



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 - Site : www.equipement.cgt.fr

Compte-rendu de la Commission Ministérielle pour la Formation Professionnelle du 11 février 2010

Présents pour la CGT : Geneviève BONNISSEAU – Gilles BROCHARD – Nivano FIORO – Jean-Jacques GARET – Isabelle PERON – Marie-Hélène THOMAS.

Cette réunion, présidée par Dominique MORTELECQ en l'absence de la DRH, avait pour ordre du jour :

- la présentation des orientations nationales de formation pour 2010
- la présentation du bilan annuel de la formation 2008
- le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation

En préambule, la CGT a fait la déclaration suivante :

En préambule, la CGT tient à faire remarquer que le document d'orientation à moyen terme 2010-2012 est incomplet. Le fait d'être incapable de nous présenter aujourd'hui :

- les orientations du ministère en matière de formation pour le Secrétariat Général,
- les besoins et les attentes des services en terme de processus et d'outils,
- les instances de concertation existantes.

est révélateur des difficultés dans lesquelles nous sommes aujourd'hui alors que les besoins de formation sont criants et exponentiels.

On peut donc exprimer comme scandaleux la baisse du nombre de jours moyen de formation par agent quelle que soit la catégorie notamment entre 2007 et 2008. La catégorie C avec une baisse de 47% est particulièrement touchée.

Cela interpelle par rapport aux moyens donnés aux personnels pour se former (étendue des services, manque d'effectifs, avance de frais, etc.).

La formation mise en oeuvre aujourd'hui au sein du ministère, pour les personnels chargés de porter et d'appliquer dans les territoires nos politiques est fondamentalement inadaptée. Il existe un vrai problème de contenu, d'orientation, de stratégie et de pilotage.

La politique de formation, telle que mise en application, repose sur la notion d'individualisation des acteurs et consiste à rendre chaque agent responsable de son évolution professionnelle et à se déterminer par rapport à une offre de formation définie. Il nous semble que les choses ne peuvent se décliner de cette manière, parce nous n'avons pas connaissance des priorités et des orientations stratégiques du ministère pour pouvoir appliquer de manière collective dans tous les services les politiques dont nous sommes porteurs. Les besoins des

agents et des services sont insuffisamment pris en compte dans la construction d'une politique de formation au sein des services.

Quelle est la stratégie du ministère en matière de formation?

Nous devons en discuter et prendre un réel temps de réflexion pour élaborer un plan de formation qui réponde aux besoins des services et des personnels.

Comment nos politiques et les formations qui les accompagnent sont-elles définies et mises en oeuvre sur les territoires?

N'avons-nous pas parfois des visions trop parcellaires et trop cloisonnées des politiques publiques qui sont en partie dues à l'organisation de l'Etat en mode LOLF ?

Nous avons besoin d'un affichage clair ; aujourd'hui il n'existe pas.

Face aux défis qui nous sont posés, nous avons besoin d'une stratégie, de pilotage, d'organisation, de moyens, d'une feuille de route claire qui définisse des priorités et d'une politique de communication. Nous voulons être entendus sur ce point. Nous voulons avoir un calendrier de travail et des objectifs. Il est nécessaire également d'aborder la politique de recrutement.

En effet, il n'est pas question des RECRUTEMENTS dans le document, aucune étude n'est effectuée sur l'adéquation entre modes de recrutements et besoins, on peut s'interroger sur la décision de l'administration de ne plus recruter dans certains corps. Or, c'est un point primordial aujourd'hui et force est de constater, que lorsqu'il y a recrutement, les postes budgétaires ouverts aux concours ne sont pas exhaustivement pourvus (exemple 50 postes non pourvus en septembre 2008 pour 300 recrutements de TSE autorisés par le Budget ; en septembre 2009, 30 postes non pourvus sur 250 autorisés par le budget). Vous noterez que par le plus grand des hasards, l'autorisation de recrutement de l'année 2009 a été ramené au niveau du recrutement réel de septembre 2008). Cette année, le même phénomène est constaté. Cette situation est alarmante pour l'avenir des écoles et pour répondre aux besoins des services face aux missions actuelles et nouvelles portées par la puissance publique. Tout comme d'autres ministères (Défense Nationale) qui mènent des politiques médiatiques de recrutement, le MEEDDM qui prétend être sur des sujets fondamentaux d'avenir (réchauffement climatique, Grenelle de l'Environnement, risques, ville durable, inter-modalité, etc..) DOIT IMPÉRATIVEMENT MENER UNE CAMPAGNE DE RECRUTEMENT MÉDIATIQUE car le nombre d'inscrits à ses concours ne cessent de diminuer. Les services doivent apporter des suites concrètes. Il est impératif de mettre en place une réelle formation continue qui soit un véritable outil professionnel d'accompagnement des services et des agents dans la conduite du changement. Par ailleurs le professionnalisme de certains organismes de formation pourrait être amélioré en les orientant vers un renforcement réel de leurs compétences d'ingénierie de formation.

En outre, pour contribuer au développement professionnel et personnel des agents nous demandons de véritables formations à la préparation aux examens et concours (PEC).

Pour mettre en oeuvre la politique de formation, il nous faut un réseau. Il faut le reconstruire et le porter au niveau des enjeux et le mettre en capacité de répondre aux attentes de promotion sociale des agents. Ce réseau doit s'articuler avec le Réseau Scientifique et Technique (RST) et nos écoles de formation.

A cet égard, pourquoi les CVRH (Centres de Valorisation des Ressources Humaines) ne sont-ils toujours pas juridiquement créés?

Qu'attendons-nous?

Pourquoi les instances de concertation promises au niveau régional ne sont-elles toujours pas mises en place?

Avons-nous partout dans les services des commissions de formation ?

Ne faut-il pas relancer notre réseau de formateurs internes?

Nous vous rappelons que nous revendiquons la présence des organisations syndicales dans les comités d'orientations des CVRH.

Comment allez-vous mettre en application dans les DDI (direction départementales interministérielles) les politiques de formations spécifiques que les agents chargés des politiques du MEEDDM attendent?

Comment faisons-nous les choses avec le MAAP (Ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche)?

Quelles sont les articulations entre les politiques ministérielles et interministérielles et le rôle des divers acteurs sur le terrain?

La charte de gestion des DDI est muette sur le sujet.

Quels sont les liens entre les politiques de recrutements, de formation initiale, post-concours, la PEC et les formations continues ?

Nous attendons des réponses à nos questions et des objectifs précis et vous demandons qu'une vraie politique de recrutement et de formation soit définie, avec les fédérations syndicales présentes au CTPM, et qu'elle fasse l'objet d'un prochain groupe d'échanges pour aboutir à un plan de travail et à terme à une communication au CTPM. Pour se faire, nous demandons notamment l'établissement d'un état des lieux par service.

Enfin lors de la dernière réunion de la CMFP il y a un an, la CGT avait posé plusieurs questions auxquelles le DRH avait répondu par des engagements dont nous attendons encore aujourd'hui les suites sur :

- **le plan d'action sur l'ingénierie publique concurrentielle,**
- **l'organisation des CVRH,**
- **l'avenir des écoles (rapport Le Bris).**

Malgré les alertes de la CGT et comme elle le redoutait, les moyens se sont révélés insuffisants jusqu'à présent pour accompagner les personnels concernés par les réorganisations. Cela suffit, l'administration doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la reconversion professionnelle des agents.

Les réponses de l'administration :

Devant les protestations des différentes OS présentes, M. MORTELECQ répond qu'il a bien conscience que le projet de document d'orientation à moyen terme est inachevé et qu'il y a un manque de concertation. Il propose la tenue de plusieurs bureaux de la CMFP pour y remédier. Il indique qu'une version définitive de ce document et la refonte des décret et instruction seront présentés à une prochaine CMFP en juin pour validation.

Sur la stratégie ministérielle de formation, il explique que le ministère est en attente de résultats de travaux en interministériel et qu'avec ce manque de visibilité toute centralisation d'un travail au niveau du MEEDDM à ce jour serait préjudiciable à l'équité de traitement des agents sur l'ensemble des champs ministériels. Aujourd'hui l'administration ne connaît pas encore tous les acteurs. Plusieurs chantiers sont ouverts : une charte de gouvernance des plates-formes SGAR et une charte avec la DGAFP qui doit préciser qui fait quoi. Enfin des partenariats sont à l'étude avec la fonction publique territoriale.

Concernant le dialogue social, il est d'accord pour la mise en place d'instances de concertation adossées aux DREAL. Sur le bilan 2008, il déplore le recul de formation et compte sur les objectifs du document d'orientation pour renverser la tendance.

M. MORTELECQ indique que, malgré ses difficultés, le MEEDDM est en avance sur sa stratégie de formation par rapport aux autres ministères.

L'administration indique en outre qu'une collaboration avec le MAAP est en cours et que les « R-BOP » (responsables du budget opérationnel) DREAL doivent s'engager dans des processus de rapprochement avec leurs homologues du MAAP pour construire des programmes « partagés ». Dans les DDI le R-BOP est légitime pour intervenir en terme de formation mais l'administration avoue que dans certaines régions la collaboration n'est pas « naturelle ».

Dans les interventions qui ont suivi, la CGT a exprimé sa vive inquiétude face à l'attitude « attentiste » présentée par l'administration qui à son sens ne répond pas à l'urgence des besoins des agents et des services. Elle a réitéré sa demande de mise en place d'un groupe d'échange spécifique avec les fédérations syndicales sur la stratégie de formation ministérielle en lien avec le CTPM. Elle a de plus alerté sur la situation critique que vivent les agents qui sont ou vont être amenés à se ré-orienter professionnellement notamment en lien avec le transfert des parcs. C'est l'occasion pour rappeler sa revendication de la création de Parcs dans les DIR. Enfin, elle a pointé les fortes lacunes en terme de formation qui engagent la responsabilité du ministère notamment sur la sécurité au travail dans les DIR et elle a dénoncé dans le domaine de la professionnalisation que les travaux sur la formation et le recrutement dans les DIR aient été interrompus

La CGT est aussi intervenue sur les orientations des différentes directions générales en indiquant toutefois qu'étant donné le manque de données et de bilans exploitables, il était pour le moins difficile d'apporter ses propres analyses.

La réunion s'est conclue sur l'accord de M. MORTELECQ pour la mise en place d'un groupe d'échange et sur une proposition de réunions de bureau et de réunions plénières de la CMFP d'ici le mois d'avril.