



## 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](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

### Compte rendu du bureau de la Commission Nationale de Formation Professionnelles (CNFP) du 19 septembre 2008

**Ordre du jour :** Le répertoire des métiers du ministère (RME)

Présents pour l'administration : Mme Le Guern, Mme Mouchard, Mme Gautier, Mme Gonday, Mme Can Der Hasselt de la direction des Ressources Humaines, Mme Aupierre et M. Melchior, des CIFP, Mme Ferreol de la DSCR

Présent pour le CGT : Gilles Brochard et Philippe Garcia  
CFDT : 1  
UNSA : 1

Mme Mouchard a ouvert la séance en indiquant que le RME aurait dû être déjà validé. Néanmoins, l'objectif de l'administration est d'avoir une version validée dans les 6 mois, qui intégrera les remarques du CGPC/IGE, des organisations syndicales et les éléments de la famille énergie (métier des ex-DRIRE).

M. Dat réclame sa validation en CNFP.

Mme Le Guern confirme cette validation au cours de la CNFP de décembre. Par ailleurs, elle indique que compte tenu des travaux en cours une CNFP en janvier sera sans doute nécessaire.

Mme Gautier présente les principales caractéristiques du RME :

Le RME s'articule avec le Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat. (RIME), pour permettre la fluidité entre administrations. Il reprend la terminologie « d'emplois-types » de ce RIME, regroupés en famille (proximité des emplois-types), Il est actuellement composé de 21 familles et 240 emplois-types.

Le RME intègre uniquement l'ex écologie et l'ex équipement.

C'est un outil pour aider les agents (valorisations des métiers et des agents).

Le RME a une dimension « prospective » (métiers émergents, en déclin ...).

C'est un outil destiné aux managers : recrutement, fiches de poste, formation, évaluation  
Le RME servira de nomenclature à REUSSIT (le logiciel GRH du ministère).

La CGT (déclaration ci-jointe) insiste sur l'impact du RME et de la gestion des ressources humaine vis-à-vis de la rémunération des agents. La CGT défend le statut des fonctionnaires et leurs rémunérations via les grilles et s'oppose à la contractualisation entre l'agent et l'administration dans le cadre de parcours professionnel de fait moins en moins choisis. Par ailleurs, elle insiste sur la formation des responsables et des agents, afin d'appréhender ces nouveaux modes de gestion.

Mme Le Guern note que cette intervention déborde le cadre de la réunion et affirme que l'administration ouvrira le dialogue sur l'ensemble de ces sujets. Elle constate qu'il y a des divergences sur le fond, mais pas sur la méthode.

M. Dat pense que le RME est un outil qui devra vivre après l'acceptation par tous. Il s'interroge sur cet aspect. Il fait remarquer que certaines fiches sont incomplètes ce qui rend les fiches très inégales. Il suggère une double entrée par la compétence et la fonction et non seulement par la compétence. Il propose une gestion informatisée vue la taille du document (500 pages).

M. Lebreton remarque un travail inégal selon les directions d'administration centrale. Sur le fond il partage le point de vue de l'inspection générale. Il souligne que dans certaines fiches, la fonction existe déjà. Il s'interroge sur la connexion avec le RIME et l'évolution du RME selon celles des métiers. Il pense que certains petits services ont besoin de polyvalence (exercice de plusieurs métiers simultanément). En outre, il pourrait y avoir une focalisation sur les métiers à enjeux (par exemple dans le domaine du développement durable).

Mme Mouchard souhaite la participation des syndicats pour faire vivre et homogénéiser le RME.

M. Dat dénonce la remise en cause de la compétence technique qui garantissait une forte capacité d'adaptation.

La CGT pense que le RME n'est pas un outil technique, mais politique. Elle pressent que les postes seront bientôt cotés et donneront lieu à des contractualisations entre l'agent et l'administration. En outre, elle s'interroge sur le passage d'une famille à une autre dans la mesure où il y aura des proximités entre emplois-types.

Mme Mouchard explique qu'il n'y aura aucune restriction.

M. Dat pense que ce sont les plates-formes Gueparh qui animeront l'ensemble. Il faudra donc être vigilant vis-à-vis de ces plates-formes.

Mme Le Guern annonce qu'il y aura une concertation sur ces plates-formes qui deviendront des Centres de Valorisation de Ressources Humaines (CVRH). Ce sont les CIFP qui deviendront des CVRH, avec une structure juridique qui est à l'étude.

M. Melchior indique que sans attendre le RME qui devient très urgent, régionalement, il y a des actions comme la reconversion des agents travaillant dans l'Ingénierie Publique. Par ailleurs, il demande que le RME soit informatisé pour être utilisable. Enfin, il souhaite que

pour l'encadrement l'administration tranche entre posture professionnelle et compétence technique (cf rapport de l'Inspection Générale).

M. Aupierre explique avoir les mêmes préoccupations en ce qui concerne l'IP et l'Ingénierie d'Appui Territoriale. Elle souligne qu'il n'y a jamais eu d'outil aussi structuré que le RME.

## *Déclaration CGT*

### **REPERTOIRE MINISTERIEL**

Réunion du 19 septembre 2008

Nous tenons à souligner le travail important qui a été accompli. Néanmoins il semblerait que toutes les DAC n'aient pas été jusqu'au terme de la démarche.

Sur le fond, ce document appelle de nombreuses interrogations :

Quelle intégration des évolutions du ministère dans sa composante MEEDDAT ? Quid des emplois types pour les agents des services relevant de l'agriculture, des DRIRE ?

Cette déclinaison du RIME ne peut pas être étudiée sans faire de corrélation avec une politique de GRH, de GPRH, de formation tout au long de la vie, de rémunérations, le rôle des CAP, CCP, CAD... Nous souhaitons que ces points s'inscrivent dans un dialogue social permettant une approche collective.

Nous notons également que ce document devrait permettre aux services de rédiger des fiches de postes cohérentes avec le RIME. Toutefois, nous nous interrogeons dans un premier temps sur les contrats bilatéraux (agents/ Chef de service). Qu'induisent ces documents ? Dans un second temps est-ce que le RM n'arrivera pas tardivement dans les services ?

Sur la forme il apparaît que toutes les rubriques ne sont pas renseignées : absence de correspondances RIME, de définition d'emplois type...les expressions employées ne sont pas toujours « concrètes », confusion : savoir faire/savoir faire relationnel et savoir être, voire absence des ressources, le groupe cible des macros grades est très large (pouvant aller du A+ au B+, ou de A à C).

Il semble que les fiches emplois type concernant les agents hygiène et sécurité ou inspecteurs des permis de conduire ne tiennent ni compte des évolutions en cours (réforme du permis de conduire), ni de la vraie spécificité de l'ergonomie des postes de travail (par ex).

Pour nous ce document est la première phase de la mise en œuvre d'une gestion individualisée.

Cela induit une politique de résultats en lien avec la mise en œuvre de la LOLF, de gestion individualisée des carrières, de modifications des recrutements, d'une nouvelle conception du parcours professionnel (beaucoup plus encadré, et moins choisi par l'agent), de règles de mobilité nouvelles et contraignantes (quel rôle des CAP ?), de contractualisation entre l'agent

et l'employeur sur les conditions d'exercice et de durée de tenue d'un poste. Tout ceci a pour conséquence une remise en cause des statuts de la FP, de la rémunération et des régimes indemnitaires.

L'agent pourrait être amené à négocier son salaire avec son CS. Cette gestion très encadrée et très individualisée nécessitera en ce qui nous concerne l'obtention de nouvelles garanties collectives pour l'ensemble des personnels. A cet égard nous demandons l'ouverture d'un dialogue social approfondi sur :

- l'évaluation (qui, comment, quand et quelle formation des évaluateurs ?)
- l'appropriation de l'approche compétence par les services – quelle démarche, quelle définition commune et partagée de la compétence.

Aujourd'hui le constat que nous pouvons réaliser conduit à la désintégration des repères statutaires (catégories A, B, C) qui correspondent à des qualifications (formations initiales)

Conscient que cette politique se met en œuvre dans les services nous nous interrogeons sur son efficacité, son développement (formation, recrutements...) et son mode d'évaluation ? Quelle sera la politique financière et quelle rémunération (salaire et primes) pour les agents.

Merci de nous apporter des réponses.