

CGT-Culture

FPC CTPM 11-02-2011

Préambule

Pour la deuxième fois depuis sa création, la commission formation (extension formelle du CTPM) ne s'est pas tenue avant l'été, mais le 15/11/2010 (la première et précédente fois était le 30/11/09), ce qui est toujours très tardif dans le calendrier des programmes et bilans de formation du MCC.

Pour la deuxième fois depuis sa création, la commission formation n'est pas présidée par le Secrétaire Général du MMC, ni par son adjoint(e), mais par le Chef du SRH (art. 8 de l'arrêté du 21/12/2007 portant création de la commission foçrmation).

Pour la troisième fois, la commission formation ne s'est réunie qu'une fois dans l'année en contradiction, maintenant systématique, avec l'art. 9 de l'arrêté du 21/12/2007 portant création de la commission formation, qui prévoit « au moins deux réunions par an ».

Pour mémoire au CTPM du 11/07/2008 : *La CGT rappelle qu'elle réclame deux réunions distinctes, l'une pour les orientations stratégiques qui pourrait se tenir en juin et l'autre sur le bilan qui pourrait se dérouler en septembre, comme cela a été précisé dans son dernier courrier adressé à l'administration qui, initialement, proposait que la présente réunion débute à 15heures... Par ailleurs, la CGT-Culture est constante dans sa demande de prévoir un temps nécessaire aux débats et un calendrier adapté, aussi bien pour traiter des contenus que pour permettre aux équipes des bureaux de formation d'établir leurs documents selon un rythme en adéquation avec leurs contraintes professionnelles.*

Pour la première fois la totalité des documents n'étaient pas remis aux participants. Il s'agit notamment et particulièrement des bilans par EPA et par DRAC (art.10 de l'arrêté du 21/12/2007 portant création de la commission foçrmation).

Le motif avancé par l'administration est qu'elle ignorait que la commission formation en était destinataire.

Motif pour le moins étrange quand on sait que ces documents ont, depuis qu'ils existent, toujours été envoyés aux OS avant les réunions et cela bien avant que la commission formation ait été créée.

L'ensemble de ces manquements ou dérives au respect des règles formelles du fonctionnement de la commission fini donc par avoir un certain nombre de conséquences sur la nature même des débats, et, de fait, interroge sur la conception de l'administration quant au paritarisme.

Si les conditions d'exercice de cette commission devaient rester en l'état, la CGT-Culture serait amenée à reconsidérer sa participation à cette instance, pourtant issue formellement du CTPM.

Dans ce cas, nous devrions alors, rapporter la totalité des débats relatifs à la formation dans l'instance CTPM.

Bilan/Programme : remarques et analyses CGT-Culture

Comme mentionné plus haut, l'absence de certains documents n'a pas permis de débattre complètement lors de la commission formation.

Le nombre de jours de formation est en baisse de 10% alors que le budget augmente ; mécaniquement cela implique une augmentation du coût des formations, mais les raisons ne sont pas analysées par l'administration.

La CGT-Culture propose de revoir la présentation des données (ex : page 6) afin de comparer les structures d'enseignement entre elles et avec d'autres blocs de structures au lieu, par exemple, de regrouper les seules écoles d'architectures par rapport à tous les autres EP.

En effet, les populations enseignants et non-enseignants de ces structures ne renvoient pas aux mêmes logiques, mêmes rythmes et mêmes contenus de formations et cela fausse les analyses globales et comparatives sur les ratios et les moyens.

L'administration s'est dite favorable à cette demande.

Les formations management en très fortes hausses (+81%) n'ont, paradoxalement, pas de traduction sur le terrain dans le domaine de la "souffrance au travail" qui devient, malheureusement, un thème récurrent et en développement rapide au MCC.

Le phénomène de dégradation du "vivre au travail" à l'intérieur des structures du MCC est maintenant clairement constaté (Cf. les 2 récentes présentations de dossiers -Orsay et CMN- au CHSM du 26/11/2010) et les formations management ne semblent donc approcher aucune réponse tangible.

La CGT-Culture considère qu'il faut, dans un premier temps, intégrer systématiquement aux formations Management, la formation au risque psychosocial (Cf; formation d'un jour délivrée aux membres du CHSM).

Ouvrir un nouveau chantier sur la production de textes réglementaires contraignant les directions et chefs de services à prendre des mesures concrètes lorsque les situations sont avérées.

Mettre en oeuvre de nouveaux axes et contenus de formation pour conduire ce projet.

Prendre néanmoins la mesure des limites de la formation dans le domaine de la souffrance au travail qui renvoie aussi très clairement à l'insuffisance des moyens humains et à la désorganisation des services dûs, notamment, aux conséquences de plus en plus concrètes de la RGPP.

A l'occasion de l'échange sur l'entretien d'évaluation des agents par le responsable hiérarchique, la CGT-Culture est en désaccord avec l'orientation retenue par l'administration de faire du responsable hiérarchique de l'agent le point central et de référence en matière de formation.

Si le n+1 peut avoir une légitimité et une compétence à émettre un avis sur les formations T1, il n'en va pas de même pour les T2 et les T3 qui renvoient très fortement à l'analyse et à l'appréciation du responsable de formation après échange avec l'agent.

Cette orientation de l'administration est en contradiction avec la mise en oeuvre bien comprise de "la formation tout au long de la vie" qui nécessite, alors, d'examiner la demande et le projet des agents sans qu'il y ait nécessairement un lien avec le service auquel ils sont affectés, et ceci, dans la majorité des cas, ne peut pas être porté par le chef de service dont la mission principale est le fonctionnement du service.

Là encore, avec la RGPP qui réduit les effectifs et donc les moyens de fonctionnement des services, comment serait-il possible au responsable hiérarchique de donner un suite favorable à des formations T2 et T3 peu, ou pas, en lien avec les besoins du service ?

C'est bien le responsable de formation qui a la compétence et la mission institutionnelle d'évaluer la demande de l'agent et de construire, avec lui, un parcours de formation.

Pour cela il faut donc donner les moyens humains nécessaires à l'ingénierie formation et veiller au bon positionnement institutionnel et structurel du responsable formation. Sinon, cela confine celui-ci à un rôle d'organisation de planning et de contrôle budgétaire en l'amputant de la fonction conseil et expertise auprès des agents et de la direction.

Concernant l'interrégion, l'administration a décidé de ne pas donner suite à cette organisation du travail au profit d'une réorganisation/orientation faisant appel aux plates formes d'appui à la gestion RH (SGAR) et à une redistribution au niveau du SG du MCC. Pour pouvoir discuter et apprécier la situation, la CGT-Culture considère qu'il faut disposer du projet de réorganisation faisant état de la cartographie et du maillage de l'ingénierie formation mis en place.

Si l'administration se dit disposée à fournir ces éléments (dans un avenir non fermement défini), cette "évolution" de l'interrégion laisse fortement à penser que la RGPP contraint l'administration à abandonner une organisation et des missions, faute de moyens pour y parvenir.

Pour rappel, la CGT-Culture s'insurge, encore une fois, contre le fait que les effectifs en ingénierie formation baissent au niveau, notamment, de l'administration centrale.

Dans le domaine de l'informatique/bureautique nous souhaitons qu'une analyse soit réalisée. Les agents, quelque soit le niveau de hiérarchie ou de compétence, sont de plus en plus noyés sous des masses d'informations et de nouveaux savoirs toujours à acquérir, associées à l'augmentation permanente d'outils toujours plus performants. Cette situation crée des saturations et des stress tout à fait évidents.

Il devient nécessaire de stabiliser les outils et, particulièrement, de clarifier l'utilisation de la messagerie qui, à elle seule, est un sujet à part entière.

On peut noter des baisses dans les domaines des langues et de l'hygiène et de la sécurité. Dans le domaine H&S il est regrettable et dommageable que, dans de nombreux cas, la parité administrative ne suivent pas ces formations.

Pourtant, lorsque c'est le cas, comme cela a pu être constaté en CHSM avec la formation sur les risques psychosociaux, l'administration et les représentants du personnel disposent alors d'une expérience et d'un vocabulaire communs qui contribuent à améliorer le dialogue.

Les formations HS sont par ailleurs majoritairement suivies par les agents de catégorie C qui, selon l'administration sont les plus "exposés". La CGT-Culture considère qu'il est indispensable de mener une enquête portant sur la "pénibilité" de ces emplois afin que cette dimension soit prise en compte dans la carrière des agents concernés. Sans oublier que dans d'autres secteurs, notamment en archéologie préventive, la question est particulièrement prégnante, toutes catégories d'emplois confondues.

Concernant le sujet "formateurs internes" la CGT-Culture considère qu'il y a, pour le MCC, la nécessité d'avoir une véritable ambition dans ce domaine. L'enrichissement de tous y gagnerait (formateurs et agents formés) et la qualité des formations ainsi que leur coût direct s'en trouverait certainement sensiblement amélioré.

Dans le cadre des moyens de réalisation la CGT-Culture souhaite que l'administration se dote de locaux pour assurer ses formations, ce qui pourrait diminuer les coûts et améliorer l'organisation pour les équipes d'ingénierie de formation. Cela est vrai, aussi bien en administration centrale, qu'en établissement public.

Le DIF (droit individuel à la formation) connaît, selon l'administration, une mise en place progressive, qui se décline et s'organise différemment d'une structure à l'autre. Il est par ailleurs décidé que seules les formations T3 peuvent justifier de l'utilisation du DIF de même que les préparations au concours au delà de 5 jours sont prises en charge par le DIF. Au regard de certaines limites liées aux outils de gestions (SIRH) et aux approches différentes selon les structures, la CGT-Culture considère qu'il serait utile de faire un état des lieux afin d'harmoniser les pratiques et les priorités, ainsi que l'interactivité entre les établissements et l'administration centrale.

La CGT-Culture remarque que l'INRAP est loin derrière les autres établissements : l'INRAP ne dispose pas d'outil de calcul de droit au DIF, il n'y a pas de volet formation lors de l'entretien professionnel -qui par ailleurs n'existe pas... - et la commission d'attribution des formations a été supprimée par la direction de l'INRAP. L'administration doit donc intervenir rapidement auprès de cette direction pour rétablir et établir le droit des agents de cet établissement dans le domaine de la formation.

Concernant le bilan de compétence nous demandons que, dans le respect des droits de l'agent dans ce domaine, l'administration fasse l'analyse des profils et des motivations des agents qui recourent au bilan. Comprendre, par exemple, si cette démarche est librement choisie ou si elle est contrainte par un environnement professionnel dégradé

Parmi les orientations discutables de l'administration il en est une qui est particulièrement préjudiciable aux agents comme au bon fonctionnement des services : il s'agit, tel que cela a été présenté à la commission formation, de la quasi suppression du Post-Recrutement par le service de la formation du Secrétariat Général.

Historiquement et par phases successives, plus ou moins réussies suivant les époques, le service FPC du SG (anciennement DAG) avait la charge d'une formation Post-Recrutement préalable à tous les autres modules, qui constituait le "tronc commun" à toutes les formations plus spécialisées proposées ensuite à l'agent selon son affectation. Ainsi ce "tronc commun" qui a souvent été de 5 jours était ensuite complété par des formations, toujours qualifiées de Post-Recrutement, proposées par les Directions Techniques (maintenant DG) et ensuite par les services ou établissements, selon leurs spécificités.

L'agent pouvait ainsi bénéficier d'un véritable parcours parfaitement identifié et compris de tous... et de chacun.

Les problèmes qui ont pu exister par le passé tenaient très souvent au fait que les Directions Techniques et/ou les établissements "râlaient" du retard pris parfois par l'administration centrale à délivrer ce "tronc commun" qui décalait et retardait d'autant tout le processus, quand il ne se construisait pas à l'envers...

Mais jamais, jusqu'à ce jour, la base de ce processus n'avait été, dans son principe même, remis en question !

Aujourd'hui, ce serait chose faite par l'administration centrale au motif, tout à fait étonnant, que "les agents ne viendraient pas à ces formations" !

Pour quiconque, qui a la moindre expérience du MCC, ce motif ne peut avoir aucune base sérieuse, sauf à avoir "organisé" les choses de telle façon que ces défections soient prévisibles...

En lieu et place, l'administration propose "une journée d'information", pour, notamment, être réactif et proposer rapidement aux agents quelques éléments d'information.

Si l'idée d'une telle journée nous semble plutôt être une "bonne idée" elle ne peut se substituer à une formation Post-Recrutement "tronc commun" qui garde toute sa pertinence.

L'administration nous indique, aussi, qu'au delà de cette journée, chaque agent "qui le souhaiterait" pourrait bénéficier d'une formation Post-Recrutement !

Est-il vraiment sérieux et envisageable que chacun choisisse de suivre, ou pas, tel ou tel module (dont on ne connaît rien à ce stade) alors que l'objectif initial renvoie à la responsabilité et à l'obligation faite à l'administration de donner, en Post-Recrutement, les moyens à chaque agent d'acquérir un niveau de connaissances ouvert et commun à tous parce que, justement, et par définition, il ne peut connaître, a priori, ces différents domaines.

Par ailleurs, ces "modules" Post-Recrutement doivent, normalement, être adaptés selon les corps et les catégories qui ne justifient pas des mêmes contenus, ni des mêmes durées...

La CGT-Culture est en complète opposition avec ce que serait une telle évolution qu'elle juge négative et sans fondement.

A cet égard, le document remis dans le dossier du CTPM est sensiblement différent de celui remis pour la commission formation.

Si l'administration semble avoir entendu, du moins pour partie, les remarques des représentants des personnels, cette tentative ou ce dérapage, sont tout de même inquiétants, car, sans notre vigilance, la totalité du projet initial aurait sans doute été retenu et mis en oeuvre.

Aussi, nous demandons à l'administration de reconsidérer sa position et de remettre en place des projets de Post-Recrutement dignes de ce nom.

Concernant les agents postés, la CGT-Culture souhaite rappeler, une fois encore, que des dispositifs particuliers doivent être pris pour ces agents ou ceux ne disposant pas de bureau dans le cadre de leurs fonctions (ex : ASM, jardiniers, etc).

Ces dispositifs doivent se décliner en salles équipées de postes informatiques accessibles et en nombre suffisant ; des formations relatives à l'utilisation bureautique et multimédia de base doivent être dispensées ; ces formations, comme cela a déjà été reconnu et accepté par l'administration doivent être considérées comme prioritaires et donc, entrer dans la catégorie T1 (CF. mission confiée à M. Jean-Wilfrid PRE) ces formations étant le socle minimum nécessaire pour toute évolution de carrière, il ne saurait être opposé à ces agents que ces formations ne sont pas en lien avec les fonctions exercées.

Tout ceci a déjà été validé par l'administration, mais semble "peiner" à se mettre en route.

Il serait donc nécessaire que l'administration fasse un état des lieux et qu'elle prenne les mesures d'ajustement nécessaires.

La CGT-Culture reste mobilisée pour toute réunion de travail que l'administration voudrait bien proposer sur tout ou partie des sujets évoqués.