



Les Ingénieurs TPE et la formation

Rapporteurs : Katayoune Panahi-Calmen, Gilles Paquier

Groupe de travail : Claire Boulet-Desbareau, Frédéric Bouët,
Désiré Estay, Georges Kuntz, Zainil Nizaraly,
Pascal Raoul, Fabrice Russo

SOMMAIRE

1 GÉNÉRALITÉS

- 1.1 Les différentes "formes" de formation
- 1.2 Structures de formation
L'ingénierie de la formation

2 ORGANISATION ET PILOTAGE DE LA FORMATION AU MTETM

- 2.1 Etat des lieux de la formation pour les ITPE
- 2.2 Le pilotage et l'organisation de la maîtrise d'ouvrage de la formation
- 2.3 Les moyens pour la formation
- 2.4 Formation et GPEC/GRH

3 LES AMBITIONS POUR LA FORMATION

- 3.1 Les orientations de la formation
- 3.2 La formation dans le RST et le RST dans la formation
- 3.3 Progresser vers l'interministériel et l'inter fonctions publiques
- 3.4 Le droit à la formation

ANNEXES

LE CADRE REGLEMENTAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- 1 Textes fondateurs de la formation professionnelle
- 2 La formation professionnelle dans le privé
- 3 Le dispositif de la formation professionnelle dans les trois fonctions publiques
- 4 Bref historique de l'ENTPE
- 5 La rémunération des formateurs

1 Généralités

La formation professionnelle est l'élément essentiel de la GPEC d'une part, pour l'acquisition et le développement des compétences individuelles au service du développement des compétences collectives et d'autre part, pour l'épanouissement individuel et la promotion sociale dans le cadre de la construction d'un projet de carrière riche et diversifié.

Le volet de la formation professionnelle est inscrit au plan triennal 2002-2004 de GPEC du MTETM.

Le rapport, approuvé par le congrès 2004, sur la GPEC revendiquait notamment un plan de formation pour accompagner la construction de carrières individuelles mais aussi pour permettre l'adaptation des cadres au bouleversement de l'environnement et des missions du ministère engendré par la réforme de l'Etat et la seconde vague de décentralisation. Cette revendication a trouvé un écho favorable : un projet de plan de formation est en cours d'élaboration par la DGPA.

Le présent rapport est constitué d'un rapport principal et d'une communication. **Le rapport principal insiste sur la nécessité de disposer au sein du ministère, en collaboration avec les autres ministères et les autres fonctions publiques, d'un dispositif de formation professionnelle, piloté par une maîtrise d'ouvrage forte, permettant d'accompagner les changements d'environnement, d'investir les nouveaux champs d'activités tout en contribuant au développement de l'individu et à sa promotion sociale. Il traite aussi de la formation des ITPE en poste dans d'autres ministères et dans les deux autres fonctions publiques.**

La communication fait un rappel des textes, et retrace l'historique des différentes étapes de la

formation et des structures de formation accessibles aux agents du ministère.

Ce rapport ne traite ni de l'éducation, c'est-à-dire de la formation initiale qui concerne l'enseignement dispensé sous statut scolaire et universitaire, ni de l'apprentissage.

La formation initiale évoquée dans ce rapport correspond à toute formation qui initie à un nouveau positionnement, à l'occasion de l'intégration dans un nouveau corps notamment.

1.1 Les différentes "formes" de formation

La formation des cadres de notre ministère, notamment celle des ITPE, permet d'une part, d'acquérir un savoir de base sur les différents champs d'intervention du MTETM et d'autre part, de conforter des compétences acquises, explorer de nouveaux champs et d'acquérir de nouvelles connaissances pour développer de nouvelles compétences. Le cadre est dans un système cumulatif de capitalisation de la connaissance. La formation doit l'aider dans sa capacité d'initiative, de créativité et de développement individuel pour animer et entraîner son équipe dans un objectif de développement de la compétence collective pour le service public. La formation revêt différentes formes qui peuvent aussi correspondre à différentes étapes de la vie professionnelle.

1.1.1 La formation initiale ou formation post-concours

Elle regroupe les actions suivies d'une part, par les agents stagiaires avant titularisation et d'autre part, les actions après changement de corps par examen professionnel ou par liste d'aptitude. Cette formation est généralement dispensée par les écoles (ENPC, ENTPE, ENTE

notamment) à l'issue d'un concours externe, interne ou d'un examen professionnel.

Il existe deux types de formation initiale :

- la formation initiale diplômante, cas de la formation pour les ITPE issus des concours externe et interne ;
- la formation initiale post recrutement qui accompagne les agents ayant réussi un concours, un examen professionnel ou promu par liste d'aptitude.

Dans le cadre de cette formation, les élèves ingénieurs TPE reçoivent un enseignement théorique et pratique les préparant aux divers métiers que recouvrent les différents champs d'activité du ministère.

Depuis la rentrée 2004, la réforme des enseignements a été mise en place pour la cinquantième promotion. Cette réforme détaillée dans la Tribune n° 1192 de mai 2004 a été mise en œuvre grâce à l'action du SNITPECT-FO.

La formation initiale des ingénieurs des TPE est complétée par une action intitulée **la formation continuée**. Son principe est de faire revenir les jeunes ITPE diplômés en poste depuis six à douze mois pour suivre deux semaines de formation complémentaire centrée sur le management et sur l'action publique (service public, Europe, décentralisation...).

Cette action de formation continue ne concerne que les fonctionnaires et clôt officiellement la formation initiale. Elle est obligatoire pour les fonctionnaires et son ouverture aux civils, bien qu'envisagée à l'origine, n'a pas pu être réalisée pour des problèmes d'organisation (diversité des employeurs, durée importante de la formation, disponibilité des ingénieurs...). **Cette formation doit rester ouverte aux ingénieurs civils sans aucun frais supplémentaire car elle fait partie de la formation initiale dispensée par l'ENTPE. Elle doit être adaptée aux besoins des ingénieurs civils occupant un premier emploi.**

Cette formation continuée, mise en place suite aux revendications du SNITPECT-FO, est une spécificité enviée de l'ENTPE. D'autres écoles d'ingénieurs ont d'ailleurs manifesté leur intérêt pour ce type de formation.

Elle alterne successivement :

- des apports méthodologiques et organisationnels,

- des travaux dirigés basés sur l'analyse, le pilotage et la gestion de projet,
- et enfin des temps d'échanges et de partage de problématiques communes et la recherche de pistes d'actions pour y remédier.

Les équipes d'animation de cette formation sont constituées d'experts (management et politiques publiques) et de cadres de deuxième niveau du ministère.

Cette formation largement saluée par les stagiaires et l'équipe d'intervenants permet incontestablement aux jeunes ingénieurs de mieux appréhender leur mission de service public, leur rôle de cadre et de manager d'équipe et de projets, et ainsi de réussir leur intégration professionnelle.

La particularité d'une formation initiale en deux étapes, caractérisée par une formation continuée unique en son genre, est un atout indéniable et un élément valorisant à mettre en avant pour l'ouverture de l'ENTPE à la fonction publique territoriale.

1.1.2 La formation continue

Le droit à la formation continue recouvre :

1) Les actions de perfectionnement ayant pour objet :

- d'actualiser les compétences acquises et d'acquérir de nouvelles compétences ;
- d'accompagner l'évolution des missions, des méthodes et des techniques et plus généralement les bouleversements d'environnement professionnel ;
- d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une nouvelle qualification ou d'accéder à un nouvel emploi (formation prise de poste notamment) ;
- de préparer aux examens et concours ;

2) Le congé de formation professionnel ;

3) Le bilan professionnel de compétences.

Bien que l'ensemble des points soit développé tout au long de ce rapport, il convient d'apporter ici des précisions sur les formations prise de poste à destination des ingénieurs TPE, qui sont limitées à quelques métiers spécifiques tels que chef d'unité des constructions publiques, de subdivision territoriale, études et travaux neufs, de parc routier ou secrétaire général.

Ces formations permettent d'une part, de faciliter une adaptation plus aisée à la fonction et au métier concernés et une mobilité fonctionnelle entre les différents métiers offerts aux ITPE et d'autre part, d'améliorer

le fonctionnement en réseau qui constitue une richesse importante pour les ITPE et le ministère.

Cependant, ces formations n'existent pas pour tous les métiers auxquels les ITPE ont accès et ne sont pas offertes aux ITPE essayés.

Ces formations, d'autant plus nécessaires dans le contexte actuel de décentralisation et d'investissement de nouveaux champs d'activités, doivent être étendues à l'ensemble des métiers offerts par le ministère et à tous les ITPE quelle que soit leur position d'activité.

1.1.3 La formation (re)qualifiante

Elle regroupe les actions ayant pour objet l'acquisition de compétences nouvelles ou l'approfondissement de compétences acquises avec la délivrance d'un certificat de qualification à l'exercice d'un métier. Ce certificat est délivré par un organisme agréé. On citera ici l'exemple des coordonnateurs sécurité protection de la santé qui, après avoir participé à une formation adaptée, reçoivent un certificat leur permettant l'exercice de ce métier. Contrairement au diplôme, ce certificat de qualification a une validité limitée. Le maintien de la qualification passe par des stages d'adaptation et par une nouvelle validation des compétences acquises en fin de formation.

Dans un contexte d'évolution du champ d'intervention du ministère, et dans un objectif d'acquisition de compétences nouvelles, les ITPE devraient pouvoir bénéficier de formations (re)qualifiantes, sans qu'elles fassent l'objet d'une validation systématique par un certificat. Ces formations permettraient de répondre aux besoins des services employant des ITPE et seraient une réponse adaptée pour des postes d'ingénieurs nécessitant une qualification de spécialiste. **La formation (re)qualifiante offre l'avantage d'allier la motivation de l'agent (base du volontariat) et l'adaptation de ses compétences initiales. Sous réserve d'une gestion rigoureuse, donc d'une anticipation de la DGPA, elle permettrait le remplacement des agents du RST et limiterait le recours au recrutement sur titre pour lequel les agents recrutés antérieurement et guidés par une progression de carrière n'ont pas fait pleinement bénéficier les services de leurs compétences.**

Pour autant, la formation (re)qualifiante ne s'oppose pas au recrutement sur titre ou au

détachement « entrant », qui sont des possibilités à réserver pour des compétences rares et orphelines ne pouvant être obtenues autrement. De plus, l'offre de formation (re)qualifiante s'inscrit dans une démarche de GPEC en évitant le principe du « cueilleur-payeur » (cf. rapport GPEC au congrès 2004).

Formations complémentaires à la formation initiale de l'ENTPE

En matière de formation qualifiante, les ingénieurs issus de l'ENTPE ont la possibilité de poursuivre et de compléter leur formation initiale. Trois dispositifs sont en place : le double cursus architecte-ITPE, la thèse et la quatrième année.

Le double cursus architecte-ITPE permet aux élèves ITPE (s'étant engagés dans cette voie dès leur première année à l'ENTPE) de bénéficier d'un premier poste "aménagé" afin de poursuivre leurs études d'architecte jusqu'à l'obtention du diplôme. Il appartient néanmoins à l'élève candidat de déposer un dossier de demande de poursuite du double cursus architecte mentionnant l'école d'architecture retenue et le service acceptant sa venue. Le coût de la formation (frais d'inscription, déplacement, etc.) est supporté intégralement par le service d'accueil, la rémunération, elle, est partagée à environ 50/50 entre l'ENTPE et le service.

Pour 2005, dix ITPE ont été retenus.

La thèse, dispositif plus classique, offre la possibilité aux jeunes diplômés de se spécialiser et de décrocher le diplôme de Docteur. Pour les ITPE fonctionnaires, le SNITPECT-FO a revendiqué et obtenu que ces années de thèse soient équivalentes à un premier poste. Là encore, les élèves candidats doivent faire preuve d'initiative et d'autonomie pour trouver un sujet et un service d'accueil.

Pour 2005, dix ITPE ont pu poursuivre sur cette voie.

Enfin la quatrième année permet à un jeune ITPE diplômé d'être "pré affecté" sur un poste précis dans un service donné, mais de bénéficier d'une année de formation complémentaire avant son arrivée réelle sur ce poste.

Cette année complémentaire a pour objectif soit une spécialisation, soit l'acquisition d'une compétence complémentaire. Dans le premier cas, l'ITPE approfondit ses compétences dans un domaine précis et s'oriente ainsi vers un premier poste d'expert. Dans le second cas, il acquiert une ouverture vers un autre domaine, on parle alors d'une double compétence. L'obtention de cette quatrième année est contractualisée entre l'ENTPE, le service d'accueil, la DGPA et l'agent. Son contenu technique et pédagogique est analysé finement et doit donner lieu à l'obtention d'un diplôme. A titre d'exemple, l'ENTPE incite vivement des quatrième années à l'étranger. L'ITPE en quatrième année est rémunéré par l'ENTPE mais la totalité des frais inhérents à la formation est prise en charge par le service d'accueil. Pour 2005, vingt-cinq jeunes diplômés de l'ENTPE s'orientent vers ce dispositif.

D'une part, ce dispositif permet au service d'accueillir un ingénieur "spécifiquement formé" pour le poste à pourvoir, d'autre part il offre à l'ITPE la possibilité d'acquérir des compétences complémentaires et de bien anticiper la prise de ses nouvelles fonctions.

Cette quatrième année peut, par certains aspects, être considérée comme une formation "prise de poste", et on ne peut que regretter qu'un tel dispositif ne soit accessible qu'en sortie de l'ENTPE et non tout au long de la carrière d'un ITPE.

Ainsi, le dispositif de formation (re)qualifiante pourrait être étendu à des formations de type quatrième année. **En effet, la mise en place d'une quatrième année différée, à l'instar de celle possible à l'issue immédiate de la formation initiale à l'ENTPE pour les ITPE issus des concours externe et interne, permettrait à l'agent**

qui le souhaite de se spécialiser dans une compétence précise et devenir spécialiste ou expert.

Une telle possibilité offrirait l'avantage d'une part, pour l'agent, d'allier approfondissement d'un domaine et promotion sociale, et d'autre part, pour le service de compléter la formation d'un agent disposant d'une culture et des compétences pour répondre à un besoin spécifique, en particulier au remplacement d'un départ anticipable par un ingénieur disposant justement des compétences requises pour occuper le poste (exemple un chef d'unité **C O N S T R U C T I O N S** Publiques qui compléterait sa formation dans les domaines de l'acoustique, la thermique ou la sécurité incendie et qui serait ensuite chef de groupe dans un CETE). Ce type de formation a déjà été autorisé de manière ponctuelle et exceptionnelle par l'administration, notamment pour les agents travaillant dans le domaine de la multi-modalité des transports, certains ayant pu suivre une

formation de master FRET avec des modalités d'aménagement du temps de travail.

Nous revendiquons que ce mode de formation soit développé et généralisé à l'ensemble des I(D)TPE, et que l'agent bénéficiant de cette quatrième année différée soit statutairement en position normale d'activité.

Pour rendre ce dispositif efficient, cela nécessite que la formation dispensée au cours de la quatrième année soit adaptée au futur poste qu'occupera l'ITPE. Dans le cas où il n'y a pas de formation adaptée, l'agent souhaitant s'investir dans une quatrième années, en vue de son futur poste, pourrait construire sa formation avec un assemblage de modules d'enseignement adaptés avec des compléments en entreprise, le tout sous forme d'une contractualisation avec son service, **sans pour autant atteindre la délivrance d'un certificat de capacité.**

Cette ouverture participerait ainsi à une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. **Aussi, dans le contexte actuel de risque de perte de compétences techniques lié aux départs en retraite massifs, et d'investissement de nouveaux champs d'activité par le ministère, nous revendiquons la possibilité d'ouvrir le contingent des quatrième année à l'ensemble des I(D)TPE tout au long de leurs parcours professionnels.**

En outre, tout ITPE désirant effectuer une quatrième année a intérêt à penser à la construction de son plan de carrière car il peut s'attendre, de la part de l'administration ou de son service, à une demande de retour sur investissement sous forme d'une durée plus longue sur le poste consécutif à la formation de spécialisation dite de quatrième année. Aujourd'hui, l'administration exige une durée de trois ans minimum dans le cadre d'une convention de quatrième année ; en pratique les chefs de service demandent cinq ans. Face à cette pratique, **le SNITPECT-FO revendique une durée dans le poste adaptée aux contraintes personnelles, familiales et professionnelles de l'agent en permettant la valorisation de la quatrième année sur plusieurs postes.**

Bien entendu, les élus à la CAP et la permanence du SNITPECT-FO sont disponibles pour tout éclairage sur la construction de carrière, en complément de l'échange avec le chargé de mission des ITPE.

1.1.4 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 donne le droit à toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

Les titres visés correspondent principalement à ceux délivrés par le ministère chargé de l'emploi (conducteur de travaux du bâtiment, métreur, par exemple).

Les diplômes à finalité professionnelle correspondent à ceux de l'enseignement professionnel ou technique délivrés par les ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, de la jeunesse et des sports, des affaires sociales, et de la santé.

Tous les diplômes de l'enseignement supérieur sont concernés.

Pour en bénéficier, le demandeur doit avoir au moins trois ans d'activité. L'expérience acquise doit permettre de justifier en tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention du diplôme postulé. Après candidature, la validation est effectuée par un jury composé de représentants qualifiés des professions concernées et d'enseignants chercheurs. Le jury peut attribuer la totalité du titre ou prescrire une formation complémentaire.

La loi a créé le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Tout diplôme doit faire l'objet d'une fiche descriptive qui servira de référent à la démarche, au candidat ainsi qu'au jury de VAE. Ces fiches sont transmises à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) qui inscrit le diplôme au RNCP.

Plusieurs expériences ont été menées dans des établissements privés avec des formules diverses, complémentaires aux dispositions réglementaires, comme par exemple l'association de l'entreprise dont émane le candidat, la mise en place d'un parcours de validation, avec la demande d'un bilan de compétences. La procédure de validation doit obligatoirement être formalisée pour être clairement explicitée à chaque demandeur.

Dans le secteur privé, afin de faciliter l'accès à ce dispositif de promotion professionnelle et de progression sociale, un congé de validation d'une durée de 24 heures a été ins-

tauré. Il doit permettre au candidat de constituer son dossier et de se présenter au jury.

Le dispositif de la VAE est payant, une prise en charge financière, tant pour les frais de dossier que pour l'absence du salarié, peut être accordée à l'agent.

Si ce dispositif se met progressivement en place dans le secteur privé, car il répond à une demande des salariés de faire reconnaître l'expérience acquise, sa transposition dans le secteur public n'a pas encore été débattue avec les organisations syndicales.

Outre les mécanismes à mettre en œuvre et les métiers concernés, le principal point d'achoppement réside dans le financement de la validation pour lequel rien n'a été prévu pour les trois fonctions publiques. S'agissant d'une possibilité de formation permettant à l'agent d'approfondir des compétences ou d'en acquérir de nouvelles au

bénéfice de l'évolution des compétences collectives du service, les frais doivent être pris en charge par le service. Le SNITPECT-FO, bien entendu, exprimera, en temps opportun au sein des instances paritaires, ses revendications sur la mise en œuvre de la VAE, notamment son impact sur les règles de gestion, une fois que les modalités en seront précisées.

L'organisation de la formation, telle qu'évoquée ci-dessus, est importante et nécessaire pour permettre aux ingénieurs TPE de se situer dans un processus permanent de développement du savoir tant sur les secteurs d'activités traditionnels du ministère que sur les nouveaux champs à découvrir. Ce dispositif est indispensable au développement de la culture personnelle et professionnelle de l'ingénieur, à son épanouissement social, à son action managériale et au maintien et à la diffusion de ses connaissances techniques.

1.2 Structures de formation L'ingénierie de la formation

La formation professionnelle est mise en œuvre par les structures suivantes :

1.2.1 Au MTETM

1. Les écoles

Les écoles du ministère sont un maillon très important dans la chaîne de la formation.

Elles contribuent à la formation initiale des agents du ministère, comme mentionné dans le tableau suivant :

Ecole	Localisation	Agents dont l'école dispense la formation initiale
Ecole nationale des travaux publics de l'Etat	Vaulx en Velin	Ingénieurs des TPE
Ecole nationale des ponts et chaussées	Marne la Vallée	Ingénieurs des ponts et chaussées
Ecole nationale de la météorologie	Toulouse	Ingénieurs et techniciens de la météorologie
Ecole nationale de l'aviation civile	Toulouse	Ingénieurs, pilotes de ligne, techniciens et agents d'exploitation de l'aviation civile
Ecole nationale de la marine marchande	Le Havre / St Malo / Nantes / Marseille	Officiers de ports de 1 ^{re} et 2 ^e classe
Institut national de sécurité routière et de recherche	Nevers	Inspecteurs et délégués du permis de conduire et de la sécurité routière
Ecole nationale des sciences géographiques	Marne la Vallée	Ingénieurs et techniciens géographes / Photogrammètres / géomètres / Dessinateurs cartographes
Ecole nationale des techniciens de l'Equipement	Valenciennes / Aix en Provence	Techniciens supérieurs de l'Equipement, techniciens des collectivités locales et secrétaires administratifs
Groupe école - Centre d'instruction et de documentation administrative maritime	Bordeaux / Nantes	Administrateurs des affaires maritimes / Officiers d'encadrement / Inspecteurs / Contrôleurs
Collège d'enseignement maritime	Marseille	Marins, techniciens, exploitants
Lycées professionnels maritimes	Treize sites	Marins, techniciens, exploitants

Outre les actions de formation initiale, les écoles contribuent à la formation continue des agents du ministère, avec une cible généralement plus large que celle de la formation initiale qu'elles dispensent, par une offre d'actions de formation dans les champs d'activités du ministère mais aussi par l'organisation de colloques et de clubs d'échanges d'expériences.

En outre, les laboratoires des écoles sont reconnus pour la qualité des recherches menées et pour leur contribution à l'établissement et à la mise en œuvre des actions de formation.

2. Les centres interrégionaux de formation professionnelle

Au nombre de onze (Aix en Provence, Arras, Clermont Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse, Tours, centre de formation polyvalent de Brest), les CIFP ont notamment pour mission la mise en œuvre des actions nationales de formation. Ils participent à la politique interrégionale de formation, en assurent l'animation et la mise en œuvre par le montage d'actions interrégionales.

Ils assistent les services de leur zone d'action dans la gestion des compétences, par la participation voire l'animation de réseaux de métiers, par des missions de conseil, notamment pour des plans de formation.

Ils constituent des centres de ressources par le recueil et la diffusion de documents sur la formation, par l'identification d'un vivier de formateurs, la professionnalisation des formateurs internes, la capitalisation des supports pédagogiques.

3. Le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP)

Il est chargé d'assurer d'une part, le recueil, la capitalisation et la diffusion de documentations, d'autre part, une veille sur les innovations techniques et d'évaluer des techniques et des résultats de formation.

4. Les cellules formations des services

Les cellules formation de l'ensemble des services du ministère contribuent activement au recensement des besoins et à la mise en œuvre d'actions de formation.

Les transferts de services et de personnels vers les collectivités territoriales et vers les directions interrégionales des routes (DIR) ainsi que les volontés de mutualisation des services font peser une réelle menace sur la pérennité d'un service formation de proximité des agents.

5. Les formateurs internes

Outre les structures ci-dessus, l'ingénierie de formation du ministère est aussi constituée par les formateurs internes appartenant aux différents services. En particulier, le RST constitue une ressource importante, notamment par son niveau élevé d'expertise scientifique et technique, pour la formation continue. Il participe activement à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes de formation. La sollicitation des experts du RST, tant en interne à la sphère publique qu'en externe, et vers les partenaires du ministère, reste très élevée.

1.22 Au MEDD

Le ministère de l'écologie et du développement durable dispose d'un service à compétence nationale : l'institut de formation de l'environnement (IFORE), rattaché au directeur général de l'administration. Il a été créé par arrêté interministériel du 9 juin 2001, modifié en 2005 (le décret est en cours de publication ; son contenu et sa rédaction ont été votés lors du CTPM du 2 décembre 2004), pour :

- concevoir et organiser la formation initiale et la formation continue des agents techniques et des techniciens de l'environnement ;
- assurer des actions de formation continue au profit des agents du ministère de l'écologie, et de tous les agents assurant des missions pour son compte ;
- organiser le cycle supérieur de formation des cadres du ministère ;
- réaliser les études qui lui sont confiées par le directeur général du ministère ;
- promouvoir au plan international la collaboration avec des organismes étrangers dans le domaine de la formation de l'environnement ;
- contribuer au renforcement et à la prise en compte de l'environnement et du développement durable dans les écoles et instituts des autres ministères et des collectivités locales ;
- accompagner la politique de gestion de ressources humaines du ministère (accompagnement personnalisé, bilans de compétences).

Toutefois, l'IFORE dispose d'une équipe d'une quinzaine de personnes seulement. Il n'est en capacité ni de couvrir tous les champs de l'environnement, du développement durable et leurs évolutions, ni d'as-

surer complètement ses missions de maître d'ouvrage.

1.23 Au MINEFI

L'institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE), créé en 2001 comme relais du centre de formation professionnelle et de perfectionnement (CFPP) créé en 1943, est un service à compétence nationale qui contribue à la formation continue des agents du MINEFI et qui ouvre ses formations, dans les domaines de compétences du MINEFI, aux autres ministères.

L'IGPDE vient en complément aux formations post recrutement dispensées dans les écoles des impôts, du cadastre, du trésor public, des douanes, de la DGCCRF et de l'INSEE. Centre de ressources documentaires et pédagogiques, l'IGPDE a organisé son dispositif de formation autour de plusieurs axes :

- acquisition des savoirs et métiers de base de l'administration du MINEFI ;
- perfectionnement des pratiques professionnelles ;
- professionnalisation sur des métiers émergents ;
- adaptation professionnelle (formation post recrutement et post concours) ;
- développement personnel.

L'IGPDE est un organisme ouvert aux trois fonctions publiques.

Les formations à l'intention des cadres sont regroupées dans une action « Université des cadres », centrée sur trois thématiques (management, réformes et interdirectionnalité). L'université des cadres comprend un cycle ministériel de formation initiale (CMFI) après accès à la catégorie A, un cycle « cadres supérieurs » et « cadres dirigeants ».

L'IGPDE organise aussi des conférences ouvertes à l'interministériel et aux entreprises sur les problématiques relatives aux domaines de compétences et missions du MINEFI.

L'IGPDE est ouvert à l'international avec la mise en place d'échanges et de partenariats avec les responsables des administrations de divers pays.

Enfin, pour alimenter et mettre à jour ses contenus de formation, l'IGPDE dispose d'un département « recherche – études – veille » qui suit les évolutions des adminis-

trations françaises et étrangères, identifie les innovations et réalise des études.

Pour les ITPE en poste en DRIRE, les écoles de l'industrie et des mines, les services de formation EDF, l'IFORE et l'ADEME font, aussi, des offres de formation sur les champs d'activités de ces services.

1.24 Dans les autres ministères

D'autres ministères tels que celui de l'Agriculture, l'Intérieur, la Santé, ou encore la Fonction Publique disposent d'un catalogue de formation susceptible d'un grand intérêt pour les ITPE.

Néanmoins, les besoins des ITPE affectés au sein du ministère de la Santé, mais aussi de l'Education nationale, de l'Industrie et de la Justice ne sont pas pris en compte directement par les structures de formation du ministère de l'Equipement et ne font pas l'objet d'un véritable plan de formation, du fait de leur affectation en dehors de leur ministère d'origine.

Les ITPE nouvellement affectés dans l'un de ces ministères d'accueil disposent de compétences, souvent variables d'un individu à l'autre, acquises lors de parcours professionnels différents.

Pourtant, ils doivent non seulement s'imprégner de la culture de ces ministères, apprendre à connaître leur organisation spécifique, souvent complexe, mais aussi faire leur expérience sur le terrain, en se faisant connaître puis reconnaître par les différents acteurs du secteur concerné pour pouvoir jouer pleinement leur rôle d'assistant à maîtrise d'ouvrage, de conseil ou d'expert, avec tous les risques que cela peut comporter en phase d'immersion.

Antérieurement, il existait au niveau de l'administration centrale des ministères concernés un véritable service technique central qui jouait le rôle de relais avec le ministère de l'Equipement et différents organismes d'études et assurait par son réseau interne et externe un véritable compagnonnage des collègues nouvellement affectés.

Ces services techniques centraux ont progressivement disparu, notamment aux ministères de la Santé et de la Justice, pour laisser place à des administrations centrales plus orientées vers la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques et un renforcement des responsabilités au niveau régional.

L'exemple du ministère de la Santé :

Au sein de cette administration, le rôle de conseil et d'expertise des ITPE s'est renforcé au niveau régional, avec le développement de nouveaux modes de réalisation des investissements, l'abandon progressif des subventions d'Etat et la mise en place de nouveaux modes de financement, entraînant la moindre implication des délégués aux travaux départementaux (DDE et DDAF).

De plus, le ministère de la Santé, comme les autres ministères, n'a pas jusqu'à présent intégré, dans son plan national de formation, la formation continue des ITPE, aucun budget spécifique n'est prévu à cet effet.

Or, les ITPE, occupant l'emploi d'ingénieur régional de l'équipement (IRE - immobilier), interviennent dans le cadre d'un grand réseau technique étendu aux Ingénieurs sanitaires et aux Ingénieurs hospitaliers dont le rôle est complémentaire des IRE et différent selon leur formation initiale et les besoins des établissements.

Les seules possibilités offertes aux ITPE en poste dans ce ministère sont donc les suivantes :

- recherche de formations ponctuelles organisées sur des thèmes transversaux par rapport aux différents ministères par les écoles et les CIFP ;
- participation volontaire aux clubs d'études, d'analyses et d'échanges d'expériences et au colloque des constructions publiques organisés par les Centres d'Etudes Techniques de l'Equipement ;
- participation à des stages coûteux organisés par des organismes de formation privés ;
- recherche de formations ponctuelles organisées par les structures de formations pouvant exister au sein de chacun des ministères concernés (ex : CEREFOC pour le ministère de la Santé) ;
- participation à des colloques organisés par d'autres corps d'ingénieurs tels que les ingénieurs ou techniciens hospitaliers ;
- participation trimestrielle à des journées de rencontre des ITPE permettant d'aborder des thèmes spécifiques au ministère concerné et de procéder à des études de cas, de visiter des établissements et des chantiers de construction ou de réhabilitation.

Il n'existe donc pas de véritable formation des ITPE au sein de ce ministère, la partici-

pation à des actions de formation dépendant pour beaucoup de leur initiative personnelle, de leurs bonnes relations et de la bonne volonté des uns et des autres.

L'exemple du ministère de l'Industrie :

Les ITPE en poste au ministère de l'industrie occupent des postes essentiellement dans le domaine de l'électricité et notamment dans le domaine de la production hydroélectrique pour lequel ils contrôlent les concessions hydroélectriques, en particulier les barrages. Des inspections réglementaires de barrages, au cours desquelles l'agent est en face-à-face direct avec l'exploitant, permettent d'aborder toutes les questions relatives à l'ouvrage, ce qui impose une compétence sur l'ensemble de la thématique "sûreté des barrages" et une connaissance et une maîtrise suffisantes de l'ensemble des questions relatives à un barrage donné.

De ce fait, le Service technique de l'énergie électrique et des grands barrages (STEEGB), service à compétence nationale, a mis au point déjà depuis plusieurs années, un véritable plan de formation pour les agents qui sont affectés dans un de ces postes. Ces formations sont assurées par les agents du STEEGB. Le plan de formation comporte :

- une formation initiale permettant d'acquérir les connaissances minimales nécessaires à la bonne réalisation des inspections, qui est suivie par l'agent environ deux mois après son affectation ;
- une formation annuelle sur un thème variable d'une année à l'autre permettant d'approfondir ses connaissances.

L'examen des situations des ITPE dans différents ministères révèle que leurs besoins spécifiques en formation ne sont pas toujours bien pris en compte. En outre, face à la richesse des actions de formations multi-domaines de l'ensemble des ministères et des organismes publics et para-publics, on ne peut que regretter l'absence d'un centre coordonnateur dont les missions pourraient concerner la synthèse des actions de formation des ministères, la coordination de la formation, l'optimisation des séquences de formation, le regroupement d'actions et avant toute chose la diffusion de l'ensemble des actions de formations des ministères par grandes thématiques.

1.25 Dans la FPT

Le centre national de la Fonction publique territoriale est un établissement public, unique, paritaire et déconcentré, au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Il est chargé de la formation, de la professionnalisation des personnels, de l'organisation de certains concours et examens, de la régulation de l'emploi et des carrières des cadres des collectivités locales.

Il est doté d'instances paritaires nationales et régionales, organisé à partir d'un conseil d'administration et d'un conseil national d'orientation, présidé par un représentant des personnels chargé d'assister le conseil d'administration en terme de formation.

L'organisation se décline en centres régionaux d'orientation placés auprès des vingt-huit délégations régionales du CNFPT, huit centres interrégionaux de concours, quatre écoles nationales (ENACT) et un institut de formation des cadres supérieurs (INET).

Les conseils régionaux de formation établissent les programmes de formation en fonction des priorités nationales et des besoins locaux.

Le CNFPT organise la formation initiale des agents de la FPT, basée pour les agents de catégorie A et B sur un parcours individualisé et négocié entre l'agent, la collectivité employeur et le CNFPT. La formation individualisée prend en compte les acquis professionnels antérieurs à l'entrée dans la FPT.

La professionnalisation des agents est assurée par la mise en œuvre de programmes de formation dans les domaines de compétences et d'actions des collectivités territoriales.

Afin d'accompagner l'évolution des champs d'activité des collectivités par le développement des compétences individuelles et collectives, le CNFPT a mis en place un observatoire des emplois, des métiers et de la formation des agents de la FPT. Pour renforcer cette capacité à l'accompagnement de l'évolution des contextes locaux et institutionnels, le CNFPT assure cette mission d'observation en partenariat avec le conseil supérieur de la FPT et son observatoire.

Le CNFPT, dans le cadre de ses missions de formation post recrutement et de gestion des compétences des agents recrutés par les collectivités locales, a développé des partenariats avec la conférence des

présidents des universités et la conférence des grandes écoles ainsi qu'avec des entreprises publiques.

Ces conventions lui permettent d'une part, d'agir sur l'adaptation des formations supérieures aux besoins de recrutement des collectivités et d'autre part, d'obtenir pour les agents l'accès à des modules de formation dans le cas d'un parcours individualisé. Par ailleurs, dans le cadre de l'acte II de la décentralisation, certaines collectivités territoriales, notamment à travers leurs services techniques, ont déjà demandé que l'Etat accueille dans ses centres de formation, CIFP et écoles, les futurs agents transférés. **Cette situation implique donc, dans le cadre de l'accompagnement de l'Etat à la mise en œuvre de la décentralisation, la nécessité d'ouvrir à la FPT les structures de formation (CIFP, Ecoles) et le RST.**

Enfin, les collectivités locales font aussi appel à des organismes extérieurs, autres que le CNFPT ou les structures mentionnées ci-dessus, pour la formation de leurs agents.

1.26 Dans la FPH

Pour la fonction publique hospitalière, la formation professionnelle des agents titulaires et non titulaires est régie par le décret du 5 avril 1990.

Le décret distingue d'une part les actions figurant dans le plan de formation de l'établissement et d'autre part celles qui sont choisies par les agents en vue de leur formation professionnelle.

En ce qui concerne les actions figurant dans le plan de formation, le décret distingue :

- les actions de préparation aux concours et examens permettant l'accès à un grade supérieur ou à un corps différent, ou encore l'entrée dans une école préparatoire à un emploi de la fonction publique hospitalière (formation de type A) ;
- les études promotionnelles débouchant sur l'accès au diplôme ou à certains certificats du secteur sanitaire et social (formation de type B) ;
- les actions d'adaptation visant à faciliter soit la titularisation soit l'accès à un nouvel emploi, ou encore à maintenir la qualification dans un emploi (formation de type C) ;

- les actions de conversion permettant l'accès à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à des activités professionnelles (formation de type D) ;

Les agents peuvent, après avoir été consultés, être tenus de suivre certaines des actions de formation de type C. Par ailleurs, il faut noter l'importance de cette nomenclature, dans la mesure où la répartition entre les différents types de formation résulte d'un processus de concertation et d'élaboration du plan de formation.

Les actions « choisies par les agents en vue de leur formation professionnelle » se répartissent pour leur part entre « mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général » et « congés de formation professionnelle ».

La formation continue au sein de la FPH est organisée et pilotée par l'Agence Nationale de la Formation Hospitalière (ANFH).

Cette association de type paritaire et décentralisée créée au milieu des années 70, est constituée d'une entité centrale et de délégations régionales. Elle a un rôle de collecte et de mutualisation des fonds, et un rôle de soutien auprès des établissements hospitaliers adhérents pour l'élaboration et la mise en œuvre de leurs plans de formation. L'organisation territoriale prend la forme de délégations régionales très autonomes qui jouent un rôle principal dans le dispositif, même si l'ANFH organise également des actions nationales. L'adhésion à l'ANFH n'est pas obligatoire. Le poids de cette association est toutefois considérable. Elle comptait 2 176 établissements adhérents fin 2001 (soit 85,8 % des établissements susceptibles d'adhérer) représentant 619 014 agents (86,35 % du total). En raison de son poids, elle joue le rôle d'interlocuteur des pouvoirs publics sur les sujets de formation.

Les établissements adhérents considèrent que cette structure associative apporte de nombreux avantages pour les politiques et pratiques de formation. Les établissements non adhérents ont réussi, eux aussi, à développer des dispositifs de formation de qualité, reposant sur des choix plus autonomes.

La formation continue est perçue comme un véritable enjeu au sein de la fonction publique hospitalière.

Dans la plupart des établissements hospitaliers, des démarches structurées adaptées à la taille des établissements (effectifs) ont été mises en place. Elles visent à faire remonter les attentes des agents, à identifier les besoins individuels ou collectifs, et à produire sur cette base un plan de formation globale, généralement articulé au projet d'établissement et intégrant le cadrage stratégique produit par le ministère chaque année.

Les **acteurs impliqués dans l'ingénierie de la formation** au sein des établissements sont :

- **L'encadrement**, qui joue un rôle majeur : il constitue la pièce maîtresse du dispositif. Son rôle s'exerce de diverses manières : à travers des entretiens annuels d'évaluation, qui constituent une source non négligeable de recueil des besoins ; il existe d'ailleurs **une attente fréquente de formation à la conduite de ces entretiens**. L'ANFH, à travers des actions régionales, a mis en place une formation des cadres à la démarche de formation continue des agents.
- Des « **agents fonctionnels** » de la formation (agents intégrés dans un service formation quand il existe, ou membres de la direction des ressources humaines), présents dans la plupart des établissements, sauf dans les plus petits (hôpitaux locaux).
- Les **instances paritaires**, directement impliquées dans la démarche de formation : le plus souvent, une commission locale de formation a été créée pour préparer l'analyse des plans de formations, et parfois pour en faire un bilan, le tout devant être soumis tous les ans à l'approbation formelle du comité technique d'établissement.
- Les « **formateurs internes** », agents (souvent cadres) en fonction, qui assurent volontairement certaines formations pour leurs collègues. Parfois, des personnes sont considérées comme « référents » sur certaines compétences spécifiques.

Le plan de formation de chaque établissement est relié au projet de l'établissement

ment, soit dans sa dimension globale, soit dans ses déclinaisons (projet social, projet médical, etc.).

La politique de formation peut être reconstituée à travers les démarches mises en place, mais elle n'est généralement pas formalisée. **Les plans de formation, en particulier, n'illustrent pas le lien entre les actions et la politique** ; ils sont souvent présentés de façon traditionnelle, ressemblant parfois à de simples catalogues.

De plus en plus, **une recherche d'équilibre entre les réponses aux besoins individuels et les réponses aux besoins collectifs** est faite dans les établissements hospitaliers, mais un tel objectif reste **difficile à atteindre**, et encore plus à évaluer.

L'équilibre entre « besoins individuels » et « besoins collectifs » donne parfois lieu à un cloisonnement entre les types de formations : ainsi, dans certains établissements, la prise en compte de l'aspect « individuel » est limitée à la préparation des concours ou aux formations promotionnelles. A l'inverse, de nombreux axes de formation ont été déterminés à partir d'objectifs de service ; ces actions intra services, si elles ne sont pas toujours faciles à mettre en œuvre compte tenu de l'organisation du travail, sont souvent appréciées parce qu'elles permettent de développer un partage des valeurs, utile à la cohésion de l'unité.

Le plan de formation n'est pas non plus très diffusé, ni très connu, au-delà des acteurs qui interviennent dans l'ingénierie de la formation.

Au-delà des actions formelles (à travers les stages), **une grande part de la formation continue des agents hospitaliers est informelle, ou intégrée au travail quotidien**. Par exemple, la présence d'élèves infirmiers dans les services est une occasion de réactualiser ses connaissances. La formation s'effectue aussi par des séjours dans des établissements voisins ayant acquis une nouvelle technique, ou qui sont connus pour une compétence particulière. Plus généralement d'ailleurs, des échanges entre établissements géographiques proches sont assez réguliers : ils concernent

les « formés », mais parfois aussi les formateurs internes. Par ailleurs, la formation fait l'objet d'une « démultiplication » des stages et des formations suivis par une personne, auprès des autres agents.

Si la volonté de consacrer du temps et des moyens à la formation est un objectif, sa mise en œuvre à l'hôpital se heurte souvent à **des difficultés de gestion du temps**. Le temps de formation est souvent la variable d'ajustement en cas de surcharge de travail ou d'urgence.

Quant à **l'évaluation de la formation continue, elle est quasi inexistante**.

Globalement, **la politique de formation continue dans les hôpitaux publics français constitue une dimension clé de la gestion des ressources humaines des établissements**. Les démarches y « vivent » réellement ; les réflexes et les habitudes ont été pris depuis de nombreuses années, et des agents se sont spécialisés dans des fonctions permettant aux procédures de formation de se mettre en place concrètement.

Cependant, on ne note **pas de réelle évolution ou d'innovation marquante dans les pratiques mises en œuvre au fil du temps**. Les dispositifs fonctionnent, s'améliorent si besoin par ajustement marginal, mais n'ont pas été repensés et remis en cause de façon significative au cours des années. C'est la raison pour laquelle la **formation continue à l'hôpital aurait besoin d'un véritable plan de relance**.

S'agissant des ingénieurs en poste dans la FPH, il n'existe pas, dans les plans de formation des établissements, d'actions spécifiques intégrant leurs besoins spécifiques. Chaque individu se forme sur sa propre initiative en fonction des problématiques rencontrées. Il est fait appel à des organismes spécialisés dans les domaines techniques hospitaliers pour dispenser des actions de formation et à des structures telles que Ponts Formation Edition ou ESTP pour les domaines du bâtiment par exemple, mais aussi en terme de management.

2 Organisation et pilotage de la formation au MTETM

2.1 Etat des lieux de la formation pour les ITPE

L'état des lieux en matière de formations proposées aux ITPE conduit à trois constats :

D'abord l'offre de formation faite aux ITPE, permettant le renforcement ou l'acquisition de compétences, est très limitée. En effet, les formations techniques organisées par les CIFP ont rarement pour cible les ITPE et les formations spécifiques, de haut niveau, susceptibles de répondre à leurs besoins, sont essentiellement proposées par des organismes externes au ministère, souvent très coûteuses et quasi inaccessibles au regard des contraintes financières et des places disponibles.

Par ailleurs, les formations dispensées ces dernières décennies ont été axées sur le management, l'organisation, la gestion des individus, le pilotage de projet, la mise en place d'un projet de service. Si ces formations managériales doivent être maintenues voire renforcées, il est regrettable que le ministère n'ait pas accordé les mêmes moyens pour les formations techniques, alors même que l'évolution du contexte professionnel nécessite de conserver une expertise importante dans certains domaines techniques.

Enfin, l'augmentation des plans de charge due à la diminution des effectifs des services et à une importante vacance de postes ne permet pas aux ITPE de pouvoir dégager un temps suffisant pour les formations. De plus, cette situation les conduit à assurer des fonctions qui ne relèvent pas de leurs attributions habituelles, notamment la formation approfondie de leurs collaborateurs, sans pour autant que leur rémunération soit ajustée.

A partir de ce triple constat, le SNITPECT-FO prône la mise en place d'un plan de formation structuré et piloté par une maîtrise d'ouvrage forte avec une déclinaison en actions concrètes, dans les différents champs d'interventions du ministère, au service du développement de la compétence technique des individus pour d'une part, l'amélioration des compétences collectives et d'autre part, l'évolution sociale de l'agent.

2.2 Le pilotage et l'organisation de la maîtrise d'ouvrage de la formation

Jusqu'à la disparition de la DPSM, le pilotage cadrant les plans d'actions pour la formation au sein du ministère s'effectuait théoriquement comme suit :

- Au niveau national, la DPSM élaborait, en relation avec les autres directions d'administration centrale, le « programme des actions nationales de formation » et organisait la commande au réseau formation. La maîtrise d'œuvre de ces actions était confiée aux écoles, aux CIFP ou à des organismes externes.
- Au niveau interrégional, cette politique nationale était relayée par les CIFP. Le conseil de perfectionnement de chaque CIFP définissait les orientations au niveau interrégional et arrêtait notamment le « plan d'actions pluriannuel interrégional » (PAPI) qui complétait l'offre de formation nationale et locale.
- Au niveau local, les services élaboraient un « plan local de formation » afin d'offrir aux agents des formations de proximité et de répondre à leurs besoins spécifiques en complément des actions nationales ou interrégionales.

Cette organisation, où la commande est essentiellement déconcentrée avec une maîtrise d'ouvrage locale, constitue une originalité dans la fonction publique. Le niveau du pilotage local avec la mise en œuvre d'actions apparaît aujourd'hui le plus dynamique car il apporte des réponses de manière plus réactive, prend mieux en compte les besoins des agents, mais peut générer parfois des inégalités de traitement en matière de formation selon les territoires. Il présente aussi l'inconvénient, qui pourrait cependant être corrigé par une amélioration du pilotage, de manquer de synergie ou de cohérence avec les besoins en formation nécessaires à l'accompagnement des évolutions du ministère.

C'est la raison pour laquelle, dans le cadre de l'actuelle réorganisation du ministère, il convient de maintenir cette proximité de la maîtrise d'ouvrage locale, qui présente de nombreux avantages, et de la conjuguer

avec un pilotage central fort, garant de l'équilibre et de l'égalité de traitement.

En effet, la modernisation du ministère conduit à une organisation totalement nouvelle aux différents niveaux, du central au local :

- au niveau central, des directions de programme (DP), un secrétariat général (SG) et une direction générale du personnel et de l'administration (DGPA),
- au niveau interrégional, les CETE, SN et CIFP et demain les directions interrégionales des routes (DIR),
- au niveau régional, des DRE renforcées,
- au niveau départemental, des DDE aux missions refondées sur les quatre piliers.

Le tout devra fonctionner dans le cadre de la nouvelle organisation financière, la LOLF.

Dans ce nouveau contexte, comment le réseau formation pourra-t-il apporter aux services toutes les compétences dont ils auront besoin pour accomplir leurs missions ? Avec quel pilotage et quelle organisation de la maîtrise d'ouvrage qui soient les plus claires possibles et sans double emploi ?

Pour répondre à ces questions, **le plan national de formation, en cours de mise au point, n'apporte pas de réponses satisfaisantes.** Ainsi, s'il prévoit (dans la version soumise au CTPM du 17 mai 2005) que les CIFP recevront des commandes du niveau central, issues des DP via la DGPA, à la fois en formation initiale (formation post-concours) et en formation continue, des niveaux régionaux (actions de préparation aux examens et concours, formations de prise de poste, actions de perfectionnement) et locaux (actions de préparation aux examens et concours, actions de perfectionnement) de leur zone d'action, il ne précise pas quelles seront les articulations entre ces niveaux, ni qui arbitrera.

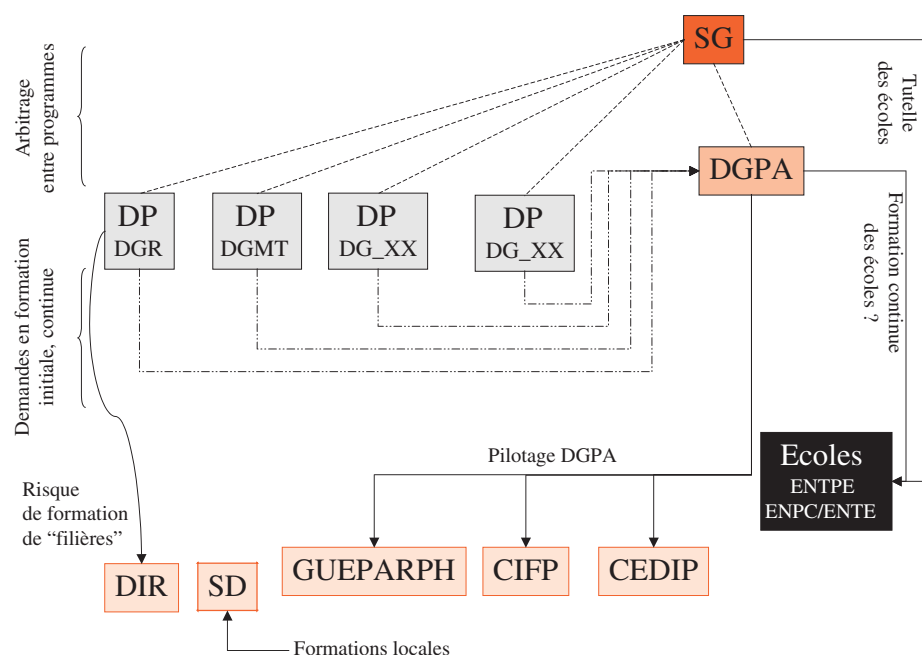
Une autre zone d'ombre plane sur la tutelle des CIFP, qui manque de clarté.

En effet, le plan national de formation laisse entendre que le directeur du CIFP serait sous l'autorité du DRE de son lieu d'implantation ; toutefois comme les autres chefs de services déconcentrés il resterait le seul responsable de son organisation et de son fonctionnement internes. Or une telle organisation a toute chance d'entraîner à très court terme une disparité des for-

mations offertes dans les CIFP et une adaptation des actions de formations aux intérêts locaux poursuivis par la DRE. Le SNITPECT-FO y est donc opposé, sans parler des divergences possibles entre les différentes DRE d'une même zone de CIFP qui ne pourraient avoir que des conséquences néfastes pour ce dernier.

La nouvelle organisation de l'administration centrale ne fait que conforter l'orga-

nisation peu lisible et morcelée que le plan national de formation laisse entrevoir. En effet, elle prévoit un pilotage de la formation fragmenté et morcelé entre SG et DGPA : à titre d'illustration, la tutelle des écoles est assurée par le SG alors que la formation est assurée par la DGPA, elle-même subdivisée en sous directions en charge des divers aspects de la formation et des compétences.



Or dans le contexte d'évolution des missions du ministère, qui implique un changement profond, le dispositif de formation doit être fort et efficace, et parfaitement lisible, d'autant que la LOLF introduit le risque d'un manque d'unité globale de la formation et d'une gestion de la formation par programme.

Au niveau central, il est indispensable de définir un pilotage assurant à la fois la cohérence globale, la réactivité du dispositif et les arbitrages. Ainsi, même s'il appartiendra aux directions de programmes de construire les besoins en compétences de leur programme et d'élaborer les cahiers des charges de maîtrise d'ouvrage, en s'appuyant sur les compétences spécifiques en ingénierie de formation des CIFP, un pilotage est nécessaire pour éviter les redondances et la filiarisation de la formation à chaque programme, ne permettant pas de traiter les formations transversales et inter programmes.

Par ailleurs, l'état des lieux (cf. 2.1.) a montré que les besoins spécifiques des ITPE ne

sont pas pris en compte. L'offre de formation à destination des ITPE est quasi-inexistante en interne au ministère et celle proposée par les organismes externes est souvent très coûteuse donc difficilement accessible. Cette situation prône pour un recensement des besoins au niveau national permettant la mise en œuvre d'actions de formation adaptées pour permettre aux ITPE de mettre en œuvre les évolutions du ministère.

Ainsi, le SNITPECT-FO revendique :

Au niveau central :

- la mise en place d'un pilotage unique. Cette organisation est la seule susceptible de permettre :
 - la mise en œuvre d'un plan d'actions stratégiques en matière de formation pour accompagner les évolutions du ministère et répondre aux besoins spécifiques des ITPE ;
 - l'harmonisation des commandes des directions de programmes pour éviter les inégalités de traitement entre

agents de programmes différents et pour permettre l'ajout des préoccupations transversales aux programmes et la répartition de la charge entre les CIFP et écoles ;

- la réponse à ce pilotage unique pourrait être un SGPA regroupant SG et DGPA tel que revendiqué par le SNITPECT-FO ;

- un seul plan national de formation pour l'ensemble des agents du ministère de l'équipement quels que soient les domaines abordés, qui déclinerait la stratégie du ministère. Cette unicité est nécessaire pour conserver la cohérence du ministère, pour traiter les interfaces entre domaines et pour maintenir l'égalité de traitement des agents. Cette unicité ne doit pas être obtenue par simple compilation des besoins et objectifs de chaque programme mais orchestrée au service de la stratégie du ministère et au bénéfice de tous ses agents ;

- une clarification des objectifs nationaux de formation nécessaire pour une déclinaison efficace en actions de formation ;

- une formation qui prend en compte les besoins liés aux nouvelles politiques publiques et qui ne se limite pas aux seuls champs définis par les programmes LOLF. La formation doit être un outil pour investir de nouveaux champs correspondant aux attentes sociales actuelles ;

- le maintien du rôle de la commission nationale de formation professionnelle, organisme paritaire ;

- le maintien d'une maîtrise d'œuvre des formations nationales assurée, pour une très large part, par les structures de formation du ministère, CIFP et écoles principalement.

Au niveau interrégional (articulation niveau national et local) :

- le maintien du rôle des conseils de perfectionnement, organismes paritaires, des CIFP ;

- une articulation forte entre les niveaux nationaux et régionaux pour la définition des programmes de formation, avec un arbitrage du pilote unique qui interviendrait à différents stades pour :

- prendre en compte l'expression des besoins locaux : à cet effet, nous revendiquons que le dialogue de gestion, prévu par la LOLF, entre les DRE et les DP, comporte un volet forma-

tion identifiant les moyens financiers et humains nécessaires ;

- intégrer les besoins en formation de chaque DAC ;
- définir dans le BOP/CPPE (conseil et pilotage des projets d'équipement) les besoins fléchés en masse salariale et en crédits pour garantir la cohérence de la formation. Il faut éviter de saupoudrer dans chaque BOP sectoriel les crédits formation, encore moins de la masse salariale, pour cantonner les agents dans un champ d'action limité.

Seul ce dispositif est de nature à éviter que des DRE n'attribuent tous les moyens à la production au détriment de la formation.

Au niveau local :

Le niveau local doit rester un échelon de programmation d'actions de formation pour maintenir une capacité de réaction rapide des services. Il doit pour cela disposer des moyens nécessaires pour mettre en œuvre ces actions en particulier les moyens humains et financiers.

En outre, le système actuel privilégie la réponse interne aux besoins de formation continue et rien dans l'organisation actuelle n'est prévu pour améliorer les échanges et la mutualisation des formations, ni en interne au ministère, ni en externe (en inter-ministériel ou inter-fonctions publiques), ce qui est fort préjudiciable pour la fonction publique dans son ensemble, et pour les agents en particulier. C'est la raison pour laquelle nous revendiquons une nécessaire ouverture vers l'interministériel et l'inter-fonctions publiques (cf. infra 3.3.) à l'instar des recommandations du CIRE du 15 novembre 2001.

Enfin, la qualité du pilotage de la formation passe par celle de son évaluation. Or, la formalisation des cahiers des charges de chaque action de formation n'est pas toujours effective ; le cadrage est souvent défini oralement simplement.

Cette absence de formalisation des objectifs associée à des contenus peu souvent labellisés conduit à une évaluation souvent limitée à la mesure de la satisfaction des agents formés. Le ministère doit progresser dans son évaluation des actions de formation pour en assurer un véritable pilotage. Ceci passe nécessairement par :

- une clarification des objectifs de formation ;
- une formalisation de tous les cahiers des charges des programmes de formation

avec un contenu clair et des besoins objectivés qualitativement voire quantitativement.

L'évaluation doit porter sur toute la chaîne de formation notamment sur ses effets et pas seulement sur la satisfaction de l'agent évalué même si cette dernière est essentielle.

D'ailleurs, les missions du CEDIP (cf. 1.21) gagneraient à être redéfinies pour conforter son rôle d'assistance à la DGPA en vue d'organiser et de professionnaliser le fonctionnement du dispositif global (élaboration de la demande et de l'offre de formation, qualité et méthodologie de l'évaluation...).

2.3 Les moyens pour la formation

L'affichage d'une volonté politique forte du ministère de s'adapter aux nouvelles exigences de son environnement, dans un contexte d'intervention profondément renouvelé, doit nécessairement s'accompagner des moyens nécessaires pour assurer ses nouvelles ambitions. Alors que l'importance fondamentale de la formation est réaffirmée, sur le papier et dans les discours, dans la période actuelle de lourds changements, comment interpréter que la REA pour l'année 2005 ait conduit à une réduction d'effectifs des CIFP de 4%, soit supérieure à la baisse moyenne imposée aux services déconcentrés ? **Nous exigeons que le ministère se donne les moyens de la modernisation qu'il a engagée et que la formation ne serve pas de variable d'ajustement des moyens.**

Un rétablissement des moyens des CIFP, accompagné d'un plan de formation fort, capable d'accompagner les changements de notre ministère, avec un pilotage unique, est nécessaire. **L'absence de décision et d'action sur la formation continue serait alors traduit comme un abandon du ministère sous couvert d'un discours prometteur mais pour lequel les piliers n'ont aucune fondation.**

De même pour la formation des agents du RST, thème développé au paragraphe 3.2 ci-après, les moyens financiers adéquats doivent être mis en place pour la prise en charge des formations et la participation aux séminaires et clubs d'échanges d'expériences. Le fonctionnement actuel des CETE conduit cette

dépense à se télescoper avec les charges fixes de la structure.

Enfin, tant que l'organisation de la formation au sein du ministère ne prendra pas en compte les besoins spécifiques des ITPE, en proposant une offre de formation technique de haut niveau, **il est nécessaire que le MTETM prévoit les moyens financiers suffisants pour accorder aux ITPE les formations payantes proposées par des organismes externes.**

2.4 Formation et GPEC/GRH

La formation est un vecteur de consolidation de compétences existantes et d'acquisition de compétences nouvelles. Les évolutions du contexte d'intervention du ministère lui confèrent un rôle encore plus accru pour permettre de s'adapter aux nouvelles missions ou champs de compétences à investir. **Le processus de reconversion et d'adaptation des agents à leurs nouveaux métiers doit faire l'objet d'une forte priorité du ministère, qui devra dégager les moyens nécessaires,** notamment pour les formations requalifiantes dont nous avons souligné l'intérêt. (voir 1.1.1)

Bien qu'une des orientations du ministère porte sur le recentrage de l'action vers la maîtrise d'ouvrage publique, il n'en demeure pas moins l'absolue nécessité de posséder les fondamentaux et les compétences techniques et administratives pour assurer ce rôle.

Les ITPE sont concernés à double titre par ces évolutions, à la fois en tant qu'agents, mais aussi en tant que personnels d'encadrement, dont le rôle est naturellement essentiel pour que la formation concourt à l'amélioration des compétences individuelles et collectives des agents. A cet effet, il est nécessaire de disposer d'une offre renforcée de formation à destination de l'encadrement (cycle supérieur de management de l'équipement, formation prise de poste des cadres de deuxième niveau, formation management...).

Par ailleurs, la liaison entre formation et GPEC débouche sur des parcours individualisés de formation, avec un intérêt indéniable mais présentant des risques de dérives à pallier (cf. infra).

En outre, la nouvelle organisation du ministère en directions sectorielles pour

répondre à la logique verticale de la LOLF a toutes chances de se traduire par une filiarisation des parcours professionnels. En effet, contrairement à la revendication portée par le SNITPECT-FO d'affecter tous les agents (y compris ceux des DAC) sur un unique programme support piloté par la DGPA, l'arbitrage gouvernemental a imposé au ministère de l'Équipement d'affecter chaque agent sur un programme d'ici 2008. Ce sera d'ailleurs déjà le cas dès 2006 pour les agents des DAC : ils seront affectés dans un programme sectoriel de leur direction, et non dans le programme « soutien des politiques d'équipement » sur lequel seront temporairement affectés les agents des services déconcentrés. Ainsi, le ministère a deux ans pour s'organiser de façon à pouvoir « ranger chaque agent et chaque service dans un programme unique ». C'est la sectorisation par programme d'un ministère, qui demeure polyvalent et à interventions interministérielles, et la gestion filiarisée de ses agents qui nous sont dogmatiquement imposées, alors que d'autres solutions LOLF compatibles pourraient être envisagées, comme celle de rattacher tous les agents du ministère à un unique programme support piloté par la DGPA.

Or, si la spécialisation peut constituer un atout pour répondre aux évolutions de notre environnement, qui nécessitent expertise et réactivité, toute filiarisation à outrance, généralisée et imposée, présenterait de graves risques, en particulier celui du découpage des services pour lequel de nombreux exemples existent en dehors du ministère (La Poste, EDF-GDF notamment) : s'il est indispensable que l'administration donne la possibilité aux agents qui le souhaitent de se construire un parcours de spécialiste, par une valorisation de ces parcours et par des offres de formation adéquates, il est tout aussi nécessaire de laisser la possibilité aux agents désireux de se construire des parcours diversifiés de pouvoir passer d'un domaine d'activité à un autre, sans être pénalisés dans leur évolution de carrière. Il en va de l'intérêt des agents mais aussi des services. De même, il est également indispensable que tout agent puisse avoir accès aux formations ne relevant pas nécessairement du programme dont il dépend.

L'accès à des formations diversifiées et la mobilité fonctionnelle, jusqu'ici valorisée par l'administration elle-même comme

vecteur d'expériences enrichissantes, de compétences et de capacité d'adaptation, doivent être maintenues dans la nouvelle organisation du ministère. C'est en ce sens que vont nos revendications relatives à un corps inter-fonctions publiques, qui permettrait aux ingénieurs TPE de se forger des compétences variées dans des structures diverses. C'est aussi dans cette optique que nous fustigeons toute tentative d'enfermement des parcours individuels par la création des comités de domaines ou des cellules GUEPARH.

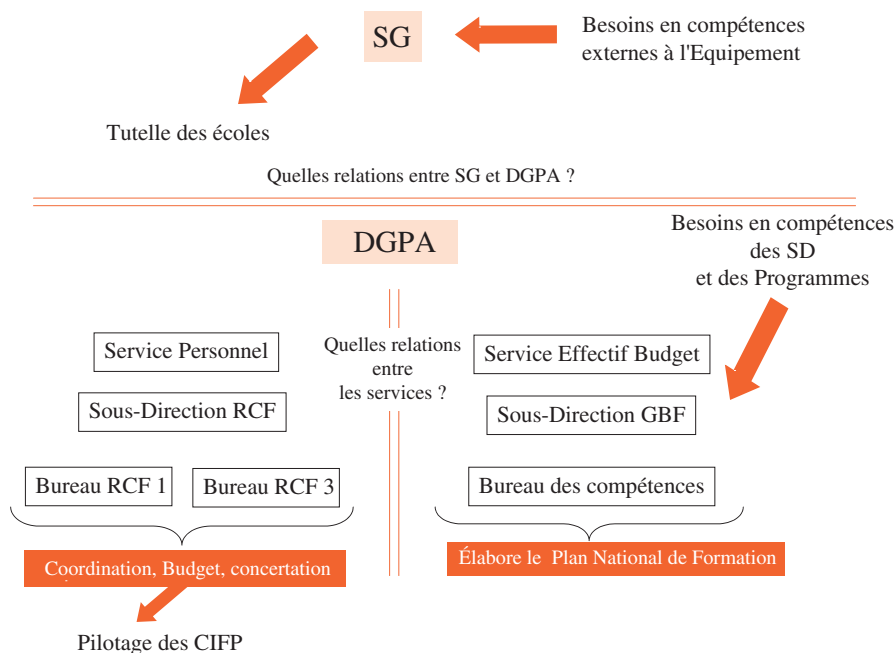
Le deuxième risque de la LOLF est que l'administration ait uniquement un souhait de rentabilité immédiate sur la formation, en oubliant que la formation est un outil au service de développement professionnel et de progression sociale des agents tout au long de leur carrière. La formation pourrait ainsi servir de variable d'ajustement dans le cas d'un financement laissé au bon vouloir de chaque direction de programme et de chaque responsable de BOP.

Les autres risques lolfiens de la formation qui se profilent dès lors sont d'une part, la rupture d'égalité entre individus pour l'accès à la formation, et d'autre part, une redondance des actions de formation sans coordination entre BOP et des niveaux de formation hétérogènes entre les agents de services différents.

Une cohérence GPEC/formation au niveau national, grâce à un SGPA

Pour pallier ces risques liés à la LOLF, nous avons précédemment souligné la nécessité d'un pilotage unique par un SGPA, regroupant SG et DGPA. Ce pilotage unique est d'autant plus impératif pour assurer la cohérence entre la formation et la GPEC. Or c'est précisément là que l'organisation est très dispersée entre les structures parties prenantes et peu lisibles, comme en témoigne le schéma ci-dessous : qui fera quoi entre la DGPA dont la sous direction "recrutement et formation" sera en charge du pilotage des CIFP, la sous-direction des effectifs et du budget en charge de la compétence, la sous-direction de la gestion prévisionnelle en charge de la gestion des cadres et du dispositif GUEPARH, et le SG qui sera en charge de la gestion des cadres dirigeants et du pilotage des écoles ?

De notre point de vue, le pilotage des écoles, l'identification des besoins en compétences nouvelles à long terme, la Présidence du Comité de pilotage inter-programme, le bilan annuel de la formation du ministère, la formation continue, la tutelle du réseau des CIFP et du CEDIP, la GPEC au quotidien, la présidence de la Commission Nationale de Formation, le pilotage du Plan National de Formation ne peuvent relever de deux entités distinctes. Un tel découpage entre SG et DGPA n'a pas de sens, ni en matière de formation, ni en ce qui concerne les autres domaines



stratégiques et de gestion. D'ailleurs cette organisation révèle déjà ses limites, comme en témoigne le retard pris dans la validation du projet de Plan National de Formation (cf. infra), ou encore l'impossibilité de disposer d'un interlocuteur légitime sur le dossier crucial de changement de statut de l'ENTPE pour lequel nous avons dû en appeler directement au Ministre le 7 juillet 2005.

Ainsi, il est impératif pour assurer la cohérence de la formation avec la GPEC que la nouvelle organisation soit lisible et opérationnelle, et que les rôles soient clairement définis entre toutes les parties prenantes: au niveau national, un pilotage unique par un SGPA s'impose à nouveau.

Une cohérence GPEC/formation au niveau local, grâce à des CI(FP-RH)

Sur la question des cellules GUEPARH, le plan national de formation, dans une version non finalisée, limitait le rôle des CIFP à deux missions : monter des actions de formation et constituer des centres de ressources. Il laissait ainsi de côté les nombreuses autres missions qu'ils assurent aussi : conseils aux services dans le domaine plus général de la gestion des compétences (la compétence collective), assistance aux maîtres d'ouvrage pour élaborer des cahiers des charges, ingénierie de recrutements pour les concours tant nationaux que déconcentrés, animation des réseaux de métiers interrégionaux. Dans les faits, aujourd'hui, ils sont de réels

acteurs d'une vraie GPEC, même si le système reste perfectible, il a fait ses preuves et il serait dommageable de le détruire.

Finalement, dans la version soumise au CTPM du 17 mai 2005, les missions confiées aux CIFP sont :

- la mise en œuvre des actions de formation du programme national, des programmes régionaux et locaux ;
- l'assistance aux maîtres d'ouvrage de la formation régionaux ou locaux ;
- l'assistance, en coordination avec les unités GUEPARH, des chefs de service à l'élaboration des plans de développement des compétences et des programmes de formation ;
- le rôle de centres de ressources par le recueil et la diffusion de documents sur la formation, par la constitution d'un vivier de formateurs, par la professionnalisation des formateurs internes et par la capitalisation des supports pédagogiques.

La référence régulière, dans le plan national de formation, aux cellules GUEPARH semble leur transférer au moins les missions de conseil et d'animation, au détriment d'un regroupement dans un lieu unique, qui permettrait d'assurer la cohérence entre GPEC et formation, au niveau local. **C'est la raison pour laquelle le SNITPECT-FO revendique la création de CI(FP-RH), qui regrouperait dans les CIFP la partie ressources humaines traitée dans les cellules GUEPARH, en lieu et place des deux structures disjointes**

actuelles CIFP et GUEPARH, d'autant que ce dernier dispositif a fait la démonstration de son inutilité en 2005 (voir Tribune 1.196 d'avril 2005).

Les CI(FP-RH) serviraient utilement de support aux DRE pour élaborer leurs besoins en compétences, notamment leurs plans pluriannuels de développement de compétences et leurs volets opérationnels constitués par les programmes régionaux de formation.

Cette organisation offrirait l'avantage d'allier la composante de la formation professionnelle à celle de la composante de la gestion prévisionnelle des compétences permettant ainsi la création d'une synergie et donc d'un service à forte valeur ajoutée. Les CI(FP-RH) seraient ainsi de réels services d'assistance à maîtrise d'ouvrage à proximité des directions régionales renforcées, des DIR, et des DDE qui apporteraient leur ingénierie de la formation et des ressources humaines pour la gestion et la définition des compétences à acquérir ou à développer sur un territoire, ainsi qu'une assistance à l'élaboration des plans locaux de formation aux niveaux régional et départemental.

La gestion des compétences ne pouvant pas être régionalisée pour assurer la construction de carrières riches et variées et pour permettre d'adapter les besoins en compétences en assurant une perméabilité des territoires, l'action des CI(FP-RH) doit être coordonnée au niveau central par le SGPA.

3 Les ambitions pour la formation

A l'heure de la décentralisation, le ministère de l'Équipement se dégage de ses responsabilités directes d'aménageur principal du territoire national et est ainsi facilement enclin à minimiser sa politique de formation pour réaliser des économies substantielles.

Décentralisation effective ou pas, **l'Etat doit être garant de l'équilibre, de l'équité et de la pertinence des politiques d'aménagement.** En outre, son statut d'employeur de milliers de fonctionnaires lui impose de veiller à leur épanouissement professionnel.

Ces deux raisons justifient amplement **la nécessité de maintenir et développer une réelle politique de formation tant**

pour ses agents que pour les nouveaux maîtres d'ouvrages locaux.

3.1 Les orientations de la formation

3.1.1 Accompagner les évolutions par une politique de formation continue adaptée et ambitieuse, et par des moyens accrus en matière de formation

Les missions de l'Etat évoluent tant sur leur contenu que sur leur environnement d'application, dans la perspective d'une refondation du service public de l'aménagement et

du développement durables des territoires. **L'Etat doit donner à ses agents, et notamment à ses cadres, les moyens de suivre toutes ces évolutions.** Sans dresser la liste exhaustive des nouveaux métiers et des nouvelles responsabilités, il s'agit de développer, au-delà des champs académiques plus traditionnels qui restent également nécessaires pour garantir l'évolution professionnelle dans un parcours riche et dynamique, des compétences et des qualifications en matière d'approche partenariale et d'accompagnement auprès des maîtres d'ouvrage (AMO, délégation, assistance technique, conseils juridiques et financiers...), de qualité de service, de maîtrise de la construction européenne, de connais-

sance de l'économie territoriale, de prise en compte des enjeux environnementaux et de ceux inhérents à la gestion des risques naturels et technologiques, d'intégration du développement durable, de pilotage de projets basés sur des partenariats divers et variés (publics privés, FPE-FPT...), d'approche stratégique de l'aménagement des territoires...

La politique de formation de notre ministère, vers ces nouveaux métiers, doit être ambitieuse et performante afin d'asseoir la légitimité collective des services au travers des compétences individuelles des agents. La formation continue est un formidable outil permettant l'adaptation des agents et des services aux changements. Eu égard au contexte actuel évolutif, notre ministère doit développer cet outil et s'appuyer dessus.

Outre l'apport de nouvelles compétences, la formation continue participe grandement à la motivation individuelle et collective. Au travers des grandes orientations de son programme de formation, l'Équipement doit affirmer avec conviction, force et courage ses nouvelles ambitions. **La formation continue doit donc être en parfaite cohérence avec les futurs enjeux du ministère en particulier et du Service Public en général.**

La lisibilité de la politique de formation permet d'une part de clarifier et d'explicitier les futures missions du service et d'autre part de redonner un sens à l'implication des personnels en positionnant leur action au cœur d'un ensemble clair, lisible et cohérent.

Afin d'être adapté au contexte professionnel et aux attentes des individus, il est primordial de réaliser un vaste plan national et pluriannuel de formation, basé sur un recensement des besoins à tous les niveaux : local et national. Un programme de formation ambitieux doit être en phase avec les nécessités et les exigences des services et des agents. Le ministère doit entreprendre un travail préalable d'analyse des besoins de formation des services. Ce travail doit être réalisé en trois phases :

- premièrement, les personnels et les services eux-mêmes doivent être consultés sur leurs besoins professionnels et leur attente en matière de formation,
- deuxièmement, il est indispensable d'interroger leurs partenaires politiques, techniques et administratifs. L'action du ministère n'est jamais isolée et une bonne adéquation des différents acteurs de l'aménagement passe inévitablement par

un travail de concertation au niveau des compétences et donc au niveau des actions de formation ;

- enfin le troisième et dernier axe de réflexion, et non des moindres, consiste à prendre en compte les aspirations sociales et professionnelles des individus. La formation est un irremplaçable moyen de progression, de promotion et donc de motivation.

Plus qu'un état des lieux à un instant donné, **ce travail de réflexion et d'analyse doit être tourné vers l'avenir...** Il s'agit d'anticiper, de prévoir, de préparer et d'accompagner les changements sans les subir.

Il est du devoir du ministère d'organiser la concertation prospective et ainsi de bâtir le cahier des charges d'un programme de formation répondant pleinement aux attentes, aux ambitions et au futur du service public et de ses agents. La cohérence d'un tel programme est indispensable : il ne doit pas être constitué d'un empilement de sessions de formation mais répondre à une commande précise et construite. Il traduit alors les ambitions et les grandes orientations du ministère.

Le meilleur programme de formation serait d'une inefficacité totale si les personnels n'avaient pas les moyens de participer aux sessions. Trop souvent, faute de temps, faute d'information, faute de places disponibles, faute de moyens financiers, bon nombre d'agents ne peuvent y accéder. Il convient donc de **redonner la place prioritaire que doit légitimement occuper la formation dans la vie professionnelle** tant à titre collectif qu'individuel.

La formation doit être un réel outil professionnel contribuant efficacement au développement collectif des personnes et des services. La diffusion du calendrier des sessions de formations doit être réalisée suffisamment tôt afin de permettre à chaque agent de juger la pertinence des sessions proposées et de se bâtir un programme personnalisé de formation en phase avec ses aspirations personnelles et les besoins du service.

Les Ingénieurs TPE sont à double titre concernés par la formation continue. Leur rôle de manager et de cadre leur impose de développer les compétences de leurs agents. Pour cela, ils peuvent et doivent utiliser les sessions de formation continue sous réserve qu'elles soient adaptées et accessibles. A titre individuel, ils sont demandeurs et ont besoin de formation continue pour

ouvrir le champ de leurs compétences professionnelles, pour se perfectionner, et pour suivre les évolutions de leur métier.

3.1.2 Mettre en place une stratégie de formation interministérielle et inter-fonctions publiques

Le vaste Plan national et pluriannuel de formation que nous revendiquons doit, comme l'ensemble du système de formation de l'Équipement (CIFP et Ecoles, dont l'ENTPE en particulier), s'ouvrir aux partenaires et employeurs d'agents de l'Équipement, en interministériel et en inter-fonctions publiques.

En effet, en ce qui concerne l'interministériel, **il convient bien de permettre à des agents d'autres ministères et aux agents sous gestion MTETM en poste dans d'autres ministères d'accéder aux formations dispensées par le réseau de l'Équipement.** Inversement, les agents en poste à l'Équipement doivent pouvoir accéder à des formations dispensées dans des réseaux formation d'autres ministères ou au sein des Préfectures pour les formations interministérielles déjà organisées.

A ce titre, le SNITPECT-FO revendique les partenariats interministériels des écoles et du réseau formation du ministère, notamment avec l'IFORE. A ce jour, cette ouverture à l'interministériel n'est pas suffisamment ambitieuse, comme en témoigne le projet de plan national de formation (PNF), en cours d'élaboration par la DGPA, où l'IFORE et les préfetures ne sont même pas cités !

Mais il convient que cette ouverture dépasse la sphère de la FPE pour s'étendre à un véritable partenariat avec la FPT. En effet, le ministère de l'Équipement est en train de transférer une partie de ses missions d'aménagement du territoire aux collectivités locales. Cette décentralisation ne doit en aucune façon générer des disparités, des différences et des inégalités entre les territoires. Certes le ministère sera de moins en moins en charge directement de tel ou tel aménagement, mais sa responsabilité demeurera entière. D'une part, il est indispensable que les services du ministère puissent être formés à leurs nouvelles missions (plus de contrôle, d'assistance, d'accompagnement, de partenariat et moins de production) et d'autre part, il doit s'assurer que les nouveaux maîtres d'ouvrage disposent des compétences nécessaires à la bonne prise en compte de leurs nouvelles responsabilités. Dans ce contexte, à l'heure où le MTETM doit développer des partenariats avec les

collectivités sur tous les champs de l'aménagement et du développement durables des territoires, il est impensable que le PNF ne prévoit pas une politique ambitieuse de partenariat avec les structures de formation de la FPT.

Ainsi la politique de formation du MTETM doit être certes accessible à ses propres agents, mais elle doit de plus en plus être ouverte et tournée vers la Fonction Publique Territoriale. **Une réelle stratégie de formation inter fonctions publiques permettra au ministère de transmettre son savoir-faire d'aménageur reconnu, de gérer l'actualisation juridique et technique des services (FPE et FPT) et bien évidemment de diffuser les grandes orientations de l'aménagement national, dont il reste le responsable.**

Nous y reviendrons au § 3.3.

3.1.3 Consolider le niveau d'expertise technique des ingénieurs tout en confortant les formations managériales

Reconnus pour leur haute technicité, les ingénieurs du ministère de l'Équipement ont cherché et ont été poussés à développer leurs compétences managériales, leurs sens de l'écoute et du dialogue ainsi que leurs facultés d'analyse stratégique des relations humaines et politiques. **Cette appropriation nécessaire des sciences humaines par les ingénieurs dans leurs missions quotidiennes doit être confortée et s'accompagner d'une consolidation de leur niveau d'expertise technique**, pour plusieurs raisons. D'une part, les nouveaux maîtres d'ouvrage ont et vont avoir besoin d'une assistance technique, la FPT a besoin de l'expertise déontologique des services de l'État pour faire face à ses nouvelles responsabilités. D'autre part les missions régaliennes de l'État demeurent et il convient de conserver l'expertise suffisante pour les assurer.

Il est du devoir et de la responsabilité du ministère de donner une nouvelle impulsion aux formations techniques qui seules permettront aux services de l'État de développer leurs compétences techniques collectives afin d'asseoir leurs missions de contrôle, d'assistance, d'accompagnement, de partenariat et d'équité.

Dans un contexte de décentralisation politique et de libéralisme économique, il est fondamental que l'État puisse conserver son rôle d'arbitre technique connu et reconnu.

En matière de recherche, l'impulsion des services publics est primordiale. La technicité et l'expertise françaises, dans le domaine de l'aménagement, sont connues au niveau mondial. Cette reconnaissance est en grande partie due à l'implication forte des services de l'État et des compétences techniques de ses agents. Son abandon entraînerait un recul significatif de l'ingénierie dans tous les secteurs de l'aménagement, infrastructure, transport, urbanisme, environnement...

Tant en matière de réglementation, de normes, d'avis techniques, de règlement de calculs que d'essais expérimentaux et d'ouvrages innovants, le haut niveau technique des services du ministère participe activement à l'émergence de la recherche française.

Pour ne pas hypothéquer l'implication de l'État dans ce domaine, le maintien d'une haute technicité de ses services est une condition nécessaire. Il est évident que cette exigence passe par une offre de formation technique riche, régulière et adaptée. Ceci implique donc la mise en place des moyens financiers adéquats pour permettre aux agents de s'inscrire aux offres de formations, souvent coûteuses, proposées par les organismes extérieurs au MTETM, ou pour organiser de telles formations en interne.

3.2 La formation dans le RST et le RST dans la formation

Compte tenu de son haut niveau d'expertise et de technicité, le réseau scientifique et technique doit pouvoir bénéficier ou accéder à des formations de haut niveau afin de renforcer et de maintenir son niveau d'expertise technique. En outre, faisant l'objet d'une forte sollicitation tant en interne au réseau Équipement qu'en externe pour dispenser des formations et transmettre ses connaissances, il doit disposer des moyens humains et financiers nécessaires pour y répondre

3.2.1 La formation reçue au sein du RST

Pour les experts et les spécialistes de domaine :

Pour assurer cet échange et ce transfert de compétences, les agents du RST devraient avoir **accès à des formations sous la forme de « clubs d'échange d'expert »** très

largement ouverts à l'externe et à l'international. Ces échanges permettraient aux agents d'une part, de maintenir leur haut niveau technique et de rester informés sur les évolutions techniques dans les différents domaines d'intervention du RST et d'autre part, d'assurer le rayonnement du RST dans ses différents domaines d'activités.

Pour la mise en œuvre de ce dispositif, **il est nécessaire que les moyens financiers soient mis en place** par les directions d'administration centrale ou les têtes de réseau. Actuellement, l'absence de prise en charge de ces journées d'échange par l'administration centrale, ou la prise en charge très exceptionnelle, limite très fortement les implications des services, principalement les CETE, l'accent étant davantage mis sur les travaux « financés ».

De même, **l'encadrement des TFE par les experts doit être facilité** pour leur permettre de rester au plus près des évolutions et de la recherche dans le domaine concerné. Cette mission de directeur de projet et d'encadrant doit être reconnue et financée, au niveau du service, par les services centraux et non se traduire, comme actuellement, par une surcharge de travail non rémunérée limitant ainsi l'accueil des étudiants.

Enfin, les experts et les spécialistes doivent pouvoir dispenser des formations s'ils le souhaitent afin de maintenir leur niveau d'expertise et transmettre leurs connaissances. Cette implication dans la formation permettrait de maintenir une veille technique et réglementaire, démarche indispensable pour le maintien de la qualification qui doit être régulièrement renouvelée. Il est inadmissible qu'un agent du RST, pour être formateur, soit, à la demande de certains chefs de groupes ou directeurs de CETE, en situation de congé annuel au motif que cette activité n'est pas équilibrée par une recette financière. **Un agent formateur doit pouvoir être pris en charge par son service.**

Ces revendications imposent à l'administration de définir et d'organiser le cadrage et les structures (organismes) d'intervention des experts et spécialistes ; des partenariats avec des organismes tels que l'ENTPE, le CNFPT ou les universités sont à mettre en œuvre.

Pour les nouveaux arrivants et les généralistes de domaine :

Pour ces agents, **l'administration doit proposer des formations et des commandes de prestations qualifiantes** limitées aujourd'hui par une insuffisance de financement restreignant les commandes potentielles des

têtes de réseau. Actuellement, les CETE supportent la quasi-totalité du coût de la formation de base des agents alors qu'ils n'ont pas la maîtrise des mouvements de personnel. Compte tenu du fort taux de renouvellement des agents dans le futur, cet effort pour la formation des agents nouvellement affectés ne pourra pas être tenu.

De même, **le RST doit pouvoir accueillir et se nourrir de la compétence des agents du ministère et d'autres ministères et des agents des collectivités territoriales.** Ces flux, tant interne qu'externe, doivent être encouragés pour favoriser l'enrichissement individuel et collectif au bénéfice du maintien et de l'accroissement de la technicité du RST. Cela suppose que la formation des agents du RST ne soit pas déconnectée de la formation des autres agents du ministère. Il est donc nécessaire de conserver au sein du ministère un nombre de postes à profil technique permettant la mise en œuvre effective de cette perméabilité avec les autres ministères ou les collectivités territoriales. **Ces flux constituent une condition essentielle pour le maintien d'une expertise de terrain afin d'éviter une lente dérive du RST vers un organisme de recherche « non appliquée ».**

Plus généralement, **la réactivation des échanges et de l'animation du réseau sont nécessaires en tant que support de formation des agents du RST,** avec en complément le développement de partenariats avec les entreprises et les structures intervenant dans les domaines d'action du RST.

Cette orientation pourrait être amorcée par l'ouverture du RST aux collectivités locales notamment dans le contexte de la seconde vague de décentralisation, où l'Etat dans un souci de continuité du service public doit accompagner ce transfert de compétences et former les cadres techniques qui exerceront les missions transférées dans d'autres structures.

Le recentrage de l'ÉTAT vers des missions de régulateur, de coordonnateur et de pilote nécessite un maintien de la compétence technique, donc des formations ad hoc, pour dialoguer avec ses clients et ses partenaires afin de pouvoir assurer pleinement ses missions de contrôle et de régulation.

3.22 La formation dispensée par les agents du RST

Compte tenu de son haut niveau d'expertise et de technicité, le RST est fortement sollicité

pour dispenser des formations dans ses domaines de compétences. L'expertise ou la spécialisation faisant souvent appel à la compétence individuelle, c'est l'agent qui est sollicité directement par les services ou les organismes de formation. Cette activité de formation pose la question de son financement car un équilibre financier doit être trouvé avec les autres activités du service.

Ainsi, le budget de fonctionnement des structures du RST doit prévoir les moyens nécessaires pour prendre en compte la prise en charge de la rémunération de l'agent, et de ses frais de déplacements lorsque celui-ci dispense une formation ne permettant pas une affectation du temps passé sur une activité de production.

Outre cet aspect du financement qui constitue un frein à l'implication plus importante des agents du RST dans le dispositif de formation, la nette diminution des effectifs du RST ne permet plus de répondre à la forte sollicitation des services déconcentrés pour des interventions de formation. **Le SNIT-PECT-FO exige donc que le RST ne soit pas la variable d'ajustement des effectifs à tous niveaux et que les prochains exercices de REA prévoient le renforcement des moyens pour que le RST puisse répondre aux sollicitations des services sur les prestations et la formation.**

3.3 Progresser vers l'interministériel et l'inter fonctions publiques

3.31 Vers l'interministériel

En général, pour les ITPE en poste dans d'autres ministères que celui de l'Équipement, il n'existe pas de véritable formation adaptée au sein de leur ministère d'affectation, la participation à des actions de formation dépendant pour beaucoup de leur initiative personnelle, de leurs bonnes relations et de la bonne volonté des uns et des autres.

Il est nécessaire d'envisager, dans le cadre d'un véritable plan de formation, deux types d'actions :

- 1) **une formation à la prise de poste pour aider les ITPE nouvellement affectés au sein d'un ministère extérieur au ministère de l'Équipement ;**
- 2) **une formation continue de tous les ITPE permettant d'assurer une mise à**

jour des connaissances liées essentiellement à l'évolution des textes, des organisations et des techniques, des échanges d'expériences, et des approfondissements techniques (en vue d'expertise).

En outre, s'il est indispensable de maintenir, comme cela a été évoqué précédemment, des formations techniques pour conserver des compétences dans les champs d'activités traditionnelles du MTETM, il est tout aussi stratégique pour le ministère de proposer, éventuellement en partenariat avec d'autres ministères, une offre de formations techniques nécessaires pour investir les nouveaux champs (Risques, NTIC...), comme en témoigne l'exemple suivant du ministère de l'Écologie et du Développement Durable (MEDD).

Exemple du MEDD : l'IFORE et le partenariat avec le ministère de l'Équipement

Compte tenu de ses missions, l'IFORE est l'organisme avec lequel le ministère de l'Équipement doit développer un partenariat étroit afin de permettre aux ingénieurs TPE, investissant par leurs métiers et leurs missions les champs de l'environnement, du développement durable et des risques, de trouver les formations adaptées à leurs besoins. Dès 1999, le rapport « Tendron » proposait que le futur IFORE « pilote le verdissement des formations initiales et continues dont bénéficient les corps techniques de l'État affectés ou non au ministère en charge de l'environnement ».

La théorie telle qu'elle est énoncée dans l'arrêté interministériel ou les plaquettes de communication de l'IFORE ignore trois réalités :

- le manque de moyens de l'IFORE ;
- la montée en puissance du développement durable ;
- l'ampleur de la maîtrise d'œuvre de formation au détriment de l'assistance à maîtrise d'ouvrage.

Aussi, il s'agit pour l'IFORE d'instaurer divers partenariats lui permettant de s'appuyer sur les compétences extérieures et surtout de démultiplier ses actions.

C'est notamment le cas dans leurs domaines de compétence avec :

- le conseil supérieur de la pêche (CNSP) chargé notamment de la police des eaux de surface et de la protection des milieux aquatiques ;
- l'atelier technique des espaces naturels (ATEN) chargé de développer et diffuser des méthodes de gestion patrimoniale des espaces naturels ;
- le centre de documentation, de recherche et d'expérimentation sur les pollutions accidentelles des eaux (CEDRE) chargé de la recherche et des expérimentations concernant les produits polluants, leurs effets, et les méthodes et moyens de les combattre ;
- l'office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) chargé de la police de la chasse et de la surveillance de la faune sauvage et de l'environnement. Cet organisme dispose d'une école au Bouchet (Loire) ;
- la DGAFP, avec laquelle l'IFORE co-pilote le pôle de compétence des formations en développement durable, afin de faciliter l'atteinte des objectifs inscrits dans la stratégie nationale de développement durable, notamment en terme d'éco-responsabilité. Il s'agit également dans un second temps d'élaborer un programme interministériel de formation au développement durable et de faire évoluer les formations initiales de fonctionnaires pour qu'elles intègrent cette problématique ;
- l'IGPDE, l'Institut de la gestion publique et du développement économique sur notamment les achats « éco-responsables »

En terme de formation continue, **l'IFORE doit également intégrer les réseaux des CIFP, afin de s'y positionner en tant qu'assistant à maîtrise d'ouvrage**, notamment pour le domaine des risques. Il n'est pas question de monter des formations concurrentes ou redondantes avec celles issues du réseau de formation du ministère, mais au contraire de se faire le relais des messages stratégiques du MEDD (en tant que maître d'ouvrage de ses politiques publiques) pour les transmettre, via les formations des CIFP, aux agents qui assument des missions pour son compte au sein du MTETM. L'IFORE intervient en appui technique à la programmation de formation, à l'élaboration de contenu, à la proposition de formateurs...

Il est également important que l'offre réponde à la réalité des besoins concrets des agents : par exemple la politique de prévention des risques ne se résume pas aux plans de prévention des risques (PPR). Les ITPE jouent également un rôle essentiel en matière d'urbanisme de risque (cf. rapport sur les risques et la gestion de crise), thème qui commence tout juste à apparaître dans les formations de façon insuffisamment marquée.

Un projet de rapprochement a été avancé ces derniers mois. L'idée d'identifier dans chaque CIFP, un correspondant risque qui serait formé par l'IFORE et qui aurait la responsabilité de démultiplier dans son CIFP la formation en matière de risque, projet à suivre, qui semble témoigner d'une prise de conscience au sein de l'IFORE et du MTETM.

En matière de formation initiale, depuis quelques années, le MEDD est représenté au sein du Conseil de perfectionnement de l'ENTPE. Mais ce poste institutionnel joue un rôle administratif.

L'IFORE, en tant qu'appui technique n'a pas de contact officiel et périodique avec la Direction des études, ni même avec le responsable pédagogique « environnement », demain responsable de la majeure « écologie et développement durable ».

Ainsi, ni au MEDD ni au MTETM, la question de la formation de spécialistes par le biais des laboratoires de recherche de l'école n'a été posée. Les ITPE en poste au SCHAPI (service central hydrométéorologique d'appui à la prévision des inondations, rattaché à la Direction de l'Eau) ne sont pas intégrés au noyau des enseignants chercheurs de l'école. Le SCHAPI n'a pas de partenariat officiel avec le RST du MTETM ! Heureusement les ITPE s'appuient sur la dynamique de réseau pour travailler ensemble.

Les ITPE spécialistes hydrauliques qui ont vocation à intégrer le SCHAPI, les Services de Prévision des Crues en DIREN ou en DDE, les SN, et demain pourquoi pas les Etablissements Publics Territoriaux de Bassin (syndicat de rivière à plus grande échelle assurant la maîtrise d'ouvrage pour le compte des collectivités en matière d'entretien des cours d'eau) sont formés non pas en partenariat avec les laboratoires du RST ou de l'ENTPE mais par les universités, celle de Compiègne par exemple.

Les directions d'administrations centrales du MEDD n'ont jamais proposé d'axes de recherche aux structures du RST.

De même, en matière de réforme des enseignements à l'ENTPE, l'IFORE n'est jamais intervenu en tant qu'assistant à maîtrise d'ouvrage pour le compte du MEDD. Par contre, il a répondu à un appel d'offre pour proposer l'enseignement du module « développement durable » de deuxième année. Réponse de grande qualité au demeurant, mais qui encore une fois reflète l'obstination de l'IFORE à se placer en tant que maîtrise d'œuvre uniquement.

Il est donc nécessaire que le plan national de formation du MTETM soit complété par la prise en compte de formations dans les domaines de l'environnement, du développement durable et des risques. De même, il doit prévoir le développement du partenariat entre les deux directions générales du MTETM et du MEDD pour assurer la co-maîtrise d'ouvrage des formations dans les domaines concernés par les deux ministères. Il doit prévoir la déclinaison de ce partenariat avec les CIFP, chargés de la mise en œuvre au niveau interrégional du PNF, et l'ENTPE en confiant à l'IFORE une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage.

3.32 Vers l'inter-fonctions publiques

Les champs professionnels des ITPE se diversifient de plus en plus : fortement axés vers et pour le ministère de l'Équipement, la part d'ingénieurs essaimés dans d'autres ministères, au sein des deux autres Fonctions Publiques et au service d'organismes parapublics et privés est en augmentation. La décentralisation en cours et la réorganisation du ministère vont amplifier ce phénomène.

Face à ces évolutions, il est de la responsabilité du ministère d'accompagner l'ensemble de ses agents en général, et les ingénieurs TPE en particulier. **Ce groupe de cadres A et A+ a légitimement vocation à devenir un corps interministériel et inter fonctions publiques, au service de la fonction publique et de l'intérêt général.**

C'est pourquoi l'offre du ministère en matière de formation se doit de progresser vers l'interministériel et l'inter fonctions publiques, évolution indispensable afin de développer les compétences collectives des différents services.

Malgré un dispositif étendu et diversifié, la formation continue du ministère n'intègre que trop rarement des problématiques interministérielles et inter fonctions publiques. Les stagiaires eux-mêmes sont généralement tous issus du ministère. Seules quelques sessions de formation management et GRH font preuve d'ouverture tant parmi les stagiaires retenus que par les apports pédagogiques proposés.

Sur le cœur des métiers des ingénieurs TPE le ministère se doit de bâtir un programme de formation ambitieux répondant à une double exigence :

- Premièrement, **son contenu doit apporter des réponses concrètes à l'exercice des métiers conservés par les ministères et/ou transférés vers les Collectivités Territoriales.** D'une part il est de la responsabilité du ministère d'accompagner ses agents dans l'évolution de leur environnement professionnel, d'autre part le MTETM doit permettre aux agents transférés la meilleure intégration au sein de leurs nouveaux services et leur garantir les moyens d'actualiser et de développer leurs compétences professionnelles. Il en va de l'intérêt collectif des services et individuel des agents.
- Deuxièmement, **il doit être ouvert et accessible à tous les agents en poste dans les services du ministère mais aussi à tous ceux travaillant pour le compte d'autres ministères ou pour l'une des deux autres fonctions publiques.**

Cette nouvelle répartition des tâches et devoirs entre les ministères et les différentes fonctions publiques ne pourra être efficace et équitable que par des échanges nombreux et fructueux entre tous ces acteurs.

En particulier, s'agissant de la FPT, la formation continue est un formidable vecteur d'échanges : au travers de clubs d'échanges thématiques et d'actions de formations communes **l'Etat doit accompagner l'émergence des compétences techniques et opérationnelles de ces « nouveaux » maîtres d'ouvrages.** Les besoins de formation des Collectivités territoriales sont importants pour la bonne réalisation de missions techniques, dont la responsabilité est en passe de leur être transférée, mais aussi pour investir efficacement les nouveaux champs professionnels : risque, TIC...

Bien qu'une partie des agents du MTETM n'officieront plus tous en son sein, sa responsabilité d'employeur est conservée.

Une stratégie et une politique de formation ouverte vers l'interministériel et l'inter fonctions publiques doivent lui permettre d'accompagner professionnellement ses agents et donner les moyens à la FPT de remplir ces nouvelles missions dans le plus strict respect de l'intérêt du service public.

Il est nécessaire de favoriser les échanges d'expérience, dans le cadre de clubs d'échanges thématiques ou de colloques mais aussi dans le cadre de partenariats entre l'ENTPE et d'autres instituts, notamment avec l'INET dans le cadre du CSMT (cycle supérieur de management territorial) comme prévu dans la convention CNFPT-ENTPE en cours d'élaboration. Ce qui suppose bien entendu le maintien des CSME, cycle supérieur de management de l'Équipement et de l'Environnement, à l'ENTPE qui reste une revendication forte du SNITPECT-FO : il convient de conforter le CSME dans sa forme et son contenu, de façon à l'adapter aux nombreuses évolutions du contexte d'intervention des cadres, et dans son positionnement à l'ENTPE, clef de voûte de la réussite du CSME depuis vingt ans.

Le meilleur moyen de favoriser les échanges, dans le domaine de la formation professionnelle, avec la FPT est d'ouvrir la gouvernance de l'ENTPE aux collectivités locales, ce qui suppose d'une part, de faire participer les collectivités locales à la maîtrise d'ouvrage de formation de l'ENTPE par le biais de la convention CNFPT-ENTPE en cours d'élaboration, et d'autre part, de donner la possibilité aux collectivités territoriales de travailler avec les laboratoires de l'école en commandes de recherche.

Pour intégrer les collectivités territoriales dans la gouvernance de l'école, un changement de son statut est nécessaire. Celui d'EPSCP, grand établissement le permettrait. Quelque soit le statut retenu par le ministère, le SNITPECT-FO exige qu'il soit compatible avec cette ouverture aux collectivités locales.

Dans le contexte de la décentralisation, l'Etat doit accompagner les transferts y compris en matière de formation : aussi, le SNITPECT-FO revendique l'ouverture du réseau formation du ministère tant aux agents

transférés, qui seront en détachement sans limitation de durée ou qui opteront, qu'à l'ensemble des agents des collectivités territoriales.

Dans le contexte de la décentralisation, le SNITPECT-FO milite en faveur d'un partenariat entre l'ENTPE et le CNFPT pour d'une part, assurer la formation continue des ITPE en poste en collectivités locales ainsi que celle des ingénieurs territoriaux agissant dans les domaines de compétences transférés, et d'autre part, permettre que le concours d'entrée à l'ENTPE devienne concours de recrutement de la FPT, ce qui offrirait la possibilité aux ingénieurs TPE civils qui le souhaitent d'intégrer la FPT dès l'obtention de leur diplôme, la validation des trois ans d'études par l'école étant une confirmation suffisante de la qualification. Cela suppose bien entendu que les collectivités locales soient représentées dans les instances de prise de décisions de l'ENTPE relatives au contenu et à la validation de la formation initiale.

3.4 Le droit à la formation

3.4.1 Le droit à la formation est un droit récent

3.4.1.1 La loi n° 71-575 du 16 juillet 1971

Ce n'est qu'à partir de la Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, et concernant à la fois les secteurs public et privé, que « **la formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale** ».

Pour la première fois, l'Etat s'engage à mettre en place un dispositif de formation continue équivalent à celui du secteur privé. La loi introduit une obligation multipartite de prise en compte des besoins en formation des salariés en distinguant d'une part, les formations initiales et d'autre part, celles destinées à des besoins ultérieurs communément appelées formations continues.

La loi définit le cadre dans lequel la formation professionnelle doit s'inscrire. Elle précise le rôle et les responsabilités de chacun qu'il soit Etat, collectivités territoriales, éta-

blissements publics, entreprises ou salariés. Elle précise enfin que tout salarié a **droit**, sur demande adressée à son employeur, à **un congé de formation**.

3.41.2 L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003

Du socle constitué par la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 a découlé un panel d'accords dont le plus récent est l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle. Le préambule de cet accord fixe les principaux objectifs, à savoir :

- **permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle** grâce notamment, aux entretiens professionnels, aux actions de bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience ;
- **développer l'accès des salariés à des actions de formations** dans le cadre, soit de plans de formation décidés et mis en œuvre au sein de l'entreprise et qui peuvent prendre la forme de compagnonnage, soit à l'initiative du salarié par le biais du droit au congé formation, soit enfin, au travers du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative en liaison avec l'entreprise ;
- **accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés** en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions ;
- **donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle** via l'information des salariés, leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

L'atteinte de ces objectifs passe par la mise en place de nouvelles mesures (Entretien d'évaluation, passeport formation, validation des acquis de l'expérience) permettant l'information et l'orientation des salariés.

L'étude et l'analyse exhaustive des mesures préconisées par l'accord sont longues et ne présentent pas un intérêt majeur.

Bien que cet accord ne concerne que le secteur privé, **ses principales dispositions sont reprises dans le Plan National de Formation (PNF) du MTETM**, dont les

principes directeurs et les outils en sont fortement inspirés. Toutefois, il convient de s'assurer que les mesures et a fortiori les outils mis en œuvre au sein du PNF garantissent bien les droits et libertés individuels des agents.

Nous montrerons alors que le projet de PNF pose de nombreuses questions et que l'étude précise de la fonction et de l'usage de l'entretien professionnel et du bilan de compétence, du passeport formation et de la validation des acquis de l'expérience laissent entrevoir des dérives et sont d'une très faible valeur ajoutée.

3.42 Le plan national de formation

Le ministère de l'Équipement s'est engagé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan national de formation (PNF).

Au passage, il est à noter que le projet de PNF, construit selon une concertation acceptable de janvier à avril 2005, et débattu avec les organisations syndicales lors du Conseil National de Formation en février 2005 puis soumis à l'avis du CTPM du 17 mai 2005, **n'a pas reçu, depuis, une validation définitive. Le retard dans l'avancement de la validation du PNF est à mettre au compte de l'absence de pilotage de la formation**, scindée entre SG et DGPA, comme nous l'avons précédemment souligné : l'administration centrale est désorganisée de ce point de vue, le réseau formation mal coordonné et sans consigne, les liens interministériels (avec l'IFORE par exemple) inexistantes ou réduits à leur plus simple expression, et personne n'a traduit les missions à venir et les besoins en compétences nouvelles induites en axes de formation continue. **Le SNITPECT-FO revendique que le PNF aboutisse dès 2005 pour une mise en œuvre effective en 2006, sachant que le pilotage de la formation et du PNF constitue un préalable indispensable à toute validation de contenu et d'orientation.**

Ceci étant, le projet de PNF soumis au CTPM du 17 mai 2005 fixait les trois exigences stratégiques suivantes :

- accompagner les changements en :
 - répondant de façon réactive, dans une logique de résultats, à la construction de compétences individuelles pour réaliser les missions du ministère,

- facilitant l'adaptation des agents à de nouveaux emplois ;

- accompagner les agents dans leur déroulement de carrière, favoriser la promotion professionnelle et le développement personnel ;
- piloter, professionnaliser, ouvrir et moderniser le système de formation.

Les déclinaisons de ces objectifs stratégiques sont multiples.

L'accompagnement au changement doit s'inscrire dans une perspective de construction des compétences collectives et individuelles. Deux types de parcours sont alors proposés. **Le parcours individuel de formation initiale (PIFI) et le parcours individuel de formation continue (PIFC).**

3.42.1 Le PIFI

À la lecture du PNF, il est bien difficile de définir le contenu du PIFI. Le PNF précise que « les orientations et la mise en œuvre de la formation initiale prendront en compte les besoins exprimés par les directions de programme. La formalisation d'un Parcours Individuel de Formation Initiale est recommandée ». Comment et peut-on élaborer son PIFI en formation initiale ? L'étudiant ou le stagiaire aura-t-il les moyens de construire son PIFI ? Quels sont les enjeux pour l'étudiant ou l'ingénieur stagiaire ? Quels sont les objectifs, la finalité du PIFI ? Toutes ces questions demeurent à ce jour sans réponse.

Toutefois, on peut s'interroger sur la finalité des recommandations du PNF à ce sujet. Le PIFI ne constituerait-il pas la première étape vers la filiarisation de l'agent (de l'ITPE) ?

En admettant que la formation initiale constitue le socle à partir duquel l'agent doit construire sa formation post-recrutement ou continuée, comment faut-il interpréter les orientations du PNF à savoir : « les formations post recrutement seront conçues en s'efforçant d'intégrer au mieux les acquis initiaux des stagiaires. Les données de la formation initiale devront permettre la mise en place de formations modulaires, donnant lieu à **une évaluation des acquis**, afin d'individualiser au mieux les parcours de formation et de préparer les fonctionnaires à leur nouvel emploi » ? **Le SNITPECT-FO dénonce à travers cette rédaction le risque sous jacent de la filiarisation de la carrière de l'individu.**

Si la mise en place de cet outil est susceptible d'inciter l'étudiant à réfléchir à la construction de sa carrière, le PNF est complètement muet sur les modalités de mise en œuvre et sur l'engagement de l'Etat, employeur, sur la confidentialité de son contenu.

En outre, le lien entre la LOLF, les besoins exprimés par les directions de programmes et la formation est clairement affiché : « les orientations et la mise en œuvre de la formation initiale prendront en compte les besoins exprimés par les directeurs de programme ».

Rappelons que le SNITPECT-FO dénonce cette logique de filiarisation et de gestion à court terme des compétences, les individus peuvent choisir cette voie, elle ne doit pas leur être imposée.

Il faut impérativement que la formation initiale et post-recrutement s'inscrivent dans toute la diversité des champs d'intervention du ministère. Il appartient ensuite à l'agent d'orienter son parcours professionnel selon ses aspirations personnelles, soit dans une voie à profil « généraliste », soit dans une voie de « spécialisation ». La formation initiale doit essentiellement s'axer autour des fondamentaux scientifiques, des bases administratives et juridiques des domaines rencontrés par les agents en cours de carrière et enfin insister sur le développement des capacités d'anticipation, d'adaptation, de travail en équipe.

La formation initiale se doit de donner aux futurs fonctionnaires (ou salariés du privé pour les civils) les moyens de poursuivre leur apprentissage en maîtrisant les méthodes d'acquisition des connaissances.

Rappelons simplement qu'aujourd'hui, le PIFI n'est pas systématiquement mis en place à l'ENTPE en tant qu'outil de gestion des étudiants. En revanche, il existe quelques cas d'étudiants qui, sur la base du volontariat, élaborent avec la Direction des Etudes un Plan Individuel de Formation formalisé et validé en conseil d'enseignement. Dans le cas d'une généralisation du PIFI à l'ENTPE, l'Etat devra obligatoirement en définir, avec les organisations syndicales, les modalités de mise en œuvre et son utilisation en sortie d'école.

3.42.2 Le PIFC

A la lecture du PNF, le PIFC apparaît clairement comme l'outil incontournable et central de la formation de l'agent, l'accompagnant dans le déroulement de son parcours professionnel. Qu'il s'agisse d'une formation de type prise de poste, de formation de perfectionnement, de formation d'adaptation à un nouvel emploi, de formation requalifiante, toutes convergent vers le PIFC. Si nous nous félicitons de l'aboutissement d'une revendication du SNITPECT-FO relative à la mise en place d'un PIFC, nous ne pouvons que regretter que le PNF n'y fasse que référence mais ne l'explique pas et ne le matérialise pas. On peut raisonnablement supposer que le PIFC s'appuie sur le PIFI car il en est le simple prolongement, la continuité logique, mais ce n'est qu'une supposition que le PNF ne vient pas confirmer. Nous avons revendiqué plus de complémentarité entre la formation initiale et la formation continue pour le maintien et l'acquisition des compétences individuelles. Nous réitérons notre revendication. A l'identique du PIFI, les mêmes risques sont sous jacents.

Par ailleurs, nous maintenons notre revendication de mise en cohérence entre le PNF et l'instruction relative à la notation et à l'évaluation, en particulier au niveau du PIFC. Le fait d'enrichir le PIFC par les entretiens annuels d'évaluation est bijectif : le PIFC s'enrichit des objectifs et orientations fixés à l'année d'où peuvent découler des besoins nouveaux en formation, et réciproquement l'évaluation annuelle et les objectifs assignés à l'année à venir se doivent de prendre en compte les formations identifiées par le PIFC, déjà suivies ou restant à suivre.

– Le PIFC et les formations de perfectionnement.

Les formations de perfectionnement comprennent les formations d'accompagnement aux évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles qui peuvent prendre un caractère obligatoire, et celles d'adaptation à un nouvel emploi. Le PNF précise que l'offre sera construite pour couvrir tous les domaines d'activité du ministère sur la base d'objectifs exprimés par les maîtres d'ouvrage. Toutefois, à l'heure de

la réorganisation avec la création des DIR et des SMO pour la gestion du réseau routier structurant, avec un objectif de professionnalisation des agents, le PNF ne prévoit aucune action de formation dans le domaine des infrastructures. Il est prévu que les formations de perfectionnement seront construites sous forme de modules afin de faciliter la construction de Parcours Individuel de Formation Continue.

Le SNITPECT-FO dénonce ici une politique de formation à court terme, car la professionnalisation des agents et l'accompagnement des collectivités locales à la mise en œuvre de la décentralisation passe par un maintien de la compétence technique et administrative des agents restant à l'Etat et des agents transférés.

– Le PIFC et les formations prise de poste

Le PNF prévoit que les formations de prise de poste soient confortées et développées afin de doter les stagiaires des connaissances et savoir-faire fondamentaux pour l'exercice de leur emploi. Contrairement aux formations de perfectionnement qui ne font l'objet a priori d'aucune formalisation écrite, les formations « prise de poste » seraient conçues de manière à pouvoir évaluer l'amélioration des compétences en situation professionnelle.

Construit sous une forme modulaire mais dans le cadre d'un travail concerté entre l'agent, l'encadrement et le responsable de la formation, il est prévu que ce parcours soit formalisé dans un document écrit qui devrait définir :

- les connaissances et savoirs requis et à acquérir,
- les modules de formation à suivre,
- le dispositif d'accompagnement,
- les modalités de prise en charge des déplacements,
- le coût de la formation.

Notons qu'aucun des points ci-dessus ne traite de l'évaluation de l'amélioration des compétences en situation professionnelle. Le document dans lequel seront formalisés les cinq points précités n'est pas défini dans le PNF et ne fait aucune référence à une quelconque complémentarité avec le livret du stagiaire.

La E-formation

De nombreux organismes impliqués dans la formation, qu'ils soient publics ou privés, s'intéressent, aujourd'hui, à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) pour renforcer leurs méthodes de formation existantes ou en créer de nouvelles.

Les objectifs visés par l'utilisation des TIC sont variés.

Ils consistent, d'une part, à rendre les formations plus efficaces, plus attrayantes en y intégrant des illustrations, des animations, séquences vidéo, simulations ou mises en situations. Ils doivent d'autre part, permettre la mise en place d'un processus de formation personnalisé en offrant à l'apprenant la possibilité de sélectionner ses besoins à son niveau et en fonction de ses aspirations. Ils s'inscrivent, en outre, dans un mécanisme d'information et de formation à distance ce qui se traduit par plus d'autonomie et de flexibilité pour l'apprenant. Ils visent enfin, à valoriser le gisement croissant de documents numériques existants dans une logique de formation mais surtout de sauvegarde du savoir accumulé par les entreprises et les laboratoires de recherche publique.

Des projets thématiques ont ainsi été lancés à l'initiative de la Direction de la Recherche du ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour développer largement la diffusion de ressources numériques de qualité et fédérer les efforts dans le domaine des Techniques de l'Information et de la Communication et de l'Enseignement (TIC.E).

Le secteur des sciences de l'ingénieur et de la technologie est couvert par le projet UNIT (Université Numérique Ingénierie et Technologie). Ce projet basé sur une logique de volontariat associée de nombreux acteurs publics et privés de la formation supérieure dont entre autres, l'École Centrale de Paris, l'INSA de Lyon et l'ENSG.

Ni l'ENTPE, ni l'ENPC, ne sont, à ce jour, partie prenante de ce projet. Nous le regrettons fortement. Toutefois, la présence de l'ENSG offre une opportunité qu'il conviendrait de saisir afin d'enclencher le processus d'intégration de l'ENTPE à ce projet ambitieux et innovant.

Nous estimons par ailleurs que le RST par l'intermédiaire du LCPC, des LRPC et des CETE devrait également s'associer à ce projet. En effet, UNIT propose un partenariat aux entreprises qui le souhaitent en offrant :

- un accès aux ressources pédagogiques numériques en sciences de l'ingénieur,
- un accès efficace aux partenaires d'UNIT,
- des moyens humains et financiers pour co-financer des projets TICE.

De son côté, le RST à travers son réseau d'experts pourrait participer à la définition de ressources nouvelles à créer.

Quid du PNF à ce sujet ?

Le Plan National de Formation présente l'« e-formation » comme « une modalité qui permet un apprentissage à un rythme individualisé en complément à des modules de formations classiques organisé dans le cadre d'un parcours individuel de formation continue ». Il déclare également que « des partenariats avec d'autres ministères, le CNED et la documentation Française devrait se mettre place ».

Nous regrettons que le PNF ne s'intéresse pas aux compétences et à l'expertise dont dispose le ministère, et plus particulièrement au sein du RST, pour proposer en interne une offre de formation en ligne, éventuellement interactive, qui permettrait de démultiplier la transmission des savoirs et des expériences des experts qui rencontrent, aujourd'hui, des difficultés pour répondre aux sollicitations des organismes de formation.

Nous regrettons que le PNF ne soit pas moteur dans ce domaine, qu'il se limite à rechercher ailleurs de l'« e-formation » que le ministère est en mesure de développer en interne et en partenariat avec d'autres organismes dès lors qu'il s'en donne les moyens.

En outre, la E-formation doit d'une part, être prise en considération comme une formation à part entière et d'autre part, être encadrée par la structure de formation qui la met en place. En aucun cas, ce dispositif ne doit renvoyer sur l'individu la responsabilité de se former.

3.42.3 Le livret du stagiaire

Pour pouvoir évaluer l'amélioration des compétences en situation professionnelle, **le PNF prévoit l'instauration du livret du stagiaire.** Ce document mis en place par le

maître d'œuvre (CIFP, école) pour les actions de formation continue **devrait, selon le PNF, permettre au stagiaire, aux formateurs et au responsable hiérarchique d'évaluer les acquis de la forma-**

tion et leur transfert dans l'unité de travail.

Il est également précisé dans le PNF que les formations post-recrutement et prise de poste donneront lieu à une évaluation de satisfaction auprès des chefs de service.

Enfin, toutes les fois où cela sera possible, le PNF prévoit l'organisation d'un **entretien bilan** entre le supérieur hiérarchique et l'agent pour vérifier l'adéquation de la formation suivie par rapport aux besoins. Selon le PNF, cet entretien sera surtout l'occasion de définir les modalités de transfert des acquisitions de la formation dans l'unité de travail et le résultat de l'entretien bilan sera formalisé dans le livret du stagiaire.

Or l'instauration du livret du stagiaire soulève de nombreuses questions.

L'amélioration des compétences en situation professionnelle peut-elle être évaluée et si oui quand, comment et par qui ? On peut aisément concevoir qu'une formation technique de type dimensionnement de fondations profondes par pieux ou micro pieux puisse faire immédiatement l'objet d'une évaluation et que les acquis techniques de la formation puissent être transférés au sein de l'unité de travail. En revanche, une formation aux techniques de management, à la gestion du personnel peut-elle être évaluée, et si oui par qui et surtout à quel moment ?

Il est évident qu'une formation relevant des sciences humaines et sociales ne peut pas être construite et évaluée de la même manière qu'une formation scientifique. Le PNF ne prévoit pas cette distinction. Il définit des principes généraux, il ne précise ni les méthodes et ni les moyens. Son manque d'aboutissement ne permet pas sa mise en œuvre.

On peut également s'interroger sur les motivations et la finalité de l'évaluation de la satisfaction auprès des chefs de service de la formation suivie par le stagiaire. Le PNF ne fournit aucune indication à ce sujet, ce qui est inadmissible. En effet, l'évaluation de la satisfaction portera-t-elle sur la formation reçue par le stagiaire, sur son contenu, son déroulement, ou plutôt sur les acquis qu'il pourra transférer dans l'unité de travail ?

A quel moment cette évaluation aura-t-elle lieu et surtout dans quel document sera-t-elle formalisée ? A ce jour, le PNF ne prévoit aucune formalisation de l'évaluation de la satisfaction des chefs de service.

En revanche, il prévoit que l'entretien bilan organisé entre le supérieur hiérarchique et l'agent, doit être formalisé dans le livret du stagiaire. Pourquoi faudrait-il formaliser le résultat de cet entretien dans le livret du stagiaire et ne pas y inclure l'évaluation de la satisfaction du chef de service ?

Il y a donc une question fondamentale auquel le PNF devra répondre. Quelle est la finalité du livret du stagiaire ? Cet outil s'intégrera-t-il au PIFC ou n'est-il que le support d'une formation à un instant donné ?

Dans cette hypothèse, il convient de rappeler que la position du SNITPECT-FO est claire : « c'est au PIFC de capitaliser et d'enregistrer régulièrement les formations suivies ». Le livret du stagiaire n'a pas lieu d'exister et ne fait qu'alourdir le système sans réelle plus-value.

Il est indispensable de répondre rapidement à ces questions. Le PNF doit définir clairement et explicitement les modalités d'évaluation de l'amélioration des compétences en situation professionnelle et les critères pertinents de mesure de l'augmentation de ces compétences. Il doit être plus transparent quant aux objectifs des enquêtes de satisfaction auprès des chefs de service. Il doit préciser les complémentarités entre le PIFI et le PIFC.

Il n'est pas concevable d'envisager l'application du PNF avant que tous les outils et toutes les modalités pratiques de leur mise en œuvre soient clairement définis et identifiés.

3.42.4 Capitaliser et valoriser les acquis de la formation : le passeport formation

Pour accompagner les agents dans leur déroulement de carrière, favoriser la promotion professionnelle et le développement personnel, l'accord national du 5 décembre 2003 préconise la mise en place du « passeport formation ». L'accord précise que « chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles. **Chaque salarié pourra à son initiative établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation** ».

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus initial,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- Les certificats à finalité professionnelle obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Le PNF ne reprend que partiellement les recommandations de l'accord national du 5 décembre 2003. Il précise que le « passeport formation » doit permettre à l'agent de capitaliser et de valoriser les acquis de la formation.

Il déclare que chaque agent pourra être en mesure de faire valoir lors des entretiens d'évaluation ou des entretiens de carrière, à l'occasion d'une recherche de mobilité ou pour appuyer une demande de promotion, les connaissances ou savoir faire acquis lors de formations.

L'agent qui, à son initiative, aura établi son « passeport formation », pourra y faire apparaître :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les actions de formation suivies et les qualifications obtenues,

Force est de constater que le contenu du « passeport formation » du PNF est sensiblement différent de celui de l'accord national du 5 décembre 2003. N'apparaissent pas le ou les emplois tenus dans le service, il n'est pas fait état d'une éventuelle annexe rappelant les décisions prises en matière de formation, la validation des acquis de l'expérience n'est pas citée.

En outre, il est inadmissible que le PNF ne revienne pas sur les notions fonda-

mentales de propriété et d'usage du « passeport formation ». Le PNF ne précise pas, en effet, que le passeport formation reste la propriété de l'agent, qu'il en garde la responsabilité d'utilisation. Il est indispensable que le PNF intègre les notions de propriété et d'usage de cet outil.

Que dire lorsque le PNF précise que « l'Administration inclura dans son système d'information de la formation un volet compétences qui pourra être pris en compte pour construire les parcours individuels de formation continue » ?

De quel système d'information de la formation parle-t-on ? Existerait-il un lien entre le livret du stagiaire, le passeport formation et un outil de gestion (centralisé ou non) de l'information de la formation ? Comment l'administration peut-elle inclure un volet compétences pour la construction de parcours individuels de formation continue ? Qui va évaluer les compétences ? Quel regard l'agent aura-t-il sur le volet compétences géré par l'Administration ?

La situation présentée dans le PNF est intolérable. Le « passeport formation » doit être la propriété de l'agent. Il doit être établi à son initiative et ne doit en aucun cas servir d'outil à la gestion des compétences.

Dans ce contexte, il conviendra d'être particulièrement vigilant. Qu'advient-il des agents qui n'auront pas, à leur initiative, établi leur passeport ? Seront-ils pénalisés en matière d'avancement ? Comment les agents pourront-ils valoriser des formations qualifiantes suivies il y a plusieurs années ? Actuellement, le PNF ne répond à aucune des questions que nous soulevons.

3.43 Le DIF : du Droit au Devoir Individuel de Formation

Le droit individuel à la formation est, comme nous l'avons indiqué, un droit récent traduit par la loi du n° 71-575 du 16 juillet 1971. L'accord national du 5 décembre 2003 définit dans son préambule les objectifs relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie. Il introduit, sur la base du volontariat, le « passeport formation », outil permettant à chaque salarié d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Le PNF réintroduit cet outil en occultant les valeurs fondamentales de propriété et de responsabilité d'utilisation de cet outil. Il crée de surcroît le livret du stagiaire sans en définir toutes les conditions d'utilisation, les liens avec le PIFC, l'utilisation qui peut en être faite par l'Administration et la hiérarchie.

A ce stade de la réflexion, le DIF, construit comme un Droit Individuel de Formation, ne deviendrait-il pas un Devoir Individuel de Formation ?

Pour étayer nos propos, nous nous appuyons sur les données du compte rendu du séminaire des directeurs chargés du personnel et de l'administration générale et des hauts fonctionnaires chargés de la modernisation et de la déconcentration, séminaire qui s'est tenu le 4 mars 2004 et qui traitait de la mise en œuvre de la LOLF et de l'évolution de la fonction gestion des ressources humaines.

La partie 2 du compte rendu présente les nouveaux processus de gestion des ressources humaines et une des sous parties

traite de l'adaptation de la formation initiale et continue. Il est mentionné que « la place de la formation continue dans la gestion de la carrière devrait être reconsidérée pour passer **d'une logique exclusive de droit à la formation à une logique de devoir d'adaptation constante de ses compétences.** »

Le devoir d'adaptation constante de ses compétences traduit une obligation, un devoir de se former dans une logique d'adaptabilité et de mobilité des agents dans un contexte fortement évolutif. Il n'est plus question de développement personnel, d'accompagnement des agents dans leur déroulement de carrière. On entre dans une logique d'emplois à court terme, au mieux à moyen terme, sans prendre en compte les aspirations des agents et leurs souhaits d'évolution et de mobilité. Nous dénonçons cette orientation donnée à la formation continue.

Le SNITPECT-FO revendique la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

De même, au titre des droits revendiqués en matière de formation nous demandons le bénéfice de l'ISS pendant le congé formation.

Pour conclure sur le plan national de formation, il s'agit de la mise en place d'une série d'outils juxtaposés sans complémentarité les uns par rapport aux autres et sans précisions sur leur utilisation. Ces outils restent très théoriques alors qu'un préalable indispensable à la mise en œuvre du PNF porte sur les moyens financiers et sur le temps consacré à la formation tant en qualité de formateur que de stagiaire.

Plutôt que de prévoir de nouveaux outils, nous revendiquons l'utilisation des outils existants comme l'entretien d'évaluation qui permet aux agents d'exprimer leurs besoins de formation et à la hiérarchie de les recenser. L'entretien d'évaluation permet ainsi de décliner annuellement le contenu du PIFC, colonne vertébrale de la formation.

Conclusion :

Dans le contexte de la décentralisation et de la réforme de l'Etat, le ministère de l'Equipement a fait de la GPEC un élément fort de sa modernisation. Celle-ci ne doit pas pour autant servir de prétexte pour faire oublier l'importance de la formation. Bien au contraire, la formation doit être l'épine dorsale de la GPEC. Or, force est de constater que le ministère n'accorde ni l'intérêt, ni les moyens suffisants à la formation, la preuve en est par l'absence d'un plan d'actions stratégiques de formation. Nous revendiquons l'élaboration d'un tel plan, nécessaire pour accompagner les nombreuses évolutions du ministère et les réorganisations induites des services.

Pour assurer cette réflexion stratégique, tout en évitant les écueils de la LOLF (filiérisation, redondance, absence de transversalité), un pilotage unique et affirmé de la formation, permettant la prise en compte des besoins de l'ensemble des agents et des services avec une vision prospective, s'impose et se doit d'élaborer un vaste plan national et pluriannuel de formation.

De même dans ce contexte d'évolutions où le ministère va transférer plus de 30 000 agents vers les collectivités territoriales, il doit accompagner ces transferts et permettre l'ouverture de son réseau formation aux agents transférés et aux collectivités. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous revendiquons avec force l'ouverture de la gouvernance de l'ENTPE aux collectivités et son changement nécessaire de statut en EPSCP, grand établissement.

Enfin, les outils envisagés dans le projet de PNF, qui s'inspirent de ceux applicables au secteur privé, ne sont fondés sur aucune réflexion stratégique et se révèlent inadaptés voire dangereux car ils conduiraient à une dérive du droit à la formation vers un devoir de formation. Nous revendiquons que la formation reste un droit individuel au service de la construction de carrières riches et diversifiées et de la progression sociale des agents.

ANNEXES

LE CADRE REGLEMENTAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

I Textes fondateurs de la formation professionnelle**1 L'origine de la formation professionnelle**

Un peu d'histoire ! L'origine de la formation professionnelle peut être située au projet de **Condorcet de 1792** qui préconisait une formation poursuivie tout au long de la vie.

Vint ensuite l'éducation populaire, animée par des intellectuels progressistes, ce mouvement fut principalement porté par des associations culturelles nées dans des périodes de bouleversement politiques.

Au XIX^e siècle, l'illettrisme des Français a été révélé. Puis au début du XX^e siècle, la croissance de l'industrie a mis en exergue le manque d'ouvriers qualifiés. La formation professionnelle était donc devenue une question fondamentale...

En 1919, la loi Astier a institué des cours professionnels obligatoires pour les apprentis désirant obtenir le certificat d'aptitude professionnelle. C'est ainsi que différents dispositifs ont été mis en place tels que la formation continue ouvrière (AFPA aujourd'hui), les cours de perfectionnement, la promotion supérieure du travail (devenue le CNAM).

L'ordonnance législative du 4 février 1959, portant statut de la fonction publique, avait accordé aux fonctionnaires de l'Etat une possibilité de mise à disposition pour études et recherches.

La loi du 31 juillet 1959 a marqué l'histoire par la mise en place du dispositif de formation professionnelle selon trois principes fondamentaux :

- aide de l'Etat au stagiaire qui va préfigurer le congé formation ;
- conventionnement entre l'Etat et les organismes de formation ;
- coordination par l'Etat de la politique de promotion sociale.

La formation professionnelle était donc apparue comme un élément essentiel d'une politique active de l'emploi et de la promotion sociale.

La loi du 3 décembre 1966 a complété les actions de l'Etat par la mise en place d'activités de formation professionnelle organisées par des centres créés par des établissements publics, les entreprises, les organisations professionnelles et syndicales. Ces centres pouvaient recevoir une aide financière de l'Etat. Elle a défini aussi des orientations générales pour la formation permanente dans la fonction publique d'Etat

La loi de décembre 1968, suite aux constats de Grenelle, a déterminé cinq types d'actions de formation en vue de :

- la reconversion ;
- la prévention ;
- la promotion ;
- l'entretien et le perfectionnement des connaissances ;
- l'entrée dans la vie active des jeunes.

La formation professionnelle, appelée auparavant « formation permanente » a finalement trouvé sa fondation dans **la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971**, publiée au *JO* du 17 juillet 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente. L'article 41 de la loi stipule : « L'Etat met en œuvre au bénéfice de ses agents une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale semblable par sa portée et par les moyens employés à celle des employés du secteur privé » (art. 2 de la loi du 16 juillet 1971).

Cette loi inscrit pour les agents de l'État le droit à la formation professionnelle en lien avec la construction de carrières individuelles.

Auparavant, sans qu'il y ait une coordination des actions de formation, certains ministères disposaient de leur centre de formation permanente et de leurs écoles de formation initiale telles que :

- le ministère des travaux publics avec son premier centre de formation permanente créé en 1946 et ses écoles d'ingénieurs dont la plus ancienne a été créée en 1747 et l'ENTPE ouverte le 18 janvier 1954;
- le ministère de l'agriculture avec son école des eaux et forêts créée en 1824 ;
- le ministère des PTT avec son école supérieure des PTT créée en 1878.

Ces textes et ces différentes structures participaient à l'éducation permanente des agents de l'ÉTAT, des ministères concernés.

Ceci montre la nécessité, pour l'employeur public, d'assurer la formation de ses agents dans une perspective d'adaptabilité, de productivité et de promotion sociale en ajoutant la dimension de l'épanouissement personnel à partir de 1971.

II La formation professionnelle dans le privé

La loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 est le socle de la formation professionnelle dans le secteur privé. L'article 1^{er} stipule que la formation professionnelle est une obligation nationale. Elle comprend la formation initiale et la formation continue qui correspond aux formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. « Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale pour l'accès aux différents niveaux de culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. »

Elle a donné le droit à tout travailleur au congé individuel de formation dès lors que celui-ci n'était pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur long ou d'un diplôme professionnel depuis moins de trois ans et dont l'ancienneté dans l'entreprise n'était pas inférieure à deux ans. La durée de ce congé est de :

- s'il s'agit d'un stage, de moins d'un an ou 1 200 heures s'il s'agit de périodes de stages fractionnées ;
- s'il s'agit d'un stage de « promotion professionnelle », de plus d'un an ou 1 200 heures de travail. Ce stage doit leur permettre d'acquérir une qualification plus élevée.

S'agissant d'un droit pour le salarié, le congé formation ne peut pas lui être refusé sauf si son absence est préjudiciable à la production et à la marche de l'entreprise. Ce refus est soumis préalablement à l'avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, aux délégués du personnel. En cas de différend, l'arbitrage est rendu par l'inspection du travail.

La durée de ce congé n'est pas imputée sur la durée du congé payé annuel.

Tout salarié peut suivre un stage sans que celui-ci ait un lien direct avec l'activité de l'entreprise. Ce stage peut être à caractère professionnel ou culturel.

La loi prévoit la contribution financière de l'Etat aux actions de formations professionnelles et de promotion sociale répondant aux orientations prioritaires et aux critères d'intervention définis par le comité interministériel de la formation professionnelle.

Elle a aussi créé l'obligation de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Cinq types de stages ont été définis par cette loi :

- 1) le stage de « conversion » et le stage de « prévention » permettant, respectivement d'une part, de préparer le salarié à occuper un emploi de qualification différente après rupture de son contrat de travail en cours et d'autre part, de réduire les risques d'inadaptation des qualifications à l'évolution des techniques et des structures d'entreprises en préparant le salarié à une mutation d'activité ;
- 2) le stage « d'adaptation » ayant pour objet de faciliter l'accès à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
- 3) le stage de « promotion professionnelle » permettant d'acquérir une qualification plus élevée ;
- 4) le stage « d'entretien ou de perfectionnement des connaissances » permettant au salarié de maintenir ou de perfectionner sa qualification ou sa culture ;
- 5) le stage de préformation, de formation, de préparation à la vie professionnelle ou de spécialisation permettant l'accès à un emploi.

■ **La loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991** a complété le dispositif précédent notamment par :

- la création d'un plan de formation approuvé par le comité d'entreprise. Ce plan devait notamment contenir des actions de formation pour le personnel de l'entreprise en collaboration avec les établissements d'enseignement ;
- l'instauration du bilan de compétences personnelles et professionnelles. Celui-ci est rendu accessible aux salariés par le biais d'un congé spécifique ou d'un plan de formation établi par l'entreprise. Ce bilan devait permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel. Ce bilan de compétences ne pouvait être réalisé qu'avec le consentement du salarié qui était le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. La communication à un tiers de ce bilan ne pouvait se faire qu'avec l'accord du salarié ;
- la création d'un congé de bilan de compétences pour tout travailleur dont l'ancienneté dans l'entreprise était d'au moins cinq ans. La durée de ce congé ne pouvait excéder 24 heures de temps de travail. Ce bilan était pris en charge financièrement par l'organisme paritaire. Pendant ce congé, le salarié continuait à être rémunéré ;
- la mise en place du temps de formation hors temps de travail dans le cadre d'un plan de formation. Les actions de formation devaient avoir pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique ;

- l'augmentation de la participation financière des entreprises au financement de la formation professionnelle.

■ **La loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993** relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle a renforcé l'accès, à tout travailleur, à la formation continue soit à son initiative, dans le cadre du congé formation, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de formation.

Cette loi a transférée la compétence de la formation des jeunes de moins de vingt-six ans aux régions. Elle a institué les plans régionaux de développement des formations professionnelles dont les actions de formation continue devaient favoriser l'accès à un emploi.

Elle a créé le principe du co-investissement permettant à tout salarié, sous certaines conditions, de suivre une formation hors temps de travail et de bénéficier d'une rémunération partielle.

L'organisation de la formation professionnelle est assurée par :

- les ministères (Education nationale, Agriculture, de l'Emploi et de la Solidarité) ;
- les collectivités territoriales ;
- les entreprises et les organismes collecteurs de leurs participations financières ;
- les chambres consulaires et les centres de formation privés.

La coordination et l'organisation de la formation continue sont assurées conjointement par le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'emploi et de la solidarité (*voir nouvelle dénomination*) ainsi que le ministère de l'agriculture avec ses centres de formation professionnelle et de promotion sociale pour adultes (CFPPA).

Le ministère de l'éducation nationale intervient pour la formation professionnelle des adultes dispensée dans les établissements scolaires et de l'enseignement supérieur.

Le ministère de l'emploi et de la solidarité met en œuvre la politique de formation professionnelle continue par sa direction générale à l'emploi et à la formation (DGEFP) créée en 1997. Il exerce une tutelle de :

- l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) ;
- l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
- le centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (INFFO) ;
- le centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ).

■ **La loi n° 2002-72 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale** est la dernière en vigueur à avoir complété le dispositif actuel de for-

mation professionnelle en instituant **la validation des acquis de l'expérience** qui permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

Enfin, à défaut d'une nouvelle loi sur la formation professionnelle qui aurait permis de toiletter le dispositif de formation professionnelle existant et de le moderniser pour répondre aux aspirations des travailleurs et à l'environnement social, économique, professionnel évolutif, c'est **l'accord du 20 septembre 2003** qui a défini les contours de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les principales mesures concernant la formation continue sont les suivantes :

- la création du **droit individuel à la formation (DIF)** qui permet à chaque salarié de bénéficier de vingt heures de formation par an, cumulables sur six ans tout au long de sa carrière, en vue d'actions de promotion, d'acquisition de connaissances, ou conduisant à un diplôme ou une certification ;
- **le plan de formation** qui doit distinguer trois types d'actions : les actions d'adaptation au poste de travail, les formations liées à l'évolution de l'emploi et celles relevant du développement des compétences ;
- la création du **passport formation** permettant à chaque salarié de conserver la mémoire des formations et des acquis professionnels capitalisés tout au long de sa carrière. Ce passeport est la propriété du travailleur.
- l'évolution de la participation des employeurs à l'effort de formation professionnelle.

III Le dispositif de la formation professionnelle dans les trois fonctions publiques

Le socle de la formation professionnelle dans les trois fonctions publiques se situe dans la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires qui dispose que « le droit à la formation permanente est reconnu aux fonctionnaires » et que « les fonctionnaires ont droit à des congés de formation professionnelle ».

Plusieurs textes réglementaires ont permis la mise en œuvre des principes de cette loi dans les trois fonctions publiques :

- la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction publique territoriale ;
- le décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation des fonctionnaires de l'Etat ;

- le décret n° 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière.

Bien qu'un des objectifs de la loi du 16 juillet 1971 concerne la promotion sociale, et que ce principe ait été confirmé par la loi du 13 juillet 1983, l'Etat employeur a dû accentuer son dispositif de formation professionnelle pour faire face à l'adaptation de ses missions dans le contexte de la première vague de décentralisation et de modernisation de l'administration. Cette nouvelle orientation de la formation professionnelle a été fixée par la circulaire du 23 février 1989 dite circulaire « Rocard » relative au renouveau du service public. Elle a conduit à la signature de plusieurs accords cadres qui ont complété le cadre juridique en vigueur à l'époque.

Ces accords cadres, spécifiques aux trois fonctions publiques ont permis d'une part, l'amélioration du dispositif de formation professionnelle et d'autre part le rattrapage par rapport au secteur privé :

- l'accord cadre du 29 juin 1989 prévoyait de quantifier l'effort de formation ;
- l'accord cadre du 8 février 1990 sur la formation continue dans la FPT instituait un plan individuel de formation et étendait l'accès au congé de formation professionnelle ;
- l'accord cadre du 10 juillet 1992 préconisait le développement des instruments de suivi individuel de la formation, en généralisant notamment la fiche de suivi individuelle de formation ;
- l'accord cadre du 22 février 1996 introduisait le bilan professionnel dans la FPE et donnait une priorité aux agents n'ayant pas suivi de formation au cours des trois dernières années ;
- des protocoles successifs (protocole « Evin » du 21 octobre 1988 ; protocole « Durieux » du 15 novembre 1991, protocole « Aubry » du 14 mars 2000 et protocole « Guigou » du 14 mars 2001 ont permis d'aligner le dispositif de formation de la FPH sur celui de la FPE.

Ensuite, les comités interministériels à la réforme de l'Etat (CIRE) du 13 juillet 1999, du 12 octobre 2000 et du 15 novembre 2001 ont adopté de nouvelles mesures en faveur de la formation à savoir :

- le développement de la téléformation professionnelle, en ligne, de la connaissance des offres de formation ;
- la mise en réseau, via extranet, des différents services de formation afin d'améliorer l'offre de formation, la mutualisation et l'échange d'expérience ;
- le renforcement de la formation continue sur des actions de formation liées à la mise en œuvre des politiques interministérielles notamment sur les nouvelles thématiques ;
- des actions de formation continue relatives à la prise de poste, la mobilité fonctionnelle, la gestion des ressources humaines pour les postes d'encadrement.

Le dispositif actuel de formation dans les trois fonctions publiques est détaillé ci-dessous.

	FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT	FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE
Agents concernés	<p>Tous les agents titulaires et non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs.</p> <p>Sont exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les agents sous statuts particuliers (militaires, magistrats de l'ordre judiciaire, assemblées parlementaires) ; - les personnels des chambres consulaires ; - les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technique ; - les personnels soumis au droit privé de la formation continue 	<p>Tous les agents titulaires ou non titulaires des CT et de leurs établissements publics, des OPHLM et des caisses du Crédit municipal.</p> <p>Sont exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les agents des SPIC et des EPIC relevant d'une CT ; - les agents comptables des caisses du Crédit municipal ; - les personnels soumis à des conventions collectives - les agents de la Ville de Paris bénéficiant d'un régime spécifique. 	<p>Les agents non médicaux, titulaires ou non, des établissements publics de santé et de certains établissements sociaux et médico sociaux du secteur public.</p>
Obligation de Dépense	<p>Accord cadre de 1996 : 3,8 % de la masse salariale pour le plan de formation de chaque ministère</p>	<p>1 % de la masse salariale de chaque collectivité doivent être versé au CNFPT et 0,2 % de la masse salariale doit être consacré au congé de formation professionnelle (CFP)</p>	<p>2,1 % de la masse salariale de chaque établissement doivent être consacré à la formation et 0,2 % de la masse salariale doivent être versé à l'ANFH pour le CFP.</p>
Droit de l'agent aux actions de formation	<p>Formation organisée par l'administration :</p> <p>Priorité à l'agent n'ayant pas suivi de formation au cours des trois dernières années. Au-delà de deux refus, le troisième refus est soumis à l'avis de la CAP. L'agent est soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en position normale d'activité, son temps de formation vaut temps de travail effectif ; - détaché auprès d'un établissement de formation en qualité d'élève. <p>Préparation aux examens et concours :</p> <p>Décharge de service (8 jours par an et maxi 24 jours sur la durée de carrière). Possibilité de décharges supplémentaires.</p> <p>Formation personnelle :</p> <p>Etudes et recherches d'intérêt général (contrat d'études possible sous réserve de crédits, congé formation professionnelle, bilan professionnel)</p> <p>Actions de reconversion et d'adaptation :</p> <p>congé de restructuration, congé de formation mobilité. Maintien du traitement brut sauf pour le CFP.</p> <p>Maintien du traitement sauf en cas de congé indemnisé.</p>	<p>Formation professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - préparation aux examens et concours de la FPT ; - formation initiale d'application et formation d'adaptation à l'emploi après titularisation ; - formation en cours de carrière. <p>Au-delà de deux refus, le troisième refus est soumis à l'avis de la CAP.</p> <p>L'agent est soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en position normale d'activité, décharge partielle de service ; <p>Un délai de franchise de 12 mois doit être respecté avant toute demande ayant le même objet (6 mois si la durée de la formation < 8 jours). Ce délai ne s'applique pas pour les formations obligatoires ou à l'initiative de la collectivité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - en détachement auprès d'un organisme de formation. <p>Formation personnelle :</p> <p>A l'initiative de l'agent sous réserve des nécessités de service.</p> <p>L'agent est soit en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - PNA ; - en congé de formation (CFP) <p>Maintien du traitement et d'une partie des indemnités.</p>	<p>Formation inscrite au plan de formation :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. préparation aux concours et examen. Au-delà de deux refus, le troisième refus est soumis à l'avis de la CAP. 2. études liées à une promotion 3. actions d'adaptation 4. actions de conversion <p>L'agent est soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en position normale d'activité dans les cas 2, 3 ou 4 ; - en décharge partielle d'activité dans le cas 1 <p>Formation personnelle :</p> <p>Congé de formation professionnelle, mise en disponibilité pour études et recherche d'intérêt général.</p> <p>Maintien du traitement et d'une partie des indemnités.</p>

	FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT	FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE
Plan Formation	<p>Chaque ministère établit un document d'orientation à moyen terme relatif à la formation, soumis pour avis au CTP, et révisé tous les trois ans. Elaboration d'un plan pluriannuel de formation.</p> <p>Elaboration d'un programme annuel de formation à partir des besoins des services. Programme soumis à l'avis du CTP. Il en est de même pour les programmes locaux.</p> <p>Bilan annuel des actions de formation soumis aux CTP locaux et centraux.</p> <p>Chaque agent doit bénéficier d'un plan individuel de formation, d'un entretien annuel de formation et d'une fiche individuelle de formation.</p>	<p>Chaque collectivité établit un plan de formation transmis au délégué territorialement compétent du CNFPT. CNFPT organise les actions de formation en conséquence.</p> <p>Le plan de formation est soumis à l'avis du CTP. Tous les deux ans un rapport sur la formation des agents, leurs coûts et le montant de la cotisation au CNFPT doit être soumis au CTP.</p> <p>Chaque agent doit bénéficier d'un plan individuel de formation.</p>	<p>Chaque établissement arrête un plan de formation annuel qui doit s'inscrire dans une vision pluriannuelle définie par le projet social de l'établissement.</p> <p>Programme soumis à l'avis du CTP ou du comité d'établissement et à la commission des soins infirmiers et à la commission médicale d'établissement.</p> <p>Le plan de formation doit prendre en compte les besoins de perfectionnement et de progression des agents et les nécessités de promotion interne.</p>
Congé de formation professionnelle	<p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre en activité, plus de trois ans de service et suivre une formation agréée. - Durée du CFP est d'un mois minimum et de trois ans maximum sur l'ensemble de la carrière. <p>Procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande à formuler au moins 120 jours avant le début de la formation. - Le service compétent dispose de 30 jours pour répondre. - Refus impossible si dépenses relatives au CFP n'atteignent pas 0,20 % de la masse salariale. - Refus motivé et avis de la CAP obligatoire après trois refus successifs ou refus pour nécessité de service. <p>Situation de l'agent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent considéré en activité avec les droits afférents. - Frais de formation à la charge de l'agent. - Rémunération égale à 85 % du traitement brut avec indemnité de résidence et limité à l'indice 650 pendant 12 mois maximum. - Pas de prime. - Congé formation n'ouvre pas la vacance du poste. Réintégration de droit. <p>L'agent doit rester dans la FPE pendant une durée triple de la durée de versement de l'indemnité.</p>	<p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justifier de trois ans de service effectif. - Intervalle de douze mois exigé entre deux CFP. - Durée du CFP est d'un mois minimum et de trois ans maximum pour les titulaires. trois mois maximum pour les non titulaires à temps plein et 300 heures pour les temps partiels. <p>Procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande à formuler au moins 90 jours avant le début de la formation. - Le service compétent dispose de 30 jours pour répondre. - Refus impossible si dépenses relatives au CFP n'atteignent pas 0,10 % de la masse salariale de la collectivité. - Refus motivé et avis de la CAP obligatoire après trois refus successifs de la collectivité. <p>Situation de l'agent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent considéré en activité avec les droits afférents. - Frais de formation à la charge de l'agent. - Rémunération égale à 85 % du traitement brut avec indemnité de résidence et limité à l'indice 379 pendant 12 mois maximum. - Pas de prime. - Congé formation n'ouvre pas la vacance du poste. Réintégration de droit. - L'agent doit rester dans la FPT pendant une durée triple de la durée de versement de l'indemnité. 	<p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre en activité, plus de trois ans de service et suivre une formation agréée. - Durée du CFP est de trois ans maximum sur l'ensemble de la carrière. <p>Procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande à formuler au moins 60 jours avant le début de la formation. - Le service compétent dispose de 30 jours pour répondre. - Refus possible pour l'intérêt du service ou si l'absence de l'agent entraîne une absence globale de plus de 2% des effectifs. - Refus motivé et avis de la CAP obligatoire après trois refus successifs. <p>Situation de l'agent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent considéré en activité avec les droits afférents. - Frais de formation à la charge de l'agent. - Rémunération égale à 85 % du traitement brut avec indemnité de résidence et limité à l'indice 650 pendant 12 mois maximum. - Pas de prime. - Réintégration de droit de l'agent sans garantie de retrouver son poste. - L'employeur n'est pas tenu de prendre en compte sa nouvelle qualification. - L'agent doit rester dans la FPH pendant une durée triple de la durée de versement de l'indemnité, plafonnée à 5 ans.
Bilan professionnel	<p>Ouvert aux agents ayant 10 ans de service effectifs et préparant une mobilité, ou souhaitant un congé de restructuration ou de formation mobilité.</p> <p>Durée : 3 jours maximum</p> <p>Propriété de l'agent.</p> <p>Procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande à formuler au moins 30 jours avant le début du congé. - Le service compétent dispose de 15 jours pour répondre. - Rémunération maintenue et frais de bilan pris en charge par administration. 	<p>Pas prévu</p>	<p>Droit au bilan de compétences pour projet professionnel.</p>

IV Bref historique de l'ENTPE

Depuis sa création, le SNITPECT-FO, bien avant l'association des ingénieurs TPE, s'est impliqué dans la formation des ingénieurs TPE notamment par la création et le développement de l'ENTPE. Le dernier événement le démontre encore puisque c'est le SNITPECT-FO qui a sauvé l'ENTPE en 2004 en alertant la tutelle sur l'urgence à travailler sur

ce dossier et dans la prise en compte des remarques de la commission des titres des ingénieurs (CTI) et en s'investissant dans la réforme des enseignements.

Après la fusion du service ordinaire (Etat) et des services vicinaux (Départements), les ingénieurs des TPE dès 1948, après stabilisation du statut général des fonctionnaires, se mobilisent à travers

le SNITPECT- FO pour que leur recrutement s'effectue par l'intermédiaire d'une école d'application. Cette idée germait depuis 1930. Les secrétaires généraux de l'époque et leurs équipes ont déployé, dans une France où la mobilisation syndicale est forte, une grosse activité pour la création de cette école d'application.

Les ITPE étaient recrutés sur concours, parmi les candidats remplissant certaines conditions de diplôme préalable, après un examen écrit et, pour les mieux notés, un oral qui actait leur admission définitive.

Les lauréats prenaient leur poste sans aucune formation complémentaire d'adaptation et c'est sur le « tas » que les compétences professionnelles étaient acquises.

Parallèlement, un concours interne, réservé aux assistants techniques, ayant une certaine ancienneté, était organisé selon des modalités semblables.

L'école d'application (ENTPE aujourd'hui) a été créée par décret en date du 14 novembre 1953 complété par un arrêté du 25 novembre 1953. A cette époque, Gilbert Labro, secrétaire général du syndicat, avait pris une part importante dans la création de notre école.

La première promotion, comprenant 100 élèves, est rentrée le lundi 18 janvier 1954. Sa localisation était au 57, boulevard St Germain, dans l'immeuble de l'école spéciale des travaux publics (ESTP), propriété de Marc Eyrolles.

L'Etat avait fixé le programme des enseignements et avait confié, par convention, à l'ESTP la charge de l'attribution des locaux, et de la mise à disposition du corps professoral, du dispositif du contrôle des connaissances et les modalités d'établissement du classement en fin de scolarité.

On peut noter les évolutions successives :

En 1961, le concours d'entrée à l'école est ouvert aux candidatures féminines.

Après des luttes dures et âpres, la troisième année a été créée en 1967 et le ministre de l'éducation nationale a fait figurer depuis cette date, le concours d'entrée à l'ENTPE sur la liste des concours d'accès aux grandes écoles.

Le diplôme a été reconnu, en 1970, par la commission nationale sous le titre d' « ingénieur diplômé de l'Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat ».

Parallèlement une bataille pour la construction de bâtiments dédiés à l'école fait rage.

A peine élu secrétaire général par le congrès de décembre 1965, François Lépine rentre au cabinet d'Edgar Pisani en février 1966. La fédération des travaux publics et la confédération FO voient cette initiative d'un très mauvais œil. Quelques jours

après le congrès de décembre 1966, Edgar Pisani déclarait à la presse, le 16 décembre 1966, sa décision d'implanter l'école à Angers (son département). Cette décision fait l'effet d'une « bombe » et les plus jeunes des ITPE relevèrent là une coupure entre les dirigeants syndicaux et les adhérents.

La démission d'Edgar Pisani, en avril 1967, puis le retour de François Lépine comme secrétaire général a permis de mettre en sommeil le projet d'Angers.

L'étude de l'implantation de l'école a été reprise plus calmement et sereinement, après les événements de mai 1968, sous l'impulsion du syndicat et de son nouveau secrétaire général Serge Vallemont, élu au congrès de décembre 1968.

Après l'élaboration d'un livre blanc en 1969, adopté au congrès de décembre 1969, des négociations difficiles ont durées deux ans, pour que finalement le CIAT du 6 octobre 1971 décide la construction de l'ENTPE à Vaulx en Velin. Cette localisation avait été choisie car elle répondait à une décision « rapide » et efficace avec une dotation de crédits confortable.

L'inauguration du site de l'ENTPE à Vaulx en Velin a été faite, en septembre 1975, par Jean-Pierre Fourcade, ministre de l'Equipement.

Dès 1975, des laboratoires de recherche ont été créés et les premiers ITPE docteurs de troisième cycle n'ont pas tardé à apparaître.

Enfin, le SNITPECT-FO n'oubliait pas la formation continue. C'est le syndicat, qui le premier en 1976, l'AITPE étant sur les rangs, en accord avec le directeur de l'école, Michel Prunier, et malgré les réticences de l'époque du directeur du personnel et de l'organisation des services, Jean Costet, qui pensait que la formation continue dispensée par l'ENPC était suffisante pour tous, a mis en place sous forme associative (forméquip) un service de formation continue. Le président créateur de Forméquip, Bernard Deneuille, était secrétaire général du SNITPECT-FO. Peu de temps après, il a cédé la présidence de Forméquip à Gilbert Morlet.

La formation continue à l'ENTPE était ainsi stabilisée.

V La rémunération des formateurs

La formation au ministère de l'Equipement est d'une grande qualité grâce à son réseau mais

aussi par le volontariat et les compétences des formateurs issus des différents services de notre ministère. Pour maintenir cette transmission de compétences et d'informations, il est impératif de maintenir ce dispositif par une prise de en compte de l'effort fait par l'agent pour dispenser une formation tant sur le plan du déroulement de carrière que sur la rémunération du temps passé à la préparation du support de formation, des cours et de l'animation orale.

Les textes réglementaires définissant les modalités de rémunération des formateurs sont :

- le décret n° 56-585 du 12 juin 1956 portant fixation du système général de rétribution des agents de l'Etat ou des personnels non fonctionnaires assurant à titre d'occupation accessoire soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement de jurys d'examen ou de concours ;
- le décret n° 68-912 du 15 octobre 1968 et le décret n° 93-171 du 2 février 1993 qui ont modifiés le décret de 1956 susvisé ;
- les arrêtés du 26 janvier 1971, du 29 juillet 1975 et du 17 juillet 1985 qui sont venus préciser les conditions d'application des décrets concernés.

Il ressort de ces textes, les règles de rémunération suivantes :

- le régime d'indemnisation diffère selon que l'enseignement soit théorique ou pratique ;
- selon que l'intervention de l'agent concerne d'une part, des cours, des conférences, ou des travaux pratiques dans les écoles, ou établissements de l'Etat n'ayant pas de personnel enseignant permanent ou ayant partiellement un personnel enseignant et d'autre part, une préparation aux concours ou examens de la FPE, l'indemnisation est différente ;
- les membres des jurys de concours et examens disposent d'une rétribution spécifique.

Les dispositions du décret du 12 juin 1956 concernent l'indemnisation des agents qui dispensent des formations pendant les heures de service et pour des formations à destination d'un service ou d'un établissement relevant de la FPE. Par conséquent, les formations dispensées à titre privé compte tenu des connaissances du formateur ne font l'objet d'aucune indemnisation ou décharge de service.

Groupe cible auquel appartient l'école ou le cycle d'enseignement	TITRE I				TITRE II			TITRE III		TITRE III		TITRE IV	
	Indemnités d'enseignement (cas autres que celui de la préparation à un examen ou un concours)				Indemnités d'enseignement (préparation aux examens et concours)			Indemnités d'enseignement par correspondance		Indemnités pour participation aux jurys de concours et examens		Indemnités minorées	
	TAUX HORAIRES Art. 2				Art. 4			Art. 5		Vacations de 4 heures Art. 6		Art. 17	
	Professeur	Maître de conférences	Répétiteur	Instructeur	Taux horaire	Correction Devoirs Taux à la copie	Epreuves Principales + 25 %	Cours Taux par page 600 mots	Plan d'études Taux par page de 600 mots	Epreuves orales Taux par vacation	Epreuves écrites Taux par copie	Epreuves principales + 25 %	
1 : A ++	96,23	62,42	31,21	9,10	65,02	5,20	6,50	19,51	9,10	208,07	5,20	6,50	16,05
1b : A+	65,02	39,01	19,51	6,50	44,21	3,54	4,42	19,51	9,10	124,84	3,75	4,68	10,85
2 : A	39,01	23,41	10,40	3,90	26,01	2,08	2,60	19,51	9,10	52,02	2,08	2,60	6,50
3 : B	23,41	-	7,80	2,60	18,21	1,55	1,93	14,30	6,50	36,41	1,46	1,82	4,68
4 : C	13,00	-	5,20	1,95	18,21	1,55	1,93	14,30	6,50	20,81	0,94	1,17	2,60
5	11,70	-	3,90	1,30	18,21	1,55	1,93	14,30	6,50	15,61	0,62	0,78	

Commentaires sur ce tableau :

Indemnités d'enseignement (hors préparation à un examen ou concours)

- Ces indemnités ne sont pas applicables aux personnels enseignants relevant de l'éducation nationale ;
- La rémunération des cours d'une durée supérieure à une heure est effectuée par fraction d'une demi-heure ;
- Une majoration de 30 % des taux ci-dessus peut être accordée pour les établissements 1 et 1b lorsque le cours fait l'objet d'une rédaction personnelle et complète du professeur ;
- La répartition entre les groupes I à IV ne dépend pas du titre ou du grade de l'enseignant ;
- Les indemnités sont plafonnées annuellement dans les groupes 1, 1b, 2 à quarante fois (pour un cours) ou soixante fois (pour deux cours) le montant des indemnités de base pour les enseignements de travaux pratiques et à quatre vingts fois ou cent vingt fois le montant des indemnités de base pour les autres cas ;
- Lorsque le cours est répété plusieurs fois, compte tenu du nombre de participants, l'indemnité est limitée au $\frac{3}{4}$ pour le premier cours supplémentaire et au $\frac{2}{3}$ pour les cours suivants ;

Indemnités pour participations aux jurys des examens ou concours

- La préparation et le choix de sujet ne donnent pas lieu à rémunération supplémentaire ;
- Toute vacation inférieure à quatre heures et supérieure à trois heures est comptée pour les $\frac{3}{4}$ du taux ;
- La vacation inférieure à trois heures et supérieure à deux heures est comptée pour $\frac{3}{4}$ du taux ;
- La vacation inférieure à deux heures et supérieure à une heure est comptée pour $\frac{3}{4}$ du taux ;
- Aucune rémunération n'est versée aux examinateurs du ministère pour les épreuves orales des examens et concours ouvrant accès aux carrières administratives de ce ministère. S'il s'agit d'un examen ou concours ouvrant accès à des carrières administratives et privées ou parapubliques, le taux est de 50% ;
- Aucune rémunération n'est versée pour les surveillances de concours, le secrétariat, ou les travaux préparatoires aux examens et concours. Si ces opérations de préparation ont lieu en dehors des heures normales du service, l'agent peut prétendre à une indemnité horaire pour travaux supplémentaires si le corps auquel il appartient le permet.

Autres précisions

- Si l'agent enseignant dispose d'une décharge de service pour exercer cette fonction les taux sont réduits à $\frac{1}{6}$ du taux pour les groupes 1, 1b et 2 ; à $\frac{1}{5}$ du taux pour les groupes 3 et 4 ; à $\frac{3}{4}$ du taux pour le groupe 5 ;
- L'agent a droit à l'indemnisation de ces frais de déplacement.

Conclusion

Avant de s'engager comme formateur, il est indispensable que le cadre de l'intervention et sa rémunération soient définis entre l'agent et sa hiérarchie.

Enfin, pour l'ENTPE, le SNITPECT-FO revendique que soit pris l'arrêté la plaçant, comme ses homologues, en groupe 1 du décret de 1956, et prévoyant des dérogations et majorations permettant de rémunérer les enseignants dans des conditions normales, en rapport avec les qualifications qu'exige une formation de haut niveau.