



FO MEEDDAT

Interventions de Force Ouvrière Comité Technique Paritaire Ministériel du 17 février 2009

Document reprenant l'essentiel des interventions des représentants FO lors du CTPM du MEEDDAT
et les éléments de réponse de l'administration

Monsieur le Président,
Mesdames, messieurs,
Cher(e)s camarades,

Lecture de la fable du MEEDDAT en déclaration préliminaire.

CTPM : C'est Tout Pour le Moment. **La suite le 19 mars dans la rue !**

Je vous remercie.

Un débat global et ouvert s'est instauré par la suite. Plusieurs points en ressortent :

Le Président du CTPM reconnaît l'ampleur de la crise actuelle dont on découvre chaque jour la profondeur et les conséquences désastreuses. Sur le plan de relance, il donne ainsi acte à nos propos : le MEEDDAT doit répondre présent, sur ses compétences « historiques » en particulier routières et d'ingénierie et avec ses capacités d'approche nouvelles (prise en compte du développement durable et de l'environnement dans ses réponses techniques). Nous nous sommes félicités de cette réponse qui tranche avec celle reçue lors du dernier conseil des services scientifiques et techniques (CSST) du 5 février 2009. Nous partageons l'idée que le Grenelle n'épuise pas toutes les missions et politiques ministérielles et que les orientations du Grenelle doivent s'inscrire dans une volonté de croissance économique autrement. Le MEEDDAT doit répondre aux priorités du plan du Grenelle par ses compétences scientifiques et techniques, renforcées et améliorées par un filtrage grenellisé. Pour Force Ouvrière, les 108 800 agents du MEEDDAT oeuvrent tous pour le développement durable. Il n'y a pas les « bons postes Grenelle » d'un côté et « mauvais postes poubelles » de l'autre. Au contraire de la CGT, nous rejoignons le président du CTPM sur cette affirmation que c'est bien tous les agents du MEEDDAT qui sont mobilisés en faveur du développement durable.

Sur la tempête, le Président du CTPM insiste sur le travail remarquable des agents du MEEDDAT : Pour FO, c'est bien la preuve, à nouveau, que territorialité, ingénierie, compétences en gestion de crise au plus proche du terrain et en lien avec toutes les autres facettes de l'aménagement (risques, urbanisme, infrastructures, transports, prévention,...) constituent des atouts indispensables au service public républicain grâce notamment aux personnels du MEEDDAT.

Le Président du CTPM a insisté à nouveau sur l'ingénierie, en affichant clairement la volonté ministérielle de bien définir rapidement la nouvelle cible. Nous attendons ce chantier avec insistance. Pour FO, cette cible de l'ingénierie du MEEDDAT (compétences existantes, compétences à faire évoluer, nouvelles compétences) doit s'affranchir du débat sur les postures de l'IP. Si, pour la réalisation des priorités et politiques publiques, la territorialisation du Grenelle et la mise en œuvre du plan de relance il convient de conserver des missions de maîtrise d'œuvre et d'autres dans le champ concurrentiel ; cela devra être affiché et défendu par le MEEDDAT !

Concernant la mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 31/12/08 sur l'organisation départementale de l'Etat, le président du CTPM a confirmé qu'il existe encore des points d'inquiétude, en particulier sur les projets préfectoraux proposés séparant les missions sur les risques entre directions départementales interministérielles (DDI) et préfecture (pilotage d'un côté, suivi d'un autre, mise en œuvre opérationnelle ailleurs). Idem, en matière de sécurité routière, ces fonctions se retrouvent souvent en préfecture (voir sous le SG de la préfecture). Le président a aussi rappelé que le MEEDDAT se mobilisait (comme nous...) pour obtenir le maintien d'un secrétariat général fort au sein de chaque DDI et pour éviter la mutualisation départementale en préfecture des fonctions supports (alors que celle régionale est aussi mise en œuvre...).

Pour l'instant, les macro organigrammes des départements des régions Basse-Normandie, Bourgogne, Champagne Ardenne et Corse sont validés par la MIRATE. Ceux des régions Centre, Auvergne, Rhône Alpes et Corse sont sous conditions de modifications. Les autres départements des autres régions sont toujours à l'examen interministériel via la MIRATE.

En plus des missions des DDE(A) qui seront donc éparpillées, FO a rappelé ses craintes sur le décret DREAL (selon le président du CTPM, le texte est dans le circuit des signatures et doit être publié très rapidement) et sur la possibilité de délégation de signature des préfets de département directement auprès d'une unité territoriale (UT) de DREAL (ou via une DDI par subdélégation) sans passer par le DREAL. Le président reconnaît qu'il existe un risque mais que cette probabilité de mise en œuvre est faible compte tenu des problèmes que cela engendreraient. Nous restons très prudents sur ce risque de départementalisation des futures UT des DREAL...

Sur CHORUS, l'arbitrage permettant des plates formes ministérielles ou bi ministérielles (et non une unique interministérielle) est une bonne chose. Pour le MEEDDAT, il semble que le MAP ne souhaite plus s'allier au MEEDDAT pour de telles plates formes (ce qui semble étonnant du fait de la mise en œuvre des DDEA comme « socle » revendiqué par les ministères pour faire les futures DDT) mais se tournerait vers le ministère de l'Intérieur. Pour FO, le lien MEEDDAT-MAP doit être privilégié et, s'il n'est pas possible, il nous semble important de créer une plate forme MEEDDAT.

A l'instar du dernier groupe de travail spécifique au domaine aéroportuaire (12/02/09), nous avons demandé une concertation spécifique sur l'avenir des services dans le domaine maritime. Le président s'y est engagé. Une réunion de concertation est ainsi prévue le 20 mars matin.

De même, une réunion sur les corps ATE et TE (de l'ex MEDD) et sur l'extension après amélioration du statut des personnels contractuels des agences de l'Eau (à étendre à ONEMA, ONCFS, Parcs nationaux) devrait se tenir en mars avec les quatre organisations syndicales du CTPM, comme FO le demande depuis le second semestre 2008.

Enfin, il faut noter les résultats de l'enquête réalisée (questionnaire anonyme) par le collectif des agents du SETRA auprès des 300 personnels du service : avec 85% de réponses, le résultat est sans appel : d'ici 2011, 13% seront partis en retraite / si entre 55 et 60% des agents auraient suivis le SETRA à Marne La Vallée, ce chiffre tomba à... 1,7% pour Sourdun ! Il va être difficile d'assurer le maintien de la compétence du SETRA à Sourdun...

Point n°1 : Projet de décret modifiant le décret du 9 juillet 2008 relatif au Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable CGEDD

Le rappel de règles déontologiques aussi évidentes (modification de l'article 6 du décret du 9 juillet 2008) inquiète sur les pratiques anciennes et en cours ! Il n'est jamais trop tard pour bien faire...

FO vote POUR

Point 2 : Modification de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du MEEDDAT

Les CTPS des anciennes directions d'administration centrale ont-ils été consultés. Les nouveaux CTPS des directions générales et le CTPC du MEEDDAT le seront-ils ?

La nouvelle modification de cet arrêté aurait pu emporter repositionnement du département des relations sociales au niveau du secrétaire général au sein du SG. A quelle date est fixée la concertation promise lors du CTPM du 4 décembre 2008 au sujet de RS et du dialogue social ?

Les modifications en termes de marchés publics (DGITM et DGALN) traduisent le fait que nos interventions sur ce sujet en avril 2008 étaient fondées...

Au niveau de la DGALN, les « ressources minérales » ne sont toujours pas reprises dans le nom de la direction de l'eau et de la biodiversité. FO rappelle sa demande de prendre plus en compte cette dimension et ses missions et de changer le nom de la direction « direction de l'eau, des ressources minérales et de la biodiversité ».

DSCR : après avoir transféré, malgré notre opposition (crainte du dépeçage de l'ex DSCR, crainte vérifiée aujourd'hui...), des missions de l'ex DSCR à la DGITM on vient faire machine arrière de façon partielle par une

mise à disposition. En attendant le prochain arrêté de transfert total ? Plutôt que danser le tango l'administration devrait modifier immédiatement ce qui doit l'être et réintégrer les missions à la DSCR, direction qu'elles n'auraient jamais dû quitter. Où alors, c'est tactique et vous protégez ces missions à la DIGTM dans l'attente du transfert total (que certain(e)s visent, y compris en interne au MEEDDAT) de la DSCR au ministère de l'Intérieur ?

FO vote CONTRE

L'administration nous a indiqué que les CTPS des directions n'étaient pas visés. En revanche, le président s'est engagé à repasser ce texte au futur CTPC du MEEDDAT (dont la composition est : FO 4 sièges / CGT 3 sièges / CFDT 2 sièges / UNSA 1 siège) dès que celui-ci pourra se réunir.

L'examen de la circulaire « dialogue social » et des missions et du positionnement du département des relations sociales se fera lors du prochain groupe d'échanges, le jeudi 26 février 2009 matin.

L'administration reconnaît que l'équation entre DGITM (sujet transport) et DSCR (sécurité routière) est insoluble dans l'organisation mise en œuvre. Selon FO, il faut donc faire évoluer celle-ci en profondeur et redonner à la DSCR un statut de direction générale du MEEDDAT (au lieu de simple délégation).

Points 3 et 4 : Projet de décrets relatifs au statut et à l'échelonnement indiciaire des ITGCE

Harmonisation par le haut (statut ITPE) : TB, nous y sommes favorable. Pour autant, le statut des ITPE (et les autres corps homologues) doit être revalorisé, avec notamment la prise en compte de la réalité des fonctions de troisième niveau exercées par de nombreux ingénieurs.

Article 4 (modifiant l'article 5 du décret statutaire) : « détachés dans les collectivités territoriales principalement pour des missions dans le domaine de l'information géographique » : le « principalement » ne doit pas conduire à des refus de l'administration sur des demandes de détachement des ITGCE sur d'autres missions.

L'article 26 impose mesure et engagement en gestion de la part du MEEDDAT : la phrase « peuvent demander » (rédaction réglementaire imposée) doit être traduite par « le MEEDDAT contacte tous les ITGCE pour qu'ils puissent demander ».

FO vote POUR ces deux projets de décrets.

Le Président s'est engagé à ouvrir rapidement une réflexion interne au MEEDDAT sur le statut des corps des ingénieurs gérés par le ministère. FO a rappelé que dans le cadre d'une telle négociation statutaire globale, le troisième niveau de grade constituait une obligation.

Point 5 : Statut particulier des Géomètres de l'IGN

Pas de remarque sur ce texte « IGN » qui apporte les modifications indispensables pour améliorer plusieurs situations individuelles. Pourquoi ce besoin soudain « d'interministérialiser » ce corps alors que des textes à portée plus générale le permettent ?

Quelle est la stratégie de l'IGN (positionnement et avenir : missions et statut) employeur principal de ce corps ? Nous demandons un rapport écrit sur cette stratégie.

Enfin, nous demandons que le CTPS de l'IGN se prononce sur ce texte préalablement à sa publication.

FO vote POUR

Point 6 : Réforme du recrutement, de la formation et de l'évaluation des inspecteurs élèves du travail

L'article 3 rappelle le transfert. On fait viser le MEEDDAT pour bien enfoncer le couteau dans la plaie. Nous souhaitons avoir connaissance d'un bilan du transfert au bout de 2 mois.

Du débat surréaliste auquel nous assistons en séance, il est manifeste que le ministère du Travail nous transmet (à nouveau) un texte imparfait, flou et rempli de contradiction. C'est inadmissible.

Le projet ne vise même pas l'avis du CTPM du MEEDDAT (dans ses visas) mais propose la signature du ministre d'Etat : FO MEEDDAT refuse de prendre part au vote d'un torchon sur lequel il n'est même pas invité à se prononcer.

FO ne prend pas part au vote.

L'administration du MEEDDAT a semblé largement partager notre agacement...

L'administration s'est engagée à nous fournir le suivi des agents en difficulté suite au transfert au ministère du Travail pour début mars 2009

Point 7 : Évaluation professionnel des personnels du ministère du Travail

Pourquoi le MEEDDAT est-il concerné ? Pour FO, les personnels transférés dans ce ministère contre leur gré doivent rester évalués par les dispositifs du MEEDDAT.

Cela est d'autant plus nécessaire que ce projet de texte est inadmissible, intolérable. Son contenu renforce notre opposition au transfert des personnels vers ce ministère.

Ce texte, c'est l'exemple à ne pas suivre : individualisation, lien entre évaluation et distribution de mois de bonifications à la tête du client de façon inégalitaire, rétablissement de quotas de « bons » et donc de « mauvais » à définir, 9 pages pour un cadre d'évaluation véritable usine à gaz. En un mot : NUL !

Sur la concertation en cours sur l'évaluation au MEEDDAT on pourrait dire : « Quand je nous regarde je m'inquiète, quand je regarde le Travail je me rassure » ! C'est dire ce que représente pour nous un tel texte...

FO vote CONTRE

Point 8 : Prorogation et réduction du mandat de certaines CAP

Le 2 avril 2009, des élections sont organisées pour le renouvellement des CAP nationales à l'exception de celles des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Le corps des adjoints administratifs a été fusionné en décembre 2006 et de nouvelles élections auraient dû être organisées dans le délai d'un an à compter de la publication du décret. De plus, la commission administrative paritaire nationale n'est aujourd'hui plus représentative de la population concernée au regard des diverses réorganisations et transferts des personnels. Cette commission qui est susceptible à l'avenir de prendre le relais des commissions administratives paritaires locales qui ne peuvent plus fonctionner doit refléter réellement la volonté des électeurs, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

En conséquence, pour FORCE OUVRIERE les élections pour le renouvellement de la CAP nationale des adjoints administratifs doivent être organisées le 2 avril prochain en même temps que le renouvellement des autres CAP nationales.

Devant l'absence de prise en considération de nos remarques apportées sur le projet de circulaire lors des réunions du 15 octobre, 19 et 27 novembre, et suite au refus formulé par lettre du DRH en date du 5 janvier, le SN PETULTEM FO a déposé une demande de référé suspension devant le Conseil d'Etat. Notre requête ayant été retenue, nous avons été auditionnés par le juge des référés le jeudi 12 février. Sa décision vient d'être rendue et juge notre demande non recevable au motif que la lettre du 26 novembre ne constitue qu'une information aux organisations syndicales qui ne porte pas grief au SN PPETULTEM.

Nous avons ainsi mis en évidence que la lettre du 26 novembre 2008 constitue bien une décision adoptée en toute illégalité.

Si le présent recours n'avait pas existé, le comité technique paritaire ministériel n'aurait jamais été saisi. En effet, ce dossier n'a pas été inscrit à l'ordre du jour du CTPM du 04 décembre 2008 ou des CTPM des 19 et 22 décembre 2008 postérieurs à la publication de la circulaire. Il aurait également dû être abordé préalablement, lors du CTPM du 02 octobre 2008 ou à celui convoqué le 13 novembre 2008.

En tout état de cause, la décision attaquée est bien illégale.

Le renouvellement de la CAP nationale d'adjoints administratifs représente une réelle urgence. En effet, depuis les circulaires du 7 juillet et du 31 décembre 2008 du Premier ministre la future organisation des services est clarifiée et la représentativité de la CAP nationale ne correspond plus à la réalité suite aux différentes réorganisations des services.

De plus, dans le cadre de la nouvelle organisation de l'Etat, les décisions individuelles relatives à la carrière de l'agent continueront à être du ressort du ministère gestionnaire du corps auquel appartient le fonctionnaire.

Il est donc indispensable dans la période actuelle d'éclatement des structures de l'ex Equipement, que de véritables CAP soient constituées afin d'effectuer correctement leur travail et éventuellement se substituer aux CAP locales qui ne peuvent plus se réunir.

Par ailleurs, Force Ouvrière insiste sur le flagrant délit de contravention à la loi du fait que les CAP auraient dû être renouvelées dans l'année qui suit la fusion du corps. Les CAP ne pouvant être prolongées qu'à titre exceptionnel dans la limite d'un an et ce pour permettre de regrouper le renouvellement de plusieurs commissions administratives paritaires. Or, Monsieur le secrétaire général du MEEDDAT prolonge le mandat de la CAP nationale d'adjoints administratifs en se basant sur une modification hypothétique de la gestion des personnels. Cette anticipation du projet de loi est inadmissible et irrégulière.

C'est la raison pour laquelle le SN PETULTEM Force Ouvrière a déposé un recours contre la décision du 26 novembre 2008 et que FORCE OUVRIERE votera CONTRE la prorogation de la CAP nationale des adjoints administratifs.

FO vote CONTRE ces trois projets d'arrêtés.

Point 9 : Projet de circulaire relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Ainsi que les représentants Force Ouvrière l'ont déjà indiqué lors de la commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP) du 15 décembre 2008, sur le plan stratégique, il devient urgent d'élaborer au plus vite le « document d'orientation à moyen terme de la formation pour le MEEDDAT », puis de préciser « qui fait quoi », « qui est responsable de quoi » et quelle est l'organisation ministérielle en matière de formation.

Les questions de répartition des compétences entre SPES et DRH au sein du secrétariat général ou bien celles relatives à la constitution d'un service à compétence nationale « centre ministériel de valorisation des ressources humaines » (CMVRH) doivent trouver des réponses claires, lisibles et rapides, justement parce que le contexte est compliqué et ambigu du fait de la réorganisation territoriale de l'Etat et des volontés de mutualisation outrancière du gouvernement et des Préfets, volontés non contrées, quoi que d'aucuns puissent en penser, par la circulaire du 31 décembre 2008.

Il faut absolument que la DRH clarifie le positionnement que le ministère veut pour le CMVRH en terme de conseil aux agents. Si les conseillers CVRH sont censés pouvoir apporter des éclairages aux agents aussi sur la construction de parcours de formation, ils ne peuvent pas le faire avec l'unique casquette d'employeur.

Aussi : quel sera le rôle des conseillers CVRH (mentionnés dans la circulaire FPTLV), et quel sera leur code de déontologie par rapport à ce rôle charnière entre conseil à l'agent et prestataire de l'employeur ?

Stratégie et structures doivent être clarifiées, avant de définir des instruments et des outils.

Le (très lourd) dispositif proposé dans le projet de circulaire relative à la formation tout au long de la vie ne met l'accent que sur la formation. Il aurait été intéressant de replacer la formation dans la problématique générale de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des compétences et des carrières et de repositionner clairement la formation comme un des moyens de développer les compétences, en complémentarité avec d'autres réponses tout aussi pertinentes et qui renvoient souvent au management (moyens, organisation du travail, tutorat, compagnonnage, etc...).

Il est impératif d'être en capacité dès à présent d'accompagner toutes les évolutions en cours ou à venir. Par bien des aspects, la formation continue prend des allures de nouvelle formation initiale, tant les changements et mutations seront importants.

Il convient donc bien de mettre en œuvre dans les meilleurs délais un vaste plan national et pluriannuel de formation, sous tous ces aspects, pour faire face aux besoins des agents dans la perspective de la refondation du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. Il s'agit de développer ainsi les qualifications et compétences attendues (pour cela il ne suffit pas de se réfugier derrière le Grenelle) ainsi que les champs académiques plus traditionnels (le plan de relance le démontre), qui restent également nécessaires pour garantir à chaque agent une évolution professionnelle dans un parcours riche et dynamique.

Il faut aussi s'ouvrir aux partenaires, employeurs d'agents du MEEDDAT, en interministériel et en inter-fonctions publiques. De ce point de vue, les partenariats locaux des CIFP, des écoles du ministère et de l'IFORE (Institut de Formation à l'Environnement) sont des atouts à valoriser. Pour l'IFORE par exemple, le pôle de compétence interministériel créé autour de l'institut dans le cadre de la stratégie nationale du développement

durable en février 2005 et reconduit en mars 2007 doit être affirmé au sein du MEEDDAT. Si l'IFORE a pu s'investir comme maître d'œuvre reconnu (et prestataire) en formation sur les champs de l'écologie et du développement durable, celui-ci doit aussi, au sein du ministère et en lien avec les CIFP, investir la maîtrise d'ouvrage de formation en développement durable au service tant des autres ministères que de la fonction publique territoriale (CNFPT, INET et Centres de Gestion).

Il convient en effet que cette ouverture dépasse la sphère de la fonction publique d'État pour s'intéresser à un véritable partenariat avec la FPT. A l'heure du transfert d'agents de l'État aux collectivités, des orientations politiques de rapprochement entre les 3 fonctions publiques, de demandes de la FPT dont l'offre interne de formations techniques est quasi inexistante et alors que le MEEDDAT se doit de développer des partenariats avec les collectivités sur tous les champs de l'aménagement et du développement durables des territoires (notamment pour la territorialisation des mesures du Grenelle dont les ateliers s'ouvrent en mars 2009), il est indispensable que le plan national de formation ministériel développe une politique ambitieuse de partenariat avec les structures de formation de la FPT.

A l'évidence, il faut construire entre FPT et FPE des espaces de formations communes afin de répondre aux enjeux de la décentralisation, du maintien de la compétence technique publique et des besoins des ressources humaines des collectivités comme des services de l'État. Ce diagnostic semble unanimement partagé et, pourtant, rien n'est fait pour y répondre concrètement ! Nous attendons d'ailleurs toujours d'être reçus par la DRH, SPES et le CGEDD sur ce sujet, comme le Ministre d'État s'y est engagé en août 2008 et comme vous l'aviez rappelé, Monsieur le président, lors du CTPM le 4 décembre 2008.

Nous revendiquons une telle dimension au sein du plan. Elle s'impose en interministériel et en inter-fonctions publiques. Elle répond à des besoins ainsi qu'à une logique politique et sociétale. Et elle permet de plus d'obliger à un véritable pilotage national stratégique de la formation au sein du ministère en évitant le risque de le réduire à un simple découpage interne de la formation par directions de programme (maîtres d'ouvrages parfois de courte vue et répondant souvent à une logique de pouvoir et d'employabilité bornée à leurs champs d'intervention étriqués) issue de la LOLF.

Sur le projet de circulaire « Formation professionnelle tout au long de la vie » :

Force Ouvrière s'est exprimée sur ce point à l'occasion de la Commission ministérielle de formation professionnelle du 15 décembre 2008. Nous rappelons que nos questions n'ont pas obtenu de réponse en séance. Néanmoins, nous avons pris acte de la réponse écrite datée du 4 février 2009 de la sous-direction du développement des compétences et de la formation.

Cependant toutes nos craintes ne sont pas estompées. Il convient en effet de prendre en considération que la « population des chefs de services » est bien différente de ce qu'elle était à l'ex-Equipement. Dès lors une acculturation de l'ensemble de la chaîne hiérarchique est fondamentale si on ne veut pas que le dispositif de FPTLV se traduise en un recul généralisé en terme de droits à la formation pour l'ensemble des agents. Cette remarque vaut également pour la généralisation de pratiques de GPEC ; il est temps de faire en sorte que l'ensemble des agents du MEEDDAT se sentent comme faisant partie intégrante de ce ministère et non comme de simples pions que l'on manipule au gré des réorganisations. Cette remarque vaut aussi pour le cabinet les responsables ministériels...

Nous rappelons tout d'abord que Force Ouvrière n'est pas signataire des protocoles des 25 janvier et 21 novembre 2006. Il nous semble d'ailleurs bien difficile d'adhérer à une réforme dont les objectifs sont présentés (chapitre I du projet de circulaire) comme permettant d'accompagner l'allongement des carrières et de transformer la formation en « instrument » d'accompagnement des réorganisations !

Par ailleurs, il est indiqué au même chapitre que cette réforme de la formation professionnelle consiste à créer de nouvelles mesures grâce auxquelles une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra être conduite : n'est-ce pas plutôt la définition d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des compétences et des carrières (GPEECC) qui doit permettre l'identification de nouveaux outils de formation ?

En points généraux :

1 – Cette longue circulaire est complexe, il n'aurait pu en être autrement compte tenu de la complexité du dispositif mis en place. Nous avons bien pris acte des actions menées par la sous-direction DCF pour expliquer ce futur dispositif aux chefs de service et du projet de plaquette à destination des agents. Nous insistons sur le fait qu'un effort particulier d'explication à destination des agents doit être mené, d'autant plus dans un contexte de brassage culturel du fait même de la composition du MEEDDAT, où chacun, par définition, verra ses droits à la formation évoluer différemment de son voisin...

2 – Les dispositions de cette circulaire s'appliquent aux agents des services et établissements publics du MEEDDAT, quel que soit leur ministère gestionnaire. Vous nous avez indiqué dans votre réponse écrite, que les agents du MEEDDAT en poste dans d'autres structures devront suivre les consignes fixées par leur structure d'accueil. Deux questions, dès lors : quelles dispositions s'appliqueront aux agents des DDT, DDPP et autres DDCCS, par définition interministérielles et déconnectées des ministères techniques ? Un dispositif d'harmonisation entre les différents ministères employeurs est-il prévu ? En tout état de cause, nous n'accepterons pas que les agents du MEEDDAT, quelle que soit leur structure d'emploi, au MEEDDAT, hors MEEDDAT ou en DDI, soient traités de manière inégalitaire du point de vue du droit à la formation.

3 - Plusieurs exemples sont mentionnés dans les différentes annexes. Ceux-ci font presque tous référence aux marchés publics. Il serait intéressant de diversifier ces exemples (nécessaires à la compréhension des mesures développées) sur l'ensemble des champs du ministère et surtout sur ceux d'ores et déjà identifiés comme devant évoluer (ingénierie notamment). Ceci dans un souci, également, de ne pas donner l'impression aux personnels des filières techniques par exemple, qu'ils n'existent déjà plus.

□ Typologie des actions de formation (chapitre III) :

1 - Les actions de formation statutaire au MEEDDAT mériteraient une annexe spécifique (à minima en listant celles existantes).

2 – La préparation aux examens et concours (PEC) apparaît affaiblie et réduite par rapport à l'existant.

Une partie de la PEC actuelle est « transférée » en formation continue de type T3 « développement des qualifications, acquisition de nouvelles qualifications » : cela doit être explicité et le lien entre PEC et T3 doit être mieux identifié dans la circulaire.

Il est dangereux que l'agent doive mobiliser son droit individuel à la formation (DIF) ou un congé de formation professionnelle (CFP) pour suivre une PEC dans le cadre d'actions organisées et agréées par l'administration. Il convient de mieux rappeler dans la circulaire que la hiérarchie doit favoriser l'accès à la PEC.

3 – Pour le bilan de compétences, pourquoi celui-ci serait-il uniquement réalisé « en vue de définir ou de conforter un projet professionnel » par l'agent, comme l'indique la partie IV-6 du projet de circulaire ?

Sur l'élaboration d'un projet professionnel, les instructions nationales devraient pouvoir concilier à la fois une proposition à leur réalisation et la possibilité de ne pas chercher à en avoir. En effet, nombre de personnes n'en veulent pas pour différentes raisons personnelles (voire professionnelles).

L'orientation « projet professionnel » du bilan de compétences entretient par ailleurs le flou sur le rôle de l'employeur absent du bilan mais qui revient par le biais du projet professionnel. Quid si l'agent veut l'utiliser pour autre chose tout à fait acceptable en soi (donner des idées nouvelles de parcours possibles, simplement savoir à quoi « il est bon », etc...) ?

Il faut, selon nous, bien séparer le Bilan de Compétences et le Projet Professionnel. Les deux pouvant se rejoindre uniquement si l'agent est d'accord.

4 – Dans cette nouvelle typologie, les notions de formation pour un développement personnel (« gestion du temps », « conduite de réunion », « anglais techniques », « techniques managériales »,...) n'apparaissent plus : l'adaptabilité immédiate à des fonctions, selon un cadrage restreint par « métiers » au gré des réorganisations imposées, semble le seul objectif de cette « réforme » à la lecture du projet de circulaire.

On retrouve dans cette typologie la logique des protocoles de 2006 (non signés par FO) visant à tronçonner la formation selon différentes finalités (toujours du point de vue de l'employeur) là encore selon une approche d'employabilité immédiate.

□ Les instruments de la politique des ressources humaines en matière de formation (chapitre IV) :

1 – Il existerait donc une « politique des ressources humaines » au sein du MEEDDAT et sa déclinaison en matière de formation ?

Peut-être faudrait-il commencer par une concertation sur ce point majeur, stratégique et préalable à l'examen des outils de formation ! Comme nous l'indiquons, l'urgence est bien de définir le document d'orientation ministériel de la formation, avant de préciser tous les outils.

2 – Sur le droit individuel à la formation (DIF), nous demandons que la mise en place du MEEDDAT (engagée en 2007 et se poursuivant certainement en 2009 et 2010) soit considérée comme la réforme structurelle majeure, d'une ampleur inégalée, ayant déjà un caractère opérationnel : dès lors toute formation demandée par un agent pour adapter ses compétences à son poste de travail relève(ra) de la catégorie T1 « actions d'adaptation au poste de travail », et donc ne doit pas mobiliser son DIF.

De la même façon, la définition et les évolutions des « métiers » dans la fonction publique relèvent uniquement de décisions gouvernementales et de l'administration. Les actions d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2) ne devraient pas mobiliser le DIF des agents.

Ce que nous redoutons avec la création de ce Droit Individuel à la Formation qui vient institutionnaliser un droit acquis (le droit de tout fonctionnaire de se former, d'être formé et de pouvoir accéder à la formation)

afin de le réglementer et de le restreindre se vérifie ici : nombres d'heures limitées, limitations d'accès aux formations pour développement personnel, transfert de l'administration à l'agent de la responsabilité de « bien se former »,...

Le projet démontre bien que le DIF tend à la personnalisation accrue pour les formations longues, notamment celles à caractère statutaire ou relevant de la PEC, ce qui n'est pas acceptable.

Pour Force Ouvrière, les droits des agents doivent être réaffirmés dans une telle circulaire :

- droit à bénéficier d'un congé de formation professionnelle et / ou d'un bilan professionnel de compétences ;
- accès à la formation continue et à la formation continuée (étrangement absente) durant le premier poste pour les personnels sortis d'écoles du MEEDDAT, au bénéfice direct ou non de l'administration et de l'emploi tenu ;
- réel accès à la formation, y compris celle de « développement personnel » ou de PEC sans lien immédiat avec le poste tenu, sur le temps de travail, sans être obligé de prendre sur son DIF, sur des jours RTT ou sur les congés ;
- couverture intégrale des frais réellement engagés par les agents formés ;
- développement des voies de recours (CAP et autres) en cas de refus hiérarchique d'inscrire, l'agent à une formation ou à un stage ;
- cadrage national, après concertation, des droits et conditions de rémunération et de prise en compte des frais pour un agent formateur.

3 – Les périodes de professionnalisation :

La partie VII de l'annexe 3 mériterait un exemple pour bien identifier les rôles de chacun.

La circulaire et l'annexe 3 ne sont pas très explicites sur les conditions de rémunération des périodes de professionnalisation. Cela mériterait d'être plus précis sur le sujet (d'autant que les choses sont claires au sujet du DIF). Idem sur la prise en compte dans les droits à retraite.

A noter que la « professionnalisation de la formation continue » n'est pas évoquée dans ce document. C'est pourtant un point important qui concerne notamment la révision du statut du formateur interne, avec augmentation nécessaire de la rémunération pour compenser l'élévation indispensable du niveau de sa prestation, notamment son aptitude à enseigner (aptitudes pédagogiques).

4 – Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) :

Nous attendons toujours le débat ministériel sur ces deux notions. Celui-ci est indispensable, à l'échelle du MEEDDAT, avant toute traduction par circulaire (formation ou GPEECC).

Monsieur le Président, nous regrettons l'absence de vote sur cette circulaire : FO aurait voté contre ce texte qui met en œuvre une réforme nationale que nous n'approuvons pas. Par ailleurs, mettre en œuvre des outils sans politique ministérielle de GRH est un non sens. Enfin, les réponses écrites à nos questions le sont sur les points réglementaires, pas sur un accord d'évolution de fond.