace l'ordre du jour doit être moins dense. Elle souligne le travail effectué par Forcq 1.

Elle rappelle sa demande de moratoire du projet stratégique du CMVRH compte tenu des évolutions politiques connues ces dernières semaines et des annonces gouvernementales. Pour cela elle s'appuie sur l'un des axes stratégiques indiquant que le CMVRH « contribue à la construction et à la mise en œuvre d'une politique de GRH du ministère ».
La CGT réitère son opposition à la GRH mise en place par le dernier gouvernement et de ses outils comme la PFR.
Elle demande l'arrêt du plan GRH 2013.
Elle demande un changement de cap, la compétence collective implique une organisation du travail différente, d'un réel pilotage de la formation et plus globalement d'une autre GRH reconnaissant les compétences des agents dans un collectif de travail, et non par rapport à un contrat individuel tel que le présente l'entretien professionnel.

Un travail doit être engagé avec les représentants du personnel pour tracer une GRH au dimension humaine au bénéfice d'un service public répondant aux enjeux du XXI ème siècle.

Déclaration

Bureau de la commission ministérielle de formation du 12 juin 2012

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, Reate, 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 découlent ! 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.