

**EXTRAITS DE LA CIRCULAIRE DE LA DPSM
DU 30 JANVIER 2004 RELATIVE A LA GENERALISATION
DU DISPOSITIF GUEPARH**

Le dispositif GUEPARH prévoit la création de dix cellules GUEPARH sur le territoire national, soit une par grande interrégion – chaque cellule, **antenne délocalisée de la DPSM**, comprenant 5 à 7 agents, sera positionnée aux côtés du CIFP.

Elles seront également le lieu d'articulation entre le ministère et ses agents avec les collectivités locales pour la mise en œuvre de la mobilité entre les fonctions publiques dans le cadre de la décentralisation.

Elles assureront leurs missions dans le respect des statuts régissant les différents corps du ministère pour préserver l'égalité des droits et l'équité dans le traitement des agents, intégrant la diversité de leur situation individuelle en s'appuyant sur les principes fondamentaux de la gestion des ressources humaines du ministère de l'Équipement.

I - OBJECTIFS GENERAUX :

- Aider les agents à mieux concilier parcours professionnel et aspirations personnelles dans le souci de leurs intérêts et de la construction de compétences en réponse aux besoins des services.
- Avoir une connaissance fine des compétences individuelles disponibles, pouvant être mobilisées afin de répondre à de nouveaux objectifs, **dans le cadre de parcours professionnel et dans la mise en œuvre effective** de réseaux de compétences ;
- Aider les services à identifier et mieux utiliser les ressources disponibles, pour bâtir les compétences collectives nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs, stratégiques (constitution de réseaux, organisation, mise en commun de moyens, etc.).

Ces objectifs s'intègrent dans **la mise en œuvre de la loi LOLF** (gestion par programmes nécessitant de disposer des compétences optimales pour répondre aux objectifs de programme et conduire les actions), mais sont également essentiels dans la mise en œuvre effective de la décentralisation.

II - MISSIONS DES CELLULES GUEPARH :

A - L'assistance et le conseil aux agents

L'extension à l'ensemble des agents de catégories A et B de la politique de gestion personnalisée, déjà mise en œuvre pour les agents de catégorie A+ (et pour des agents de catégorie A), constitue le premier axe de travail **des conseillers GUEPARH**.

Les dispositions **relatives aux agents de catégorie A+**, mobilisant les chefs de service, les coordonnateurs de MIGT, les chargés de mission des corps, tant en matière d'évaluation que de gestion personnalisée, demeurent inchangées.

Tout agent, de catégorie A ou B, pourra **à sa demande**, selon un rythme d'une fois tous les 3 ou 4 ans, bénéficier d'un entretien individuel personnalisé avec un conseiller GUEPARH, formé à cet effet, qui l'aidera à construire et à définir un ou plusieurs parcours professionnels cohérents, **sur le territoire le plus approprié - parcours bâti autour d'une ou plusieurs familles de métiers** et prenant en compte ses compétences, ses aspirations et ses contraintes familiales, géographiques, etc.

COMMENTAIRES DU SNITPECT

**Interrogations et revendications laissées sans réponse par l'administration
à l'issue de la réunion du 30 avril 2004**

Nous restons très attachés à l'appartenance pleine et entière des cellules à la DPSM. Nous avons demandé que le texte précise "Cellule GUEPARH de la DPSM".

Les cellules ne sauraient constituer l'unique lieu d'articulation entre le ministère et les collectivités locales. Que signifie ici la référence à la décentralisation. Une référence aux transferts des agents ?

Ce n'est pas aux cellules de gérer seules un tel sujet.

Cela peut se lire comme une atteinte potentielle à la liberté de construire son parcours professionnel par un enfermement dans une typologie étroite. Nous avons demandé la modification en "...de nouveaux objectifs pour la mise en œuvre effective de réseaux..." afin d'éviter toute ambiguïté avec la référence au parcours professionnel.

Les objectifs qui précèdent se comprennent et peuvent être partagés en partie quels que soient les champs et formes d'avenir du METLTM. La référence à la décentralisation pose question. Ainsi que celle liée à la LOLF. Notre remarque précédente y trouve ainsi tout son sens : la LOLF servant de prétexte pour restreindre la liberté individuelle de construction d'un parcours professionnel en visant un "enfermement" dans un programme.

Aucune réponse ne nous a été apportée sur les questions fondamentales de cette partie lors de la réunion du 30 avril 2004.

Nous avons obtenu que les conseillers des cellules GUEPARH ne soient pas définis comme des "conseillers de carrière" mais des "conseillers GUEPARH" : la carrière d'un agent n'a pas à être rattachée ni dépendre forcément des conseils du conseiller GUEPARH.

Nous avons demandé que l'existence et le rôle des chargés de missions du corps des ITPE soient rappelés ici. Ce point ne concerne donc pas uniquement les A+.

Nous restons très attentifs à ce que cet entretien demeure à l'initiative exclusive de l'agent et qu'aucune pression ne vienne le forcer à s'y présenter. Pour autant, aucune garantie contre ce risque n'existe avec la mise en place de ce système qui présente de plus une "périodicité" type.

Aucune garantie n'a été donnée en réunion du 30 avril 2004 !!

L'aide doit seulement permettre de définir des choix possibles pour la construction logique, par l'agent lui-même, d'un parcours professionnel cohérent. L'enfermement dans une ou plusieurs familles de métiers est à proscrire. Que signifie "le territoire le plus approprié" ? un enfermement géographique ?!

Là encore, aucune réponse à ces interrogations légitimes.

Nous demandions que ces points soient retirés ou précisés : rien de tel pour l'instant.

L'entretien permet de dresser un diagnostic des compétences individuelles détenues par l'agent, **de rappeler ses choix**, ses contraintes, ses motivations, d'identifier **ses points d'appui comme ses points de vigilance**, de valoriser ses ressources (participation à et/ou animation d'actions de formation, de groupes de travail, appartenance à un réseau...).

Que signifie ce "rappel des choix" de l'individu ? Vers un enfermement lié à un choix de carrière initial, une impossibilité de changer ?

L'identification des "points d'appui et points de vigilance" n'est pas précisée (il s'agit en fait du vocabulaire particulier de la MIES utilisé dans le cadre des bilans de compétences réalisés pour quelques cas spécifiques par des cabinets privés spécialisés).

Mais comment cela est-il mesuré, évalué, sous quelle forme ? En quoi le conseiller GUEPARH est-il formé et légitime pour une telle évaluation ? **Son rôle doit se limiter à conduire des entretiens d'orientation ce qui ne contient pas l'identification de tels "points"**.

Comment cela s'articulerait-il avec le "Conseil en Orientation de Carrière" mis en place en 2003 dans ce but par la DPSM à titre expérimental ?

Tous ces points doivent demeurer de la pleine propriété de l'agent. Ceci n'est pas indiqué.

Il a également pour objet de donner **tout conseil à l'agent** tant sur les suites proposées à sa carrière et la valorisation de ses ressources que sur la résolution de problèmes immédiats, l'élaboration de projet individuel de formation, l'approfondissement d'un domaine, les progrès à accomplir, etc.

Ce conseil n'est pas exclusif et doit être complété par celui du Chargé de Mission du corps, en particulier en ce qui concerne la suite de la carrière envisagée par l'agent.

En quoi ce conseil peut-il identifier les "progrès à accomplir", du ressort naturel de l'entretien d'évaluation annuel avec son supérieur hiérarchique ? Il n'a pas à entrer dans une telle analyse pour laquelle le conseiller GUEPARH n'est pas légitime.

Capitalisant **les évaluations faites** par les chefs de service, les comités de filières, recueillant préalablement toutes les informations utiles à la conduite de l'entretien (avis des services, de la MIGT le cas échéant, de formateurs, d'acteurs d'un réseau de compétences, etc.), les conseillers GUEPARH vont conduire un entretien faisant le diagnostic de compétences détenues par l'intéressé et mobilisées sur les différents postes tenus, liées aux formations reçues, aux qualifications acquises.

Les évaluations annuelles faites par la hiérarchie n'ont pas à être diffusées aux conseillers GUEPARH, sauf à la seule initiative de l'agent. Il en est de même pour ce qui touche aux avis de proposition de promotion des chefs de services et MIGT.

Si l'agent détient des compétences rares ou s'est engagé dans une spécialisation, le conseiller GUEPARH pourra l'inciter **à demander une évaluation par le comité de filière** au cas où il ne l'aurait déjà fait.

Aucune concertation n'ayant encore eu lieu sur le PROJET de réforme du rôle des Comités de Filière (projet de circulaire annoncée pour 2004 : réunion de concertation prévue seulement le 17 mai 2004), la présente circulaire n'avait pas à anticiper. Pour nous, le dispositif actuel de sollicitation s'applique par le biais du Chargé de Mission du Corps et de l'agent uniquement : **aucune réponse sur ce point lors de la réunion du 30 avril 2004.**

Ce diagnostic, traduit dans un curriculum vitae détaillé, mettant en exergue les compétences acquises, soulignant ses points d'appui, valorisant ses ressources mobilisables, est établi en commun par l'agent et le conseiller GUEPARH. Il est notifié par écrit à l'agent et **est également communiqué à sa hiérarchie.**

Nous avons rappelé le 30 avril 2004 que les éléments de ce CV demeurent la propriété de l'agent qui, seul, peut décider de son usage (éventuellement auprès de sa hiérarchie). Pour autant, l'administration nous a précisé son souhait de faire valider le CV par le supérieur hiérarchique de l'agent !!! **C'est un non sens et une aberration.** Même sur cet aspect (aide et conseil pour rédaction d'un CV) que nous pourrions partager, l'idée sous-jacente est bien une diminution des libertés et un enfermement des agents.

Le diagnostic de compétences individuelles, établi de façon partagée lors de l'entretien, est l'un des éléments d'appréciation **dont peuvent disposer** les coordonnateurs de la MIGT ou le collègue des chefs de service pour établir leurs propositions lorsque leur intervention est prévue dans les procédures de promotion ou de mutation ou dans tout autre acte de gestion.

Idem : seul l'agent peut décider d'adresser ce diagnostic au Chef de Service ou à la MIGT. Il est l'unique propriétaire du contenu de ce diagnostic.

La rédaction est très ambiguë. Comment ce diagnostic est-il "partagé" ?

Aucune réponse sur ce point essentiel.

EXTRAITS DE LA CIRCULAIRE DE LA DPSM DU 30 JANVIER 2004 RELATIVE A LA GENERALISATION DU DISPOSITIF GUEPARH

En fonction des contraintes personnelles, des aspirations ou des souhaits de l'intéressé - eu égard aux compétences identifiées, à l'analyse des critères de potentiels, à la politique de gestion du corps, **le conseiller GUEPARH est amené, selon sa propre analyse et sous sa responsabilité, à donner des conseils à l'agent.** Les conseils portent sur la poursuite et l'orientation de sa carrière, mais éventuellement sur des éléments de comportement, des progrès à accomplir, des domaines à approfondir,

L'ensemble de ces conseils d'orientation devront permettre à l'intéressé de mener sa carrière soit dans la continuité d'un domaine, soit avec une orientation vers d'autres domaines (parcours de généraliste, de généraliste de domaine, de spécialiste...).

Les conseils ainsi délivrés sont individualisés, ils relèvent du jugement personnel et de la responsabilité propre du conseiller GUEPARH. Ils ne peuvent donc être opposés à l'agent par sa hiérarchie et ne peuvent donc pas faire l'objet d'une transmission écrite à cette hiérarchie sauf à la demande de l'agent ou avec son accord explicite.

Les conseillers GUEPARH n'ont aucun rôle à jouer en matière de décision de gestion, ils ne sauraient se substituer aux différents acteurs agissant dans le cadre des procédures de mutation ou de promotion et notamment les chargés de mission des corps, les chefs de service ou les coordonnateurs de MIGT.

En revanche, le diagnostic de compétences individuelles dressé par le conseiller GUEPARH comme les conseils donnés pourront alimenter **l'avis de l'administration dans l'élaboration et la préparation des CAP** et être utilisés par les membres des CAP lors des avis que celles-ci sont amenées à donner.

Dans le cadre de la mission de conseil aux agents, les conseillers GUEPARH ont un deuxième rôle à jouer. Il s'agit, à la suite des entretiens "d'orientation de carrière", d'aider à la **constitution de viviers**,

- d'agents susceptibles d'être mobilisés ou sollicités pour des postes particuliers et ainsi d'aider à la recherche de candidats potentiels pour des postes vacants ;
- d'agents susceptibles de constituer à terme les réseaux de spécialistes ou d'experts dont le ministère a besoin.

Les informations recueillies seront **mises en réseau** par l'ensemble des conseillers GUEPARH et les chargés de mission des corps (base de données OMESPER, PROFIL...).

Si lors de l'entretien, le conseiller GUEPARH constate que l'agent se trouve dans une situation professionnelle et/ou personnelle délicate, il pourra l'orienter vers un **dispositif relais**, construit autour d'un conseiller technique de service social, professionnalisé pour devenir "**conseiller référent**" en appui à la cellule GUEPARH.

COMMENTAIRES DU SNITPECT

**Interrogations et revendications laissées sans réponse par l'administration
à l'issue de la réunion du 30 avril 2004**

Le conseiller GUEPARH de la DPSM ne joue aucun rôle en matière de décisions de gestion individuelle ou collective, ni en matière d'orientation pouvant avoir un impact sur l'évolution statutaire de la carrière de l'agent. De ce fait, il ne peut être membre d'une commission administrative paritaire (CAP).

A ce titre, il doit proscrire tout conseil qui subordonnerait les évolutions statutaires de la carrière de l'agent aux choix d'orientations proposés. Tout choix qui conditionnerait une évolution statutaire de carrière à court ou moyen terme doit impérativement être éclairé par l'avis de l'autorité de gestion, en particulier grâce à un entretien avec le chargé de mission du corps pour les agents de catégorie A.

ATTENTION : La rédaction originale de la circulaire lors de sa diffusion était :

"Les conseillers GUEPARH n'ont aucun rôle à jouer en matière de décision de gestion. De ce fait, ils ne peuvent être membres d'une commission administrative paritaire et ne sauraient se substituer aux différents acteurs agissant dans le cadre des procédures de mutation ou de promotion et notamment les chargés de mission des corps, les chefs de service ou les coordonnateurs de MIGT."

La précision initiale sur le fait que les conseillers GUEPARH ne peuvent être membres d'une CAP a donc été retirée en catimini, sans concertation ni information.

Il y a nécessité de préciser plus clairement ce que peut communiquer le conseiller GUEPARH à la DPSM et ce qui ne relève pas de l'unique propriété de l'agent. Le conseil oui peut-être, (mais cela a-t-il un intérêt pour la CAP, le conseil étant de la seule responsabilité du conseiller qui, de plus, n'a aucun rôle à jouer en gestion !), le diagnostic non, pas sans l'accord de l'agent.

Les agents sont de plus en plus considérés ou rangés comme des "viviers", ce qui est péjoratif, réducteur et n'a pas de sens : le vecteur peut être la compétence (pas le seul) et, du coup, chaque agent est susceptible d'être identifié comme mobilisable dans plusieurs (rarement un seul) champs.

L'agent doit valider préalablement et donner son accord sur "ces informations recueillies". Il est l'unique propriétaire de ses compétences.

L'administration et les services ont besoin des conseillers pour cette fonction essentielle d'aide aux agents en difficulté ? ! Lors de la séance du 30 avril 2004, les cellules GUEPARH nous ont été présentées comme un recours pour les agents, **"les services n'étant pas capables de répondre à leurs attentes" !**

Pour le SNITPECT, il n'est pas question de créer un "dispositif relais" avec des (nouveaux) "conseillers référents" sociaux : c'est flou et très très dangereux (pour les agents et même pour l'administration). **C'est hors de question pour le SNITPECT sans plus d'explications, d'autant que cette référence apparaît une fois de plus sans aucune concertation préalable.**

B - *L'assistance et le conseil aux services* :

L'élaboration des orientations stratégiques relève bien évidemment des chefs de service concernés.

Cependant, pour l'élaboration du volet "ressources humaines et compétences collectives", les cellules GUEPARH pourront être mises à leur disposition afin de les aider à identifier notamment les besoins **en compétences nouvelles** et les éclairer sur les modalités possibles de mobilisation ou d'acquisition de ces compétences (formation, reconversion, recrutements, organisation...).

Leur connaissance des besoins et des compétences spécifiques détenues de même que leur connaissance des réseaux peuvent leur permettre d'aider les chefs de service dans la recherche de mise en commun de moyens, dans la restructuration des appareils de production et dans la conduite des **reconversions des personnels** qu'elle nécessitera.

Le recrutement :

Il s'effectue selon différentes formes : la mutation, le détachement entrant, le recrutement externe (ou professionnel et interne), etc.

La constitution des viviers de compétences par les cellules GUEPARH leur confère un rôle de structures ressources pour aider les chefs de service à recruter sur les postes vacants.

En outre, les cellules GUEPARH travailleront en commun avec les CIPF pour définir les besoins et les niveaux des recrutements.

La gestion des hommes et des carrières :

Le conseil donné aux agents par les cellules GUEPARH en termes de parcours professionnel concourt à la mobilisation des compétences en fonction des enjeux.

III - MODALITES DE GENERALISATION

Au cours des années 2004 et 2005 seront constituées les dix cellules GUEPARH.

Les cellules, antennes délocalisées de la DPSM, bénéficient à ce titre d'un fonctionnement en lien étroit avec les sous-directions et missions de la DPSM dont relèvent leurs attributions :

- la MIES et les sous-directions de personnel pour tout ce qui concerne le conseil aux agents en matière d'orientation de carrière et les conseils concernant le recrutement, la professionnalisation, la reconversion ;
- la MiDeCQ et PBC et les sous-directions de personnel pour tout ce qui relève de la construction des compétences collectives et leur organisation au niveau local et régional.

L'analyse fine des missions des cellules, **la définition des emploi-types à l'intérieur des cellules, l'élaboration des fiches de postes**, la démarche de professionnalisation des conseillers GUEPARH ainsi que la structuration et le fonctionnement du réseau GUEPARH et l'élaboration du dispositif d'évaluation font l'objet de la prochaine et dernière phase de la mission de l'équipe projet.

S'agit-il de compétences collectives ou individuelles ? les deux ?

Nous demandons des précisions : la partie assistance aux services permet de définir les principes possibles (également à la lumière de la connaissance des agents) ; la partie assistance et conseil peut aider à mettre en œuvre ces principes pour tel ou tel agent dans le respect des éléments qui ont été définis, donc en garantissant la liberté individuelle de choix !

Attention à ce concept de reconversion ! Nous avons proposé de préciser par : "La conduite des reconversions des personnels s'inscrit dans une démarche d'assistance et de conseil aux agents qui respectera les dispositions définies concernant cette mission des cellules GUEPARH". **Cela n'a pas été entendu.**

Pour les recrutements dans le corps des ITPE, nous revendiquons que les conseillers GUEPARH n'aient aucun rôle à jouer, ni aujourd'hui ni demain.

Globalement ce paragraphe est à retirer : pour le corps des ITPE nous défendons une gestion centralisée des recrutements.

Interrogé le 30 avril 2004 sur cette question du rôle des cellules GUEPARH en matière de recrutement, le DPSM n'a pas répondu.

Les conseillers GUEPARH n'ont aucun rôle en gestion. Ce paragraphe devrait être retiré.

Les risques de déconcentration de la gestion sont importants dans ce paragraphe : **le SNITPECT demande son retrait !**

Dans ce dispositif, les cellules GUEPARH ne paraissent pas avoir de tutelle clairement définie.

Suite à notre demande, le DPSM a confirmé le 30 avril 2004 que ces cellules seraient placées sous l'autorité de la MiES, comme nous le revendiquons.

Ne met-on pas, encore, les choses à l'envers ? Tout est décidé, les postes publiés (pourvus pour certains) et ... il est proposé d'élaborer les fiches de postes ! **Pratique bien critiquable en matière de GPEEC !....**

De plus, l'impression globale issue de la réunion du 30 avril 2004 confirme que le stade de l'expérimentation non contrôlée et non encadrée demeure la réalité : plus grave, cela se poursuit désormais sur 8 cellules et plus de 25 conseillers (au lieu des 3 cellules et des 9 conseillers concernés jusqu'alors).

Nous dénonçons l'absence d'un véritable pilotage des cellules GUEPARH par la MIES et réclamons la reprise de la concertation refusée par l'administration depuis novembre 2003.