



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

compte-rendu de la réunion du bureau de la commission ministérielle de la formation professionnelle du 28 janvier 2014

Présents : P Weick, L Navarre, A C Ladik, pour la sous direction FORCQ, L Paillard sous direction ACCES, des représentants des CVRH de Paris, Macon et Nancy, de la DRH/PPS3 de la DGALN et de DHUP

Les représentants des organisations syndicales représentatives au CTM.

Trois points sont inscrits à l'ordre du jour :

- Actualité
- parcours de professionnalisation
- guide ministériel pour le développement des compétences

En préambule, la CGT rappelle son attachement au bon fonctionnement de la commission ministérielle de formation professionnelle et de son bureau. Dans ce cadre elle formule le souhait que le rythme des réunions soit plus régulier afin de permettre un dialogue constructif.

Elle demande si le projet de loi relatif à la formation professionnelle sera transposé dans la fonction publique. Cette interrogation s'inscrit dans un contexte où le dialogue social relatif à cet item est suspendu au niveau de la DGAFP.

Elle réitère son opposition à la nouvelle forme de management que veut imposer la Fonction Publique par le biais de concept tel que « l'employabilité de l'agent » et des outils comme « RIFSEEP », nouveau cadre du régime indemnitaire qui devrait être appliqué à l'ensemble des agents. Nous soulignons que les organisations syndicales se sont prononcées majoritairement contre la mise en œuvre de ce régime indemnitaire.

Dans un contexte de diminution des moyens, toujours plus accrue, les chefs de services n'autorisent pas les agents à suivre les formations. Cette manière de faire est d'autant plus inacceptable lorsqu'il s'agit d'agents souhaitant se reconverter suite à la suppression de leur mission.

Autre point d'inquiétude est le ressenti d'une concurrence entre les différents opérateurs (internes) de formation.

En résumé, la CGT réaffirme son opposition à l'individualisation des carrières et des rémunérations et s'inquiète de l'avenir du réseau de formation professionnelle dans un contexte de disparition de missions et de réduction des moyens. Elle souligne l'importance de donner de la lisibilité aux agents sur les missions et sur les structures.

P Weick : reconnaît les difficultés à réunir les différentes instances en raison d'une volonté de la DRH de ne pas organiser plusieurs réunions le même jour et d'un agenda chargé. Il annonce la tenue de bilatérales avec chaque organisation syndicale.

La feuille de route ministérielle relative aux compétences/formation devrait être publiée mi – février. Elle conforte l'organisation à travers un document cadre. Il s'agit d'un plan à 3 ans, déclinant les priorités ministérielles par programme (domaines métiers). La consultation des Directions Générales est en cours.

Il annonce que le prochain bureau de la CMFP se tiendra le 21 mars et la CMFP est programmée pour le 9 avril.

Sur l'ATESAT, il a été créé un comité de suivi, une prochaine réunion est programmée le 4 février 2014.

Sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle : il n'est pas prévu, à sa connaissance, de transposition dans le secteur public. Cela n'est pas inscrit dans l'agenda social de la DGAFP.

Il annonce l'ouverture prochaine (le 10 février) du portail intranet du CMVRH dans lequel s'inscrira un volet centre de ressources.

Pour L Paillard, les services en charge de la formation initiale et de la formation continue doivent mieux travailler ensemble. Ils ont des rôles complémentaires. Il souligne que l'appareil de formation est bien développé et est reconnu. Les 11 écoles supérieures sont placées sous la tutelle de nos deux ministères.

Il faut que le réseau formation et celui des écoles travaillent mieux ensemble.

Une amélioration de la communication est nécessaire, plaquette commune de valorisation, réseaux sociaux....

En termes d'équilibre financier, il est nécessaire de réinventer le modèle financier des écoles pour les rendre pérennes, notamment en raison de la diminution des recettes, comme par exemple la taxe d'apprentissage qui va désormais uniquement vers l'apprentissage. Pour la recherche, il nous faut faire appel aux financements européens.

Malgré le contexte de 50 milliards d'économie, il n'y a pas de plan de réorganisation des écoles, mais une volonté de valorisation de ce « capital ».

La mise en œuvre de la loi sur l'enseignement supérieur a un impact sur nos structures : il faut définir les contours de la coopération et des statuts de la communauté. Nous devons être très attentifs à la plus-value apportée.

Pour la CGT, la question est en lien direct avec la politique de recrutement, comment nous ouvrons nos écoles. Elle demande un suivi sur la mise en œuvre de la déclinaison de la loi sur l'enseignement supérieur notamment sur les partenariats. Elle s'interroge sur la filiarisation entre le « monde scolaire » et nos écoles.

L Paillard : il nous faut porter cet item, qui s'inscrit dans un contexte contraint : le SERM. En termes de communication, comment peut-on faire pour qu'une école, avec toutes ses spécificités, fasse la promotion de l'ensemble de nos écoles, dans un salon par exemple ? Nous avons abordé une première ébauche par le biais d'un support commun.

Pour la CGT, la volonté affichée de l'administration de vouloir conforter le réseau des écoles est un point positif, mais elle est contredite par les différents rapports publiés qui préconisent des réformes structurelles justifiées par le contexte économique. La question de la pérennisation des écoles est vraiment posée.

Parcours de professionnalisation :

Deux parcours sont présentés : « planification de l'urbanisme » et « bâtiment et construction ».

La DRH exprime sa volonté de donner une perspective métier, de la lisibilité au catalogue formation, d'inscrire le dialogue dans le parcours de professionnalisation. Ces parcours sont le fruit d'un travail collectif avec les directions générales.

Afin de faciliter l'accès les sessions sont de trois fois deux jours. Un intervalle d'un mois est recommandé entre les sessions. Le parcours professionnel est enrichi ou actualisé tous les ans (en tant que de besoin). La formation dispensée s'appuie sur un réseau de formateurs. Ce réseau doit être conforté et élargi.

Pour P Weick ce dispositif doit être vivant et évolutif. Il faut prioriser la notion de territoire, de « local ».

Toutefois, la CGT exprime sa crainte que ce nouvel outil ne soit perçu comme dans une nouvelle forme de management au cœur duquel l'employabilité des agents est la clé de voûte. Elle réitère son opposition à l'individualisation de la gestion des carrières et des rémunérations.

Le guide ministériel pour le développement des compétences.

Son écriture arrive à terme. Il se présente sous forme de fiche afin d'apporter une aide au cadre de proximité dans le maintien et le développement des compétences collectives et individuelles.

Si dans un premier temps ce document était à destination uniquement des cadres, il sera accessible à l'ensemble des agents dans une rubrique intranet /extranet.

La CGT réaffirme que si les efforts portent sur la lisibilité de l'accès à la formation, elle peut partager ce concept. Toutefois cela ne doit pas occulter que la base est bien assise sur les missions et les emplois.

Commentaires : la CGT rappelle son opposition à la gestion par les compétences et demande que des vraies négociations s'engagent sur une modernisation de la gestion des compétences. Nous notons au passage, pour que les agents de catégorie « B » soient inscrits sur une liste d'aptitude, ils doivent fournir un curriculum vitae. Cette condition a été négociée dans quelle instance ? Plus nous avançons dans la modernisation de la gestion des carrières, plus l'individualisation et l'employabilité des agents sont mises en avant.

Nous revendiquons une évolution de la gestion des agents qui permette de réintroduire en son sein la notion de « collectif » pour donner des repères aux agents sans les mettre en concurrence Nos réseaux formation / écoles devront être les outils privilégiés pour atteindre cet objectif.