

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

Secrétariat général

Direction des Ressources Humaines

Service des Emplois et des Compétences

Sous-direction du Développement des Compétences et de la Formation

Bureau de la Coordination de la Formation

Commission ministérielle pour la formation professionnelle
(CMFP)

mercredi 23 juin 2010

Ordre du jour :

- 1) Présentation du projet de document d'orientation à moyen terme de la formation : documents transmis
- 2) Présentation du bilan ministériel de la formation 2008 : document transmis
- 3) Présentation du projet d'arrêté fixant rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités des formation et de recrutement pour le MEEDDM

P. J. : - Déclaration préalable CGT

- Support de présentation Bilan 2008

Copie à : SG/DRH/RS

**Présent
pour
l'avenir**

D. MORTELECQ (SG/DRH) ouvre la séance à 10h10.

Dominique Mortelecq

rappelle l'ordre du jour de la journée :

10h-13h

– présentation du projet de document d'orientation à moyen terme de la formation 2010-2012 (DOMTF)

14h-17h

– présentation du bilan annuel de la formation 2008.

– présentation du projet d'arrêté fixant la rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement au sein du ministère.

Il donne ensuite la parole aux représentants du personnel pour les déclarations préalables [la déclaration préalable de la CGT est jointe en annexe] .

G. COSTIL (FO) rappelle que la question des CVRH reste pleinement posée. Pour lui, il serait temps que les CVRH aient une existence juridique et que le Secrétaire Général se prononce sur leur statut. Les réalités budgétaires, selon lui, sont telles que beaucoup de projets sur la formation sont stoppés à cause des cessations de paiement. Il existe des viviers de formateurs auxquels le Ministère ne pourra plus accéder. De même, des compétences ne pourront plus être déployées en termes de formation. Il souligne sa satisfaction d'être écouté dans cette instance (commission ministérielle pour la formation professionnelle CMFP) et dans le cadre du bureau de la CMFP.

L. DAT (CFDT) est du même avis que G. Costil. Il aimerait, par ailleurs, souligner un point important : l'égalité d'accès des agents à la formation. Il constate que les inégalités entre les services en termes de formation s'accroissent et insiste sur la nécessité de donner à chaque agent la possibilité de se former dans les meilleures conditions.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC), en réponse sur le statut des CVRH, indique que le Secrétaire Général est saisi du dossier. Il déclare que le rapport BRUNETIERE évoque ces sujets.

Sur la question de l'articulation entre le CVRH et la plate-forme SGAR, il informe que l'administration est en phase de négociation d'une convention avec la DGAFP, qui assure la tutelle des plates-formes. Le MEEDDM souhaite préserver cet appareil de formation dédié aux métiers du Ministère. Un recensement exhaustif de l'offre de formation des CVRH permettra de caractériser les finalités de formation. Il décrit le contexte des politiques RH comme étant très différent de ce qui a pu exister. Selon lui, il ne faut pas nier cette construction interministérielle et ces orientations en termes de gestion des RH en interne. Il pense que les choses peuvent être regardées différemment selon les prestations en termes de formation et de conseil aux agents. Il défend l'idée que le MEEDDM souhaite soutenir une communauté de travail quel que soit le lieu d'exercice. Il est essentiel de garder un lien avec le personnel dont le MEEDDM assure la gestion de carrière.

Sur les prestations de conseil : il souhaite préserver cette activité en faveur des agents dont le MEEDDM assure la gestion et pour les services qui contribuent à sa politique. Concernant les assises de la formation : leur traduction est d'ores et déjà présente dans le document d'orientation à moyen terme de la formation. Il souligne les points de désaccord entre la CGT et l'administration sur la *e-formation* et sur le management basé sur la performance. Il partage l'avis sur la reconstruction d'un appareil de formation à la hauteur des ambitions du Ministère. Sur les instances de concertation, il déclare qu'elles sont assurées auprès des différentes maîtrises d'ouvrage. Compte tenu du contexte, il convient de travailler à une déclinaison d'une fonction RH au niveau régional qui traitera, dans en premier lieu des questions de gestion administrative en collaboration avec les DREAL. Il conclut qu'il existe vraisemblablement des marges de progrès à faire sur le recueil des besoins de formation au niveau régional et sur l'établissement de parcours professionnels. Beaucoup de choses sont à reconstruire et il souhaite bénéficier de l'appui des organisations syndicales sur ces sujets fondamentaux.

G. COSTIL revient sur le problème des CVRH, demande des éléments de réponses, notamment sur l'instance de concertation au sein de ces structures.

E. HUSTE (CGT) souhaite rétablir certains faits dans leur contexte : c'est à sa demande que la CGT a été reçue par D. PRIOU et D. AUPIERRE au CVRH de Rouen, et non à la demande de l'administration. Elle explique qu'elle n'était pas opposée à la présence d'une autre organisation syndicale à cette réunion, et qu'elle en a informé son collègue de FO. Elle demande que ses propos soient inscrits dans le compte-rendu.

G. BROCHARD (CGT) souligne son incompréhension par rapport à l'attitude du Secrétaire Général et attend des réponses sur la question des CVRH lors du prochain CTPM ; des questions de statut, de positionnement et de rémunération se posent également. Pour le reste, il considère que la formation est en effet un domaine partagé, dont les avancées doivent être visibles dans l'intérêt des agents et des services. De plus la CGT a, sur ce sujet, plusieurs questions notamment autour du recensement des besoins. Selon lui, deux logiques s'affrontent : une logique individuelle et une logique collective. Le Ministère cherche à appliquer une gestion individualisée, alors que les différentes missions supposent un travail et une logique collective. Il propose donc de travailler sur une circulaire sur la formation à destination des chefs de service qui redéfinirait un certain nombre d'axes de travail, et redonnerait un sens à la politique de la formation désignant un vrai pilote. Il estime qu'il faut reconstruire un réseau de formateurs internes. Par ailleurs, il souligne les difficultés en termes de maîtrise d'ouvrage, et d'articulation DREAL/DDI et s'interroge notamment sur le travail de synthèse dans les territoires entre besoins individuels et besoins collectifs. Face au problème de management des chefs de services, il préconise un changement de la politique RH et demande que les réalités sur le terrain soient prises en compte, et que les concertations soient multipliées au niveau régional.

L. DAT (CFDT) estime que la concertation avec les organisations syndicales est plus que nécessaire. Il rappelle que le document d'orientation à moyen terme de la formation en est déjà à sa huitième version, car il y a eu un travail de dialogue constant au sein du Bureau de la Commission Ministérielle de la Formation Professionnelle. Pour lui, il faut donc rétablir les structures de dialogue, comme celles qui existaient pour le Conseil de perfectionnement. Il trouve regrettable que le seul lieu de concertation soit la Commission Ministérielle pour la Formation Professionnelle (CMFP) et le bureau de la CMFP, il faut absolument se donner les moyens de dialoguer à tous les niveaux.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) déclare que le niveau de dialogue est conservé au niveau régional. Selon lui, les niveaux de concertations existent tant au niveau régional qu'au niveau national, la concertation se fera au niveau de la zone de gouvernance.

L. DAT (CFDT) intervient à nouveau sur le problème de l'inégalité d'accès des agents à la préparation aux examens et concours, en comparant deux régions. Il est impératif de mettre en place une instance de concertation au niveau des CVRH afin d'éviter les disparités qui existent entre les régions.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) n'est pas convaincu de l'intérêt d'une instance inter-régionale.

G. BROCHARD (CGT) pense qu'au contraire, une instance inter-régionale est essentielle.

A. CROCHERIE (DREAL Midi-Pyrénées) n'est pas du même avis que les organisations syndicales sur le sujet de la concertation. Il évoque le document de stratégie régionale (DSR) élaboré par la plupart des DREAL et dans lequel est rédigé un volet portant sur les compétences et la formation. Il rappelle que la DREAL Midi-Pyrénées est en train d'élaborer un plan pluriannuel de formation et de compétences pour l'ensemble des services du MEEDDM de la région en collaboration avec les 8 DDI. Il informe, par ailleurs, que la PEC est régionalisée avec le CVRH et le PSI depuis 4 ans en Midi-Pyrénées. Il rencontre régulièrement les instances de concertation régionale depuis 4 ans pour débattre des sujets sur les compétences, les effectifs et la formation. Selon lui, il faut prendre acte des problèmes de compétences et d'effectifs, et s'organiser en allant vers une maîtrise d'ouvrage régionale forte.

D. AUPIERRE (CVRH de ROUEN) évoque la situation de malaise que vivent les agents dans les CVRH. Selon elle, l'écoute et la communication interne aident les agents à surmonter ces épreuves difficiles. Bien qu'il n'y ait pas de statut, le CVRH travaille et rend service aux services et aux agents.

G. BROCHARD (CGT) revient sur l'intervention de M. CROCHERIE, estimant qu'il y a un véritable problème d'appellation. Selon lui, il y a un amalgame entre stratégie, compétences et formation. Sur la concertation, il entend bien les efforts qui sont faits dans la région Midi-Pyrénées, mais pour lui cela reste exceptionnel. Il réitère donc ses revendications sur une définition d'un mode opératoire pour déboucher sur une concertation au niveau de la maîtrise d'ouvrage. Ce problème ajouté à l'articulation entre DREAL et DDI sont de vrais sujets, en termes de recensement des besoins et en termes de traduction dans un temps de formation.

J.P. GUILLEMET (CFDT) est d'avis que la situation dans la région Midi-Pyrénées est exceptionnelle. Selon lui, le bilan ministériel de la formation 2008, qui met en évidence ces disparités, montre qu'un besoin de pilotage est nécessaire pour que l'offre et la prise en compte des besoins soient respectées sur tout le territoire national.

G.COSTIL (FO) pense qu'il faut regarder les problématiques en toute objectivité. Par ailleurs, il souligne deux changements depuis 4 ans :

- les DDE sont devenues des DDEA ;
- le rôle d'animation et de pilotage a changé au moins trois fois.

Il insiste donc sur la nécessité d'une instance de concertation et par conséquent préconise également une discussion approfondie sur les instances de concertation au niveau régional.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) déclare que d'ici quelques temps, une fonction RH en région sera mise en place. Elle concerne les aspects de formation, mais aussi les parcours professionnels, le développement des compétences et la gestion administrative. Il informe que l'administration est en train de décliner un référentiel d'activité qu'il appartiendra aux DREAL d'appliquer dans leur zone de gouvernance. Pour lui, lorsque cette fonction RH sera visible existera une possibilité de construire les instances de concertation. Pour l'instant, il estime que l'on ne peut pas simplement raisonner sur les politiques de formation en méconnaissant les politiques d'emplois, de mobilité, et de parcours professionnels.

1. Présentation du projet de document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF) 2010-2012.

D. PRIOU (SG/DRH/SEC/DCF) note que la remontée des besoins et leur cohérence mérite un travail approfondi. Sur la concertation, il propose que ce thème soit débattu dans le cadre d'une réunion du bureau de la CMFP afin de mettre en place la concertation au bon endroit.

Le document à moyen terme de la formation a pour but de préciser les orientations sur les thèmes qu'il faudra porter au sein du Ministère. L'idée est de travailler sur le paysage de la formation, et d'évoquer des sujets qui restent en suspens comme la concertation, les collaborations entre les plateformes SGAR et les CVRH. L'objectif de ce document est qu'il fasse l'objet d'une large diffusion et qu'il pose un cadre national précisant un certain nombre d'idées pour l'avenir. Il faut tenter d'en définir les enjeux majeurs, en termes de méthodologie d'organisation, et d'orientation, de recenser les choses indispensables, et de le partager en rencontrant l'ensemble des acteurs (plutôt que par des circulaires). Il annonce une série de réunions thématiques sur le rôle de chacun, sur la consolidation des processus et des interactions entre les acteurs.

Sur la concertation, il s'agit de mener une réflexion avec l'ensemble des partenaires en proposant que le bilan des réflexions des deux semestres 2010 puisse avoir lieu le 11 janvier 2011. Il souligne que la concertation fait partie du dispositif global et qu'il faudra donc faire en sorte que le DOMTF soit mené dans le cadre d'une démarche égrenée jusqu'au début de l'année 2011. Conscient de la difficulté de cette démarche, il invite les membres de la commission à trouver des solutions qui soient pérennes et stabilisent le dispositif.

Denis PRIOU présente ensuite la structure du DOMTF. La première partie est dédiée à l'évolution des missions et à la constellation des différents acteurs. Cette deuxième section sur les acteurs évoque l'évolution du système de formation, de la dimension interministérielle, et des interactions nécessaires entre le niveau régional et départemental. Elle traite des futurs CVRH, des plateformes RH de SGAR, et du projet d'accord cadre entre la DGAFP et le MEEDDM dans le but de construire un partenariat adapté entre les niveaux interministériels et les CVRH.

Le Ministère est le moteur du développement des compétences sur toutes les missions de son ressort et les services porteurs de ces missions. A ses côtés, le CVRH est un acteur privilégié dans le domaine de la formation. Le rôle du Ministère est de bâtir une vision des besoins en compétences sur l'ensemble de la zone de gouvernance, DDI compris. Cette vision se traduira ensuite par une réponse (formation ou autre). Puis les plateformes RH de SGAR prendront le relais afin de permettre aux agents du MEEDDM de bénéficier de ces prestations. Sur l'articulation entre la plateforme RH de SGAR et le CVRH, il souligne la difficulté à mettre en place un dispositif de formation interne adapté. Il propose un dispositif de formation inter-régions en lien avec d'autres ministères. Enfin, sur la formation transverse : l'idée est que le Ministère reste en charge de la construction des besoins en formation sur la zone de gouvernance. Des dispositifs seront ainsi mis en place pour répondre à ces besoins.

D. PRIOU fait part des enjeux en matière de gestions des ressources humaines. Le document recense clairement les besoins en compétences et en formation et définit des axes de travail essentiels : les besoins exprimés par les agents, le dispositif et les modalités de formations et de transfert de compétences. Le document évoque également la *e-formation* qui reste un outil de formation comme un autre, qui n'a pas pour but d'isoler les agents. La formation à distance permettra de coordonner, dans un dispositif plus large, d'autres modalités de transfert de connaissances.

Pour conclure, le DOMTF donne les grands axes des orientations sur la formation et a vocation à être largement diffusé. L'idée est de travailler ensemble et d'enrichir les idées sur toutes ces problématiques dans le temps.

G. BROCHARD (CGT) se réjouit d'une réunion programmée pour le 11 janvier 2011, mais il préférerait que soit établi un calendrier de travail au préalable. Sur le document, il propose de coupler la partie formation 2010 et de la reporter en annexe.

Il est toutefois en désaccord avec D. PRIOU sur quatre points :

- Le problème des effectifs : les effectifs 2010 sont extrêmement contraignants. Suite à la réduction des moyens, il pense que les chefs de service vont demander qu'un certain nombre de missions soient abandonnées dans les DREAL.
- Le manque de lisibilité sur la stratégie RH du Ministère et l'orientation RH 2013. Quelle est la visibilité sur les compétences et sur les métiers ?
- Insister sur le rôle des écoles en tant qu'acteur dans le dispositif de formation. Il faut soulever le problème du plan de charge et celui du recrutement.
- Il faut plus de lisibilité dans les rôles entre SPES et DRH.

M. H. THOMAS (CGT) souhaite revenir sur les problèmes de l'inégalité d'accès à la formation. Elle considère que la baisse des statistiques est due au fait que les agents ne puissent dégager du temps pour aller se former. Elle estime que la formation doit avoir lieu pendant le temps de travail. Par conséquent, elle propose qu'une phrase, page 29, paragraphe 2 soit raccourcie et réécrite et qu'il soit simplement mentionné : « la formation doit avoir lieu sur le temps de travail ».

G.COSTIL (FO) évoque deux problématiques qui méritent également d'être identifiées : la raréfaction du vivier des formateurs et la baisse significative des moyens budgétaires. Il déplore l'absence de publication des résultats budgétaires 2009 dans le DOMTF. Pour sa part il semble difficile de fixer une orientation sans connaître réellement l'état du budget.

D. PRIOU (SG/DRH/SEC/DCF) précise que l'administration complètera le tableau, page 55, avec des chiffres plus récents.

M. H. THOMAS (CGT) demande des précisions sur la formation QUAPODES (Qualification à la Pose et la Dépose de la Signalisation Temporaire), mentionnée dans le programme national de la DGITM. A ce sujet, elle se réjouit de la décision de la réactivation du groupe de travail sur la sécurité au travail des personnels d'exploitation. Elle précise toutefois que cette reprise du dialogue est consécutive à la grève des personnels des DIR. Par ailleurs, elle s'interroge sur le contenu des « nouvelles formations prévues dans les services navigation ».

M. CORNELOUP (DGITM) explique en quoi consiste la formation QUAPODES. Elle évoque le besoin d'harmonisation des pratiques dans les 11 DIR. L'idée est que chaque agent d'exploitation ait la même formation sur la sécurité au travail et elle précise que les personnels les plus exposés au risque d'accident sont prioritaires pour suivre les formations sur les « voies d'eaux ».

G. GUINARD (SPES) aborde le thème des écoles et rappelle que celles-ci sont bien présentes dans la formation. Il existe près de 10 écoles dans le Ministère avec des statuts différents. Un premier séminaire école s'est tenu en 2009 destiné à mettre en place un réseau des écoles. Elle constate que les chiffres du recrutement sont en baisse à l'ENTE, qu'elle justifie d'une part par le problème des postes qui n'ont pu être tous intégrés et par la concurrence avec le diplôme universitaire de technologie (DUT). Elle pense qu'il faut mener une réflexion de manière active sur le sujet. Les « formations de reconversion » sont à développer selon elle et leurs besoins doivent être remontés pour une mise en place en principe dès l'automne 2010.

C. BOUCHET (SPES), pour répondre à G.BROCHARD déclare que l'avancement des travaux du groupe stratégique ministériel des compétences (qui a mobilisé à la fois le SPES, la DRH, les représentants des DIR, et les représentants des services régionaux et départementaux sur la problématique des compétences) permettra certainement d'en faire une présentation à partir de septembre 2010 en concertation avec la DRH et les organisations syndicales.

E. HUSTE (CGT) s'étonne que l'école de Nevers ne soit pas évoquée dans le DOMTF. Puis rebondissant sur les propos d' A.CROCHERIE elle souhaite que la concertation entre la DREAL et la DDI soit étendue à l'ensemble du territoire. De quelle manière la formation est-elle déployée dans les autres structures dépendant de la DREAL ?

M.H. THOMAS (CGT) revient sur la sécurité au travail qui doit être effectivement une question essentielle, notamment car elle implique inévitablement la sécurité des usagers. Elle regrette toutefois que ne soient pas mentionnées les obligations réglementaires de l'employeur en matière de formation. Elle souhaite vivement que ces dispositions soient rapidement ajoutées dans le document. Elle s'interroge enfin sur la mise en place d'une formation à l'habilitation à la conduite des agents « phares et balises » qui ont une spécialité extrêmement pointue.

G.COSTIL (FO) pense, concernant le pilotage des écoles, que l'intitulé « pilotage des services de tutelles et des écoles » ne convient pas. Etant donné que les écoles n'ont pas le même statut, il s'interroge donc sur la question des tutelles.

Il revient sur les propos de Mme Corneloup : il ne faut pas faire d'amalgame entre « formation » et « information ». Il reproche le manque d'information dans le programme de la DGITM. La problématique sur la « sécurité » est à examiner selon la posture des agents.

M. CORNELOUP (DGITM) explique que dans les valises pédagogiques remises aux agents, les normes ont été définies et élaborées par le CETE et le SETRA. En revanche, elle admet qu'effectivement les formateurs sont formés de manière assez identique sans tenir compte des différences sur le terrain mais globalement la formation a été plutôt bien accueillie et l'on dénombre déjà 25 personnes formées à la fin 2009.

M.H. THOMAS (CGT) estime qu'il ne faut pas parler d'harmonisation de la formation mais la présenter plutôt comme de la formation continue. Elle s'interroge sur la mise en place des normes de ces valises pédagogiques avec les FLR (flèches lumineuses de rabattement) . Il devient urgent de réfléchir sur le problème des accidents, sujet pour lequel la CGT demande la mise en place de groupes de réflexion depuis 2007.

L. DAT (CFDT) aimerait revenir sur les orientations stratégiques. Selon lui, quand on parle de missions, il y a forcément une réflexion sur la formation à mener. Or, il s'interroge encore sur l'orientation stratégique du Ministère et sur la feuille blanche du Secrétaire Général. Il est en attente d'une véritable impulsion sur le statut des CVRH et la formation en général.

Il souligne deux points :

- la *e-formation* : le risque encouru pour les agents est qu'ils s'auto-forment sur Internet sans cadrage, il préconise donc une réelle structuration de la formation à distance.
- les directions générales : comment élaborent-elles leur plan de formation ?

Pour lui il est aussi important de définir la manière dont le document sera évalué et quel en sera le rythme.

G. BROCHARD (CGT) estime que la Stratégie Compétences Formation nécessite une présentation plus large. Plus globalement, la question posée est de connaître les rôles de chacun entre le SPES et la DRH en matière de formation. A propos des écoles, il souhaite des informations complémentaires sur ce sujet d'importance. Au sujet du séminaire évoqué par le SPES il souhaite savoir si les organisations syndicales y seront associées et sous quelle forme. Enfin, il exprime une certaine réserve sur la *e-formation*, qu'il considère être une dérive vers le télétravail. Sur le *timing*, il demande à quelle période sera évalué le document.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) entend les demandes de clarifications sur le document. Il s'adresse aux organisations syndicales en leur demandant s'ils souhaitent émettre un avis sur le DOMTF. Le document sera toutefois présenté en CTPM à la rentrée.

G. BROCHARD (CGT) répond que la CGT a déjà fait part de son avis par écrit. Il saisit l'occasion pour résumer les positions de la CGT :

- La CGT est défavorable à un management par objectifs ;
- Elle est également défavorable à une gestion des RH par les compétences et à la gestion individualisée des carrières, de la rémunération et de la formation.
- Elle préconise un travail sur le recensement des besoins collectifs et individuels.

- Elle s'interroge sur la stratégie du ministère en termes de missions et de moyens.

L. DAT (CFDT) se réjouit que les organisations syndicales et l'administration se soient rapprochées sur un certain nombre de points mais il pense qu'il reste encore des points de désaccord, qu'il ne faut pas négliger. Il se dit, malgré tout, inquiet de la position du Secrétaire Général.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) remercie chacun d'avoir contribué aux efforts sur ce travail.

La séance est levée à 12H56.

Elle reprend à 14h25

2. Présentation du bilan annuel de la formation 2008

D. PRIOU (SG/DRH/SEC/DCF) rappelle brièvement les points marquants de l'année 2008 avec l'annonce de deux points contextuels forts

- l'évolution des périmètres ;
- la réforme sur la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV).

Sur l'activité des services et les moyens de la formation il dégage 4 idées majeures :

- le personnel dédié à la formation et au recrutement est en légère baisse en 2008 ;
- le nombre des formateurs internes connaît une réelle baisse par rapport à 2007, cela nécessite une réflexion sur la meilleure façon de mobiliser les agents ;
- les moyens budgétaires : 46,7 millions d'euros sont consacrés à la formation en 2008 ;
- les moyens de la formation rapportés à la masse salariale.

Sur la formation produite :

- La formation initiale et continue : on note une montée assez notable en matière de formation diplômante. En ce qui concerne la prise de poste, il constate une baisse du recrutement et une baisse de la préparation aux examens.
- Il faut analyser la répartition des actions locales de formation entre le niveau national et le niveau régional : le rapport BRUNETIERE a souligné cet aspect dans ses conclusions. De plus il ajoute que l'effort de formation est à peu près stable et que la vraie question porte sur les actions locales : Comment être en capacité dans les services, quels moyens accorder à la formation continue ? Il faut relancer l'aspect « concertation » quand il n'existe pas au niveau local.

Evolution au niveau des formations reçues : les journées stagiaires.

Trois idées sont à retenir :

- la réelle difficulté dans les services à développer des programmes d'action locale de formation ;

- toutes les problématiques de l'instance de concertation ;
- l'évolution des travaux du groupe « stratégie ministérielle des compétences ».

Au vu des remontées de la production de formation dans les CVRH et d'un élargissement des prestations proposées notamment en terme de conseil, le nombre de journées stagiaires ne représente qu'une vision partielle de l'activité, la question des indicateurs d'activité est relancée.

Selon lui, il faut donc travailler sur la possibilité de proposer des indicateurs plus évocateurs de l'ensemble de l'activité.

M. KONIECZNY (CVRH Nancy) constate depuis cette année, un accroissement des volumes de formation. Il donne son point de vue sur le plan d'accompagnement des agents concernés par l'arrêt de l'ingénierie publique. A ses yeux, ce projet commence à prendre forme mais il s'interroge sur la question des frais de déplacements.

Sur le plan de l'accompagnement, il reconnaît que le travail en amont avec les agents aide à déterminer les besoins de formation. En outre, les entretiens de formation et les entretiens professionnels sont mis en place, mais ils ne sont pas encore suffisamment exploités en DREAL.

E. HUSTE (CGT) aimerait savoir s'il s'agit de conseil individuel ou collectif. La demande provient-elle de l'agent ou du responsable de service ?

D. AUPIERRE (CVRH de ROUEN) répond que les deux possibilités sont offertes. Il existe d'une part une écoute des agents dans le cadre de l'évolution d'un projet de service et d'autre part des agents qui souhaitent un regard sur leur parcours. Pour elle, ce sont deux aspects différents du conseil.

G. BROCHARD (CGT) estime que le sujet nécessite d'établir une charte de déontologie afin que l'agent se trouve en confiance par rapport à son interlocuteur.

D. AUPIERRE (CVRH de ROUEN) indique que Rouen est en train de finaliser une telle charte, cette déontologie est totalement définie et se rapproche de celle des cellules GUEPARH.

D. PRIOU (SG/DRH/SEC/DCF) pense que cette relation de confiance est indispensable.

E. HUSTE (CGT) souhaite que l'on clarifie les rôles respectifs des chargés de missions de corps et des conseillers de carrière.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) informe qu'un travail a été réalisé sur ce sujet. L'administration effectue un travail d'identification sur les rôles d'un chargé de mission de corps et le rôle d'un chargé de carrière au sein de la sous-direction PPM (Parcours Professionnels et Mobilité). Il convient désormais d'analyser les conclusions du groupe travail mis en place en collaboration avec des représentants des chargés de missions de corps et des CVRH. Dans le même contexte se pose la question du rôle des MIGT, qui n'ont plus vocation à traiter que l'évaluation des personnels de catégorie A.

G. BROCHARD (CGT) rebondit sur les propos de M.PRIOU en demandant les conclusions de l'audit d'intérêt national sur la formation continue.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) déclare que ces conclusions n'ont pour le moment pas encore été présentées officiellement à leur commanditaire.

G. BROCHARD (CGT) demande une présentation de ces grandes lignes.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) entend la demande des organisations syndicales et s'engage à en tenir compte.

G. BROCHARD (CGT) s'interroge, par rapport au bilan ministériel de la formation, sur la problématique de l'évaluation. Il considère que le bilan ne permet d'évaluer ni les cibles ni les priorités. Il suggère la création d'outils quantitatifs et qualitatifs.

D. PRIOU (SG/DRH/SEC/DCF) ajoute qu'il convient d'initier la démarche en constituant un ensemble d'indicateurs clés puis de monter un tableau de bord. Atteindre cette 1ère cible permettra d'obtenir un certain recul sur l'activité des CVRH. Dans un second temps les données qualitatives, plus complexes, seront définies.

L. DAT (CFDT) fait part de sa satisfaction sur l'effort d'analyse réalisé par rapport aux statistiques du bilan 2007. Au niveau de l'ensemble des CVRH, il note de véritables disparités entre inter-régions. Pour lui, ce sont dans les CETE et les DIR où l'on compte le plus de journées formation par agent. A l'opposé, les résultats les plus bas se trouvent dans les DDEA. Pour lui, il y a certainement eu un problème d'acculturation, car les résultats les plus catastrophiques sont dans ces structures. Il regrette qu'il n'y ait pas de bilan par catégorie d'agent et pas de distinction homme/femme.

M.H. THOMAS (CGT) confirme le besoin de formation dans les DIR, et souligne la difficulté d'accès à la formation pour les personnels de catégorie C ; seul l'encadrement a accès facilement aux formations. L'organisation de formations au plus près des personnels est donc nécessaire pour résoudre ce problème de l'égalité d'accès à la formation. Sur les actions des écoles, elle s'interroge sur la montée en puissance de leurs activités entre 2004-2006 et à l'inverse de leur chute en 2008.

G. GUINARD (SPES) entend par « actions nationales », les actions commandées par le Ministère et les directions de programmes, et par « actions locales », les actions commandées par les directions régionales au regard des maîtrises d'ouvrage. Elle rappelle que la vocation principale des écoles est la formation initiale diplômante. Elle explique que s'il y a une augmentation du recrutement, la priorité portera sur la formation initiale diplômante ce qui entraînera nécessairement une baisse de la formation continue.

D. PRIOU (SG/DRH/SEC/DCF) insiste sur la complémentarité d'action entre les écoles, particulièrement l'ENTE et les CVRH. Les écoles ont des vocations à caractère national sur les grandes filières, et ne sont pas forcément ancrées au niveau régional. Pour lui, l'action des CVRH est donc fondamentale dans les problématiques territoriales.

J.P. GUILLEMET (CFDT) remarque qu'il est dommage que l'on ne parle que de « formation ». Il serait plus pertinent de parler de « professionnalisation des agents ». Il considère qu'il y a d'autres formes de professionnalisation des agents tels que les réseaux, le

compagnonnage, les partenariats avec le CNFPT qui sont peut-être plus difficiles à comptabiliser et à prendre en compte. Il regrette qu'il y ait peu de remontées sur ces sujets. Sur l'activité du conseil, il est d'avis qu'il en existe plusieurs formes difficilement identifiables. Pour l'activité dans les CVRH, il préconise l'élaboration d'un bilan annuel.

D. AUIERRE (CVRH de ROUEN) revient sur la nécessité de créer des indicateurs pertinents reflétant leur activité.

M. KONIECKNZY (CVRH Nancy) ajoute que la totalité des activités des CVRH n'est pas visible. Il cite l'exemple des entretiens réalisés pour les agents concernés par l'arrêt de l'ingénierie publique concurrentielle où une grande partie des entretiens a été faite en première ligne par les services, et n'a pas été quantifiée, alors qu'elle a pourtant donné des résultats. En deuxième ligne, le CVRH est intervenu.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) suggère de travailler le thème des indicateurs.

L. DAT (CFDT) constate que les taux de satisfaction sont connus grâce à la présentation des bilans dans les écoles et à l'évaluation des stagiaires. Il est persuadé qu'il y a une réelle capacité pour recueillir ces éléments, qui pourraient être gérés au niveau local. Il demande la création d'indicateurs portant sur les effets de la formation.

M. KONIECKNZY (CVRH Nancy) rappelle que la formation est difficile à évaluer car il existe plusieurs critères d'évaluation. L'évaluation dite « à chaud » est réalisée systématiquement.

L. DAT (CFDT) pense que le problème se pose lorsqu'un chef de service s'aperçoit qu'un agent n'a pas mis en pratique ses connaissances au terme d'une année. Pour lui, la première démarche doit se faire au niveau du chef de service.

D. PRIOU (SG/DRH/SEC/DCF) répond qu'il faut effectivement prendre en compte la dimension qualitative de l'effort qui est engagé au niveau de la formation.

J.P. GUILLEMET (CFDT) pense que la question de l'évaluation n'est pas simple. Les CVRH connaissent des difficultés complexes, mais il est important qu'ils soient capables d'avoir un retour sur les effets de la formation, afin qu'ils puissent réfléchir aux autres formes de professionnalisation. Ces étapes sont nécessaires afin de mieux répondre aux attentes des agents et des services.

D. PRIOU (SG/DRH/SEC/DCF) conclut qu'il faut travailler en deux temps :

- identifier un tableau de bord suffisamment clair qui reflète la diversité des activités des CVRH ;
- pratiquer des évaluations plus qualitatives de la professionnalisation des agents.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) est d'avis que le système le plus opérant pour évaluer la formation réside dans la fiche de poste qui détermine de quelle manière la formation a été contributive à l'enrichissement des activités, à l'autonomie et à l'aisance professionnelle des agents.

G.COSTIL (CFDT-FO) ajoute un point sur l'avenir des compétences et de l'appareil de formation. Il s'interroge sur les compétences dont on a besoin. Il connaît le bilan de formation et demande quelle est la part de formation dans les domaines de compétences du MEEDDM qui aura été apportée aux personnels qui exercent hors des services du MEEDDM. Selon lui, ce point est essentiel afin de maintenir un Ministère technique avec des compétences techniques performantes.

M.H. THOMAS (CGT) ne partage pas l'avis de D. MORTELECQ sur l'évaluation des compétences des agents par rapport à la fiche de poste. Pour elle, l'acquisition des compétences est appréciée par le chef de service au cours de l'entretien d'évaluation annuel.

G. BROCHARD (CGT) considère que le sujet sur la fiche de poste traduit une conception du travail parcellisée. Il préconise une approche collective plutôt qu'individuelle de l'évaluation de la performance de l'agent.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) déclare qu'il se situe dans une approche RH. C'est une approche très réaliste, car sur un poste de travail, il y a parfois des agents sous-dimensionnés, ou sur-dimensionnés. Selon sa conception, c'est l'agent qui fait son poste.

G. BROCHARD (CGT) qualifie cette approche comme strictement individuelle.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) pense qu'il faut mesurer les niveaux de délégation et de management d'équipe sur cette fiche de poste. Il aimerait observer la façon dont le management peut donner des facilités et de l'aisance au fil du temps. Ces outils sont utiles, car ils permettent d'apprécier les compétences managériales.

G. BROCHARD (CGT) estime qu'il s'agit d'un désaccord de fond. Pour lui, la compétence collective ne peut pas se penser comme la somme des compétences individuelles.

M.H. THOMAS (CGT) estime qu'il ne faut pas donner un rôle trop important à la fiche de poste. Elle maintient que c'est le compte-rendu de l'entretien annuel qui permet d'évaluer les compétences acquises par l'agent.

3. Présentation du projet d'arrêté fixant la rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement au sein du ministère.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) évoque le décret du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant à titre accessoire à des activités de formation et de recrutement mis en place par la DGAFP qui entrera en vigueur au 1er septembre 2010.

J. NICOLAY expose le contexte dans lequel le projet a été mis en place, elle explique l'inadaptation du texte en cours (décret du 12 juin 1956 fixant portant fixation du système général de rétribution des agents de l'état ou des personnels non fonctionnaires assurant à titre d'occupation accessoire soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement de jurys de jurys d'examens ou de concours), due notamment à la mise en place de la réforme professionnelle tout au long de la vie, des nouveaux modes de recrutement et de la mise en place de l'ONP.

Les évolutions principales :

- la fin du lien entre rémunération et catégorie des stagiaires ;
- la prise en compte du temps de préparation et du temps de coordination pour les activités de formation ;
- la prise compte de la formation à distance.

Les objectifs fixés par le MEEDDM :

- mettre en place une politique de rémunération commune à tous les services du MEEDDM en application des textes réglementaires, tout en prenant compte les spécificités du ministère ;

Mise en oeuvre

- la mise en place en novembre 2009 d'un comité de pilotage présidé par D. MORTELECQ et composé des membres représentant les trois volets couverts par le décret : le volet formation professionnelle continue, le volet recrutement et le volet formation initiale. Le comité de pilotage s'appuie sur trois groupes de travail (un par volet)
Les travaux des trois groupes sont suivis par le comité de pilotage qui valide les orientations qui ont été proposées.

Les prochaines étapes à venir :

- la saisine officielle de la DGAFP et du ministère du budget ;
- la présentation à l'automne 2010 du projet d'arrêté en CTPM.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) précise que tout cadre doit être en posture de formateur, ce qui permet de créer une culture commune et de s'impliquer dans le développement de carrière des agents. De plus, il souhaite prendre appui sur ce décret pour souligner que si d'un côté il y a une reconnaissance financière, en contrepartie l'administration doit pouvoir être exigeante sur la qualité de la formation et sur la production pédagogique. Le niveau d'exigence doit se traduire par un document pédagogique de façon à ce qu'il y ait des traces de la formation, ainsi qu'un lieu de « capitalisation » des documents. En revanche, lorsqu'il s'agit de porter la politique de sa direction, il estime que celle-ci ne doit pas être rémunérée. Selon lui, il faut donc caractériser ce qui doit être subordonné à la rémunération. En d'autres termes, la rémunération des activités de formation à titre accessoire nécessite la formalisation de la formation avec notamment la production d'un cahier des charges.

J. NICOLAY apporte des précisions sur le contenu du décret :

- sur la grille de rémunération (art. 3), les différentes natures de prestations ont été distinguées ;
- 2 taux peuvent être utilisés selon la nature de la formation : initiation/sensibilisation ou approfondissement/expertise. On ne fait plus de distinction selon la catégorie des stagiaires ;
- les taux sont plus resserrés par rapport au système du décret de 1956, mais de nouvelles tâches peuvent désormais être rémunérées ;

- un taux dérogatoire de 150 euros/heure est prévu pour les personnalités qualifiées, reconnues pour leurs expertises ;
- l'augmentation des taux de rémunération à 16 euros/heure (par rapport au projet initial) ;
- l'augmentation du temps de préparation rémunéré (par rapport au projet initial) ;
- l'inscription d'une revalorisation des taux.

Concernant la formation initiale :

- Il appartient au conseil d'administration de chaque école de fixer les taux de rémunération des intervenants à l'aide d'une fourchette de taux déterminés ;
- un classement par catégorie de prestation ;
- des dérogations à ces bornes pour la production de documents pédagogiques à caractère exceptionnel et les conférences exceptionnelles.

Sur la rémunération des membres de jury :

- la suppression de la notion de groupe en fonction de la catégorie du concours ;
- des travaux du jury sont rémunérés, soit sous forme de vacation, soit au temps passé (barème horaire). En annexe, l'arrêté prévoit le nombre d'heures nécessaire pour concevoir un sujet ou corriger des copies.
- une nouveauté : la possibilité de rémunérer les agents du MEEDDM affectés à la surveillance des concours et les responsables des centres d'examens afin d'assurer le bon déroulement des épreuves.

F. GUHL (MAAP) estime qu'il est important de travailler ensemble pour avoir des taux identiques, ce qui a été fait depuis le début de ce projet. L'objectif est aussi d'examiner ce qui divergeait jusqu'à maintenant. Il souligne que la première reconnaissance dans l'intervention d'un formateur interne est la reconnaissance par sa hiérarchie. Il faut donc mettre progressivement en place une réglementation comprenant plus de postes référents, dans lesquels la formation sera intégrée.

G. BROCHARD (CGT) s'interroge sur l'utilisation du terme « cadre », en effet, selon lui il existe différents niveaux d'encadrement intervenant en matière de formation. Il insiste sur le besoin en matière de formation et de reconstitution d'un réseau de formateurs internes. Il pense qu'il faut travailler et avancer sur les questions de rémunération et de reconnaissance dans la carrière. Il est important d'avoir un regard sur la qualité de la production et sur le discours tenu pendant la formation. Selon lui, cela pose la question du montage et du pilotage de la formation. Par ailleurs, comment l'administration a-t-elle proposée l'augmentation du taux de 14 à 16 euros de l'heure sachant que l'enveloppe consacrée à ce dispositif reste à budget constant.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) répond qu'il a fallu procéder à quelques simulations pour s'assurer que cela concordait avec l'enveloppe des crédits budgétaires.

G. BROCHARD (CGT) souligne que le taux de rémunération sont néanmoins assez bas et il n'approuve pas la distinction de 2 taux de rémunération ainsi que l'abattement de 30% de la rémunération en cas de co-animation.

J.P. GUILLEMET (CFDT) pense également qu'il aurait été plus simple de fixer un seul taux à 24 euros. Il ne voit pas de justification évidente à cette différenciation de formation.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) explique que c'est l'esprit même du décret ; les formations de sensibilisations se répètent.

J.P. GUILLEMET (CFDT) reconnaît, par rapport au décret de 1956, qu'il y a une nette évolution de la rémunération pour les formations de « face-à-face ». Toutefois, il s'interroge sur les règles de rémunération des temps de préparation.

J. NICOLAY explique que la rémunération des temps de préparation est estimée à une demi-heure par heure de formation.

J.P. GUILLEMET (CFDT) demande si les taux 1 et 2 peuvent être fixés par le maître d'ouvrage, ou si cela reste à l'appréciation du maître d'œuvre.

J. NICOLAY précise que ces taux sont fixés par le maître d'ouvrage en concertation avec le maître d'œuvre.

Conclusion :

D. PRIOU (SG/DRH/SEC/DCF) s'engage à solliciter l'Ingénieur Général J.R. BRUNETIERE pour une présentation du rapport sur l'audit thématique d'intérêt national sur la formation continue.

Pour conclure, il résume les prochains thèmes à aborder (lors du bureau de la CMFP) :

- la problématique de concertation : il est indispensable de mettre en place un canevas précis pour une concertation solide ;
- le groupe stratégique ministériel des compétences : présentation de ses projets ;
- un travail sur la remontée des besoins : articulation entre le niveau « régional » et les directions départementales interministérielles ; comment équilibrer le collectif et l'individuel ;
- définition d'indicateurs pertinents de l'activité de l'appareil de formation : 5 ou 6 indicateurs percutants et évocateurs de la fonction « conseil », qui impacteront la forme du rapport d'activité.

Les prochaines étapes du DOMTF :

1 - l'idée est donc de finaliser ce document en tenant compte dans la mesure du possible les propositions de modifications formulées;

2 - rédaction par le Secrétaire Général d'un avant-propos et d'une lettre chapeau plus synthétique, comprenant un certain nombre d'idées fortes ;

3 - présentation en CTPM à l'automne, puis large diffusion.

M. PRIOU réitère sa proposition de mise en place de groupes de travail et de réunions entre septembre et décembre 2010 avec comme objectifs de déterminer les acteurs et leurs rôles, leurs interactions et leurs processus.

Une grande journée de partage sur les rôles des acteurs, les processus, les interactions se tiendra en début d'année, en principe le 11 janvier 2011.

D. MORTELECQ (SG/DRH/SEC) remercie les membres de la commission pour leur participation et clôt la réunion.

La séance est levée à 16h13