

MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications

*Bureau du Budget, de la réglementation et des statistiques
de la formation*

Commission Ministérielle pour la Formation Professionnelle (CMFP)

Le 8 février 2013

Ordre du jour :

- 1) Bilan ministériel 2011 de la formation

- 2) Actualités et perspectives du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

P.J : – Support de présentation bilan 2011
– Support de présentation CMVRH

copie à : SG/DRH, SG/DRH/RS

Étaient présents :

Membres représentants de l'Administration Centrale

Ronald Davies, Chef de service, adjoint de la directrice des ressources humaines

Paul Weick, SG/DRH/FORCQ

Laurence Navarre, SG/DRH/FORCQ

Anne-Catherine Ladik – SG/DRH/FORCQ1

Alain Cercley, SG/DRH/FORCQ1

Nicolas Pavesis, SG/DRH/FORCQ1

Nabila Miri– SG/DRH/FORCQ1

Nadine Bonhotal, SG/DRH/FORCQ3

Inès Urtiaga, SG/DRH/FORCQ2

Patrick Besson, SG/SPES/ACCES

François Raymond, DGALN

Rémy Blanes, DGALN

Christine Godon, DGEC

Guillaume Passard, DGITM

Fadila Ancedy, DGITM

Geneviève Levet, DGPR

Membres représentants des Services Territoriaux

Guy Dietrich, DREAL Alsace

Denis Hirsch, DIRCE

Christian Dussarrat, DDT Saône-et-Loire

Membres représentants du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH)

Marcel Konieczny, CVRH de Nancy

Membres représentants de l'École Nationale des Techniciens de l'Équipement

François Yoyotte, ENTE de Valenciennes

Membres représentants du personnel

CGT/FSU

Marie-Hélène Thomas

Gilles Brochard

David Loarec

Willy Garing

FO

Cécile Blassenac

Sébastien Briche

Dominique Delaunay

Gérard Flajeolet

CFDT

Gwenaëlle L'huillière

Louis Dat

Jean-Pascal Guillemet

UNSA

Michel Gaume

Excusés :

Bruno Matteucci – SG/SPES/ACCES3

Bruno Verlon – CGDD

Nivano Fiorot – CGT

Jean-Jacques Garet – CGT

Isabelle Rousseau – CFDT

La séance est ouverte à 10 heures 15, sous la présidence de Ronald Davies.

Ronald Davies souligne que la CMFP se réunit pour la première fois sous la nouvelle configuration de l'arrêté de création de la CMFP (du 3 janvier 2013) qui a été publié le 25 janvier 2013 au bulletin officiel ministériel. La décision sur la répartition des sièges entre les organisations syndicales représentés au Comité Technique Ministériel a été signée par la directrice des ressources humaines et est en cours de publication au bulletin officiel ministériel.

Ronald Davies insiste sur l'intérêt que porte le METL-MEDDE à la politique de formation et, plus globalement, à la question du maintien et du développement des compétences dans un contexte d'évolution rapide des missions et des métiers. Il rappelle, par ailleurs, que la commission est appelée à se réunir au moins une fois par an. Il s'agit d'une enceinte de dialogue social entre les différentes directions, et services des ministères, les directions départementales ministérielles et les représentants du personnel. Elle s'inscrit dans une gouvernance renouvelée des instances de développement des compétences et de formation des METL-MEDDE qui comprend notamment les conseils de perfectionnement des écoles, le futur conseil de perfectionnement du CMVRH qui sera installé mi – 2013.

Après avoir rappelé les deux points à l'ordre du jour, Ronald Davies donne la parole aux organisations syndicales qui souhaiteraient faire des déclarations liminaires.

Au nom de la CGT-FSU, Gilles Brochard souhaite mettre l'accent sur différents points. Il constate que la CMFP ne s'est pas réunie depuis le 9 février 2011. La CGT-FSU souhaiterait que l'administration prenne l'engagement de réunir la CMFP *a minima* deux fois par an.

La CGT déplore par ailleurs qu'aucun document relatif au point 2 de l'ordre du jour n'ait été communiqué aux participants.

Le bilan 2011 de la formation est le résultat d'un travail considérable, la CGT-FSU attend que cette réunion puisse dégager des pistes de travail pour faire évoluer la politique de formation. Une synthèse du bilan réalisé constituerait, à cet égard, un outil précieux pour aborder les questions fondamentales.

S'agissant de l'application de la politique de formation dans l'ensemble des services, Gilles Brochard constate que la concertation se fait de plus en plus rare dans les services. Il importe donc de redonner de la lisibilité à la mise en œuvre de la politique de formation, de la remettre en perspective afin qu'elle s'inscrive en cohérence avec les projets de service.

S'agissant plus particulièrement du bilan de la formation 2011, la CGT-FSU a relevé quelques points qui pourraient être débattus :

Une baisse générale de l'activité de formation des services ;

Une diminution des crédits alloués à la formation ;

L'absence d'outil d'expression des besoins ;

L'individualisation de la gestion des ressources humaines qui place l'agent comme acteur de son employabilité et du développement de ses compétences ;

L'inégalité d'accès à la formation, les personnels d'exploitation (OPA) semblent exclus des dispositifs mis en place ;

La qualité du recensement des besoins dans les services ;

Le manque de visibilité vis-à-vis des établissements publics ;

L'incertitude quant à l'avenir des écoles notamment du fait de la diminution des recrutements, d'où la nécessité d'initier un débat à ce sujet ;

Le conseil à l'agent peu développé ;

La nécessité de développer la PEC et le réseau des formateurs internes ;

La nécessité de faire de la e-formation un chantier particulier (la CGT-FSU en exprime clairement la demande) qui pourrait être inscrite dans l'ordre du jour d'un prochain bureau.

Gilles Brochard espère qu'un débat s'instaurera sur les différents points susmentionnés. Évoquant le projet de guide ministériel pour le développement des compétences, il souligne que le terme « manager » reste à définir. En tout état de cause, la CGT-FSU ne partage pas la vision de la politique de formation telle qu'elle se présente aujourd'hui. Celle-ci ne saurait se limiter à une individualisation de la gestion des compétences. Il importe d'introduire une dimension plus collective et de revenir à certains fondamentaux. Les questions relatives aux « qualifications », « recrutements » et « parcours professionnels » sont de véritables sujets qui doivent être soumis à concertation.

Pour Louis Dat (CFDT), le bilan 2011 de la formation est, à l'image du dialogue social au sein des ministères, en forte régression. Or, le dialogue social doit concerner l'ensemble des services des deux ministères.

En outre, il déplore l'abandon des conseils de perfectionnement des ex-CIFP, la quasi-disparition des commissions locales de formation (CLF), le refus de l'administration de créer à nouveau un conseil de perfectionnement au sein des CVRH et le manque réel d'implication d'une majorité de DREAL dans le domaine de la formation. La CFDT reste également dans l'attente de la création du conseil de perfectionnement du CMVRH.

Ce bilan, d'après Louis Dat, montre que le principe de l'égalité d'accès à la formation n'est pas respecté au sein des deux ministères, et qu'une grande majorité d'agents en pâtissent même si certains services (les CETE et les DIR) semblent avoir de moins mauvais résultats. Louis Dat s'interroge sur les raisons de ces disparités.

Il souhaiterait le résultat des PEC par corps et par sexe.

Il s'étonne de ne plus voir apparaître le nombre de formateurs internes dans le bilan.

Il note, en outre, que le débat sur la formation pose la question du recrutement. En effet, il semble que le ministère ne met pas tout en œuvre pour pourvoir l'ensemble des postes ouverts au recrutement.

Enfin, les représentants du personnel souhaiteraient avoir une visibilité sur l'avenir des écoles des ministères.

Jean-Pascal Guillemet (CFDT) souhaite aborder le problème des postes non pourvus au restaurant administratif du CVRH de Toulouse.

Michel Gaume (UNSA) estime, quant à lui, que les importantes répercussions du contexte actuel sur la formation sont clairement observables sur le terrain. Par ailleurs, il serait pertinent d'établir un calendrier annuel des réunions de la CMFP et de son bureau.

Ronald Davies fait observer que, bien que l'arrêté prévoit au moins une réunion annuelle, il lui semble souhaitable que cette instance se réunisse deux fois par an, à un rythme d'une séance par semestre si possible. Au regard des questions soulevées les réponses seront apportées à l'issue de la présentation du bilan 2011 de la formation.

Présentation du bilan ministériel 2011 de la formation

Anne-Catherine Ladik (FORCQ1) présente le bilan ministériel 2011 de la formation dont le support est joint en annexe.

S'agissant des moyens attribués à la formation, Anne-Catherine LADIK indique que le vivier des formateurs internes s'est accru de 15 % en 2011. Le nombre moyen de jours de formation par formateur est passé de 3,2 en 2010 à 4,6 en 2011. Le budget consacré à la formation reste stable si l'on ajoute aux 43 millions d'euros des ministères les 3 millions d'euros transférés au programme 333 pour le financement des formations locales des agents des DDI. L'augmentation des dépenses de formation par rapport à la masse salariale est à mettre en corrélation avec la baisse des effectifs.

S'agissant de la formation produite

Anne-Catherine Ladik signale que les formations statutaires des écoles sont marquées par une baisse des recrutements. Par ailleurs, une augmentation est observée au niveau des typologies T2 et T3, de même qu'au niveau des préparations aux examens et aux concours (PEC). La formation produite par le maître d'œuvre, formation initiale comprise, s'avère stable au niveau des écoles.

Les CVRH, quant à eux, sont marqués par un renforcement de leur production de formation continue au cours des trois dernières années. Cette tendance est inversée par rapport à celle observée par les services locaux.

S'agissant de la formation reçue

Anne-Catherine Ladik souligne que la formation statutaire est en baisse, ce qui est à mettre en parallèle avec la diminution du recrutement. On observe également une légère baisse de la formation professionnelle reçue. En revanche, le nombre de préparations aux examens et concours augmente notablement.

Sur la répartition des formations par domaine

Anne-Catherine Ladik relève que la part des formations techniques confirme que les METL-MEDDE sont bien des ministères techniques.

Sur la formation du personnel en situation de handicap

Le nombre d'agents concernés était de 416 en 2011 alors qu'il n'était que de 211 en 2010, soit une augmentation de 97 %. On observe 1 070 journées de formation dispensées en 2011 alors que l'on en comptait 733 en 2010, les chiffres montrent une stabilisation de l'effort engagé pour les formations de sensibilisation au handicap.

Sur la mobilisation du DIF

La mobilisation du droit individuel à la formation reste encore faible même si l'utilisation du DIF progresse : 150 stagiaires ont bénéficié du DIF en 2011, contre 107 en 2010.

Paul WEICK (FORCQ) tient à rappeler aux représentants des personnels, en réaction à leurs propos liminaires, que la tenue de la CMFP, et son existence même, montre la volonté des ministères d'apporter de la visibilité au dispositif de formation ministériel qui s'avère complexe. En outre, la participation à cette séance de nombreux services et directions d'administration centrale témoignent de cette mobilisation collective.

S'agissant du bilan 2011 de la formation, Paul Weick indique que l'administration s'est efforcée de présenter un bilan 2011 de la formation plus qualitatif qui pourra à nouveau être amélioré au vu des propositions des représentants du personnel. Le bilan 2012 devrait pouvoir être communiqué dès la fin du deuxième semestre 2013.

Sur le nombre de formateurs internes, Paul Weick fait valoir qu'il s'agit d'un véritable sujet de préoccupation pour maintenir et développer ce vivier.

S'agissant de l'égalité d'accès à la formation, Paul Weick reconnaît que des difficultés sont survenues en lien avec des problématiques de frais de déplacement. Les ministères ont travaillé sur ce sujet, la situation est en cours d'amélioration.

L'objectif est de dispenser des formations aux agents en favorisant autant que possible la proximité géographique. C'est pourquoi, lorsque la cible le permet, il est procédé à des délocalisations de formations. Pour Paul Weick, les formations doivent aussi s'appuyer sur un outil complémentaire : la formation ouverte à distance (FOAD) ; Il est d'ailleurs prévu d'initier des échanges sur ce sujet lors de la prochaine réunion du bureau de la CMFP.

S'agissant du champ des compétences, Paul Weick fait savoir que le titre du projet de guide pour le développement des compétences examiné lors du bureau le 30 janvier 2013 ne s'intitulera pas « guide du manager » mais « Guide du cadre de proximité ». Il ajoute que les ministères disposent, dans ce domaine, de nombreux outils à la disposition des agents et des cadres qu'il est important de valoriser. Le guide, bien que riche, doit améliorer la visibilité de l'ensemble des dispositifs. Pour l'élaboration de ce guide, l'administration souhaite travailler avec les représentants du personnel sur les notions clés.

S'agissant des compétences collectives, celles-ci ne constituent pas une simple addition de compétences individuelles, mais résultent d'une synergie entre les compétences des agents et l'organisation dans laquelle ceux-ci interviennent. L'organisation doit devenir plus transversale pour favoriser la construction collective de compétences.

Le CMVRH intervient pour le compte des services et des établissements publics avec lesquels le développement en partenariat est privilégié comme avec Voies Navigables de France (VNF) et, lorsqu'il sera créé, avec le Centre d'Études et d'Expertise pour les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement (CEREMA).

Paul Weick signale, par ailleurs, que les parcours de professionnalisation sont pour le CMVRH un sujet prioritaire. L'administration entend augmenter son offre dans ce domaine.

En réponse aux déclarations liminaires, Paul Weick ne partage pas l'opinion selon laquelle l'offre de formation proposée aux agents d'exploitation (des DIR, de VNF) est faible. En effet, l'administration et les CVRH en particulier, sont très vigilants pour proposer des formations délocalisées autant que possible pour tenir compte au mieux des contraintes liées aux postes des agents d'exploitation.

Par ailleurs, s'agissant de l'augmentation du nombre de PEC, Paul Weick rappelle les échanges qui ont eu lieu sur le projet d'instruction ministérielle sur la PEC dans le cadre du bureau de la CMFP le 17 octobre 2012. A l'occasion de cette réunion, les représentants du personnel ont souhaité que soient davantage mis en évidence les droits et obligations de l'agent et du chef de service, point qui a été pris en compte dans le projet d'instruction PEC complété en ce sens.

Patrick Besson (SPES) évoque l'avenir des écoles qui représente un enjeu majeur pour les deux ministères, et notamment à travers les projets menés au sein de la sous direction de l'accompagnement du changement et de l'enseignement supérieur (ACCES).

L'administration travaille pour imaginer les besoins de l'État, des employeurs publics et parapublics, et de la société civile à 5 ans ou 10 ans, afin de faire évoluer les contenus et les modalités de formation dans le cadre des missions des écoles.

Patrick Besson annonce que le service du pilotage de l'évolution des services (SPES) travaille avec la DICOM pour développer et rendre plus lisible l'offre de postes disponibles aux METL-MEDDE. Un séminaire des écoles s'est tenu en 2012 et a donné lieu à des groupes de travail. Il s'en tiendra un nouveau en 2013.

François Yoyotte (ENTE Valenciennes) explique que l'école nationale des techniciens de l'équipement a un véritable défi pour la rentrée 2013, avec un programme de développement important et ouvert sur l'extérieur. Il s'agit d'abord de la refonte profonde des formations des stagiaires des corps de catégorie B. L'ENTE se met en ordre de marche dans le cadre des fusions de corps, notamment pour le recrutement à bac+2 des techniciens supérieurs principaux dès la rentrée prochaine.

Par ailleurs, l'ouverture sur l'extérieur sera marquée par l'accès d'étudiants civils aux mêmes formations que les techniciens supérieurs dès la rentrée prochaine. Mais c'est également un catalogue d'e-formations qui s'enrichit et élargit sa cible au-delà de la formation initiale.

La direction de l'école est sensible à la question des recrutements qui ont connu une baisse en 2012 notamment parce que l'ensemble des postes offerts au concours n'a pas été pourvu. Sur ce point, la mobilisation de la DICOM et des ministères s'avère essentielle pour faire connaître les formations et les modes d'accès à l'ENTE, ouvrir aux étudiants. Tel est le défi de la rentrée 2013.

François Yoyotte signale, par ailleurs, que le Secrétaire Général a récemment signé un arrêté permettant d'aider, sous la forme de classes préparatoires intégrées (CPI) à Valenciennes, des étudiants d'origine modeste, à préparer le concours de technicien supérieur. L'ENTE se met également en ordre de marche dans le cadre des fusions de corps, et notamment pour le recrutement à bac + 2 des techniciens supérieurs principaux dès la rentrée prochaine.

Guy Dietrich (DREAL Alsace) fait savoir que les DREAL ont un double positionnement, d'une part en tant qu'employeur direct et service déconcentré, et d'autre part en tant que responsable de zone de gouvernance. À ce double titre, elles accordent une priorité absolue à la formation continue qui se manifeste par le maintien de l'effort budgétaire. En Alsace, alors que les budgets de fonctionnement ne sont pas en hausse, il a été décidé d'augmenter l'effort budgétaire consacré à la formation du programme 217 et des BOP métiers.

Pour Guy Dietrich, maintenir et développer les compétences constituent un enjeu prioritaire, notamment en vue de la préparation aux évolutions des missions. C'est un travail qui est mené en collaboration avec les CVRH.

Les plans annuels de formation sont élaborés en concertation avec les organisations syndicales dans le cadre des instances régionales de concertation.

Les encadrants de proximité des services territoriaux ont ainsi reçu pour consigne de mener les entretiens professionnels et de formation avec un soin accru.

Guy Dietrich souhaite toutefois attirer l'attention des membres de la commission sur certains points.

L'effort de formation initiale et de formation continue doit s'attacher à préserver les compétences rares. Pour exemple, il y a, un, voire deux agents qui sont en charge des raccordements électriques dans le domaine de l'hydrométrie

Aucune formation n'a été refusée aux agents de la DREAL depuis deux ans pour motif budgétaire. Une charte entre la DRH et les RPROG en matière de formation serait un plus pour définir ce qui relève de chaque niveau budgétaire.

Enfin, la question du recrutement et donc de l'organisation des concours doit être débattue. Il tient à souligner que pour l'organisation du concours Mines Ponts, la DREAL est contributeur financier mais la dotation ne couvre pas tous les frais d'organisation.

Denis Hirsch (DIRCE) signale que les questions du maintien et du développement des compétences sont également centrales pour les DIR, pour deux raisons : d'une part, pour assurer la sécurité du personnel, et d'autre part pour préserver les compétences techniques.

S'agissant de la montée en puissance de la fonction RH régionale et interrégionale, et de la mise en place du CMVRH, la DIRCE s'inscrit pleinement dans les démarches menées. Toutefois, celles-ci ne correspondent qu'à une petite partie de la demande. Le point essentiel réside dans la capacité des responsables de programmes à mettre en œuvre à l'échelle nationale des actions de formation et de perfectionnement. La délocalisation des formations doit se poursuivre afin d'éviter les déplacements de plus de 2 jours. Dès lors, Denis Hirsch se réjouit de la création du CMVRH.

Les priorités de la DIRCE sont les suivantes :

- la sécurité des personnels et des formateurs externes ;
- les formations de nature technique, non seulement sur les métiers de demain, mais aussi sur ceux d'aujourd'hui ;
- la compétence des encadrants : des difficultés croissantes sont enregistrées au niveau des collectifs de travail, en effet des agents sont confrontés à des situations personnelles délicates, d'où une nécessité d'adapter les compétences des cadres de 1er niveau aux différentes situations pour tenir compte au mieux des risques psychosociaux.

Par ailleurs, Denis Hirsch regrette que les actions de formation menées au niveau local de courte durée (1/4 ou 1/2 journée) ne soient pas mieux remontées à l'administration centrale, sachant qu'elles représentent une part non négligeable de la formation locale qu'il serait intéressant de faire apparaître dans les statistiques.

Enfin, Denis Hirsch tient à rappeler que l'entretien professionnel constitue une étape importante dans le dispositif de formation.

Pour Christian Dussarrat (DDT Saône-et-Loire), la ressource principale se trouve au cœur de chacune des structures. Dès lors, maintenir et développer les compétences de ses agents représentent aujourd'hui, pour une DDT, un élément majeur de sa stratégie.

Christian Dussarrat rappelle, par ailleurs, que les DDI sont des unités récentes. Il a fallu œuvrer au rapprochement de cultures et de méthodes de travail d'agents issus d'horizons différents, et à la création d'un collectif de travail. Dans le cadre de la reconversion des agents l'accent a été mis sur l'accompagnement des agents dont le métier a évolué. Dans un tel contexte, les cadres de proximité ont besoin d'être soutenus dans cette démarche.

Enfin, s'agissant de l'articulation entre les niveaux régional et départemental, il s'avère nécessaire, selon Christian Dussarrat, de mobiliser les réseaux métiers pour la mise en place de référentiels « métiers ». Or, c'est en travaillant avec les cadres de proximité et les équipes qu'il sera possible d'élaborer un catalogue des savoir-faire qui répondent aux nouvelles missions.

François Raymond (DGALN) considère que la formation constitue un élément essentiel de la stratégie de la DGALN, qui participe très activement aux groupes de travail mis en place par la DRH.

Par ailleurs, il signale que malgré les difficultés budgétaires, les crédits dédiés à la formation ne sont pas en baisse sur les programmes dont la DGALN a la responsabilité.

Par ailleurs, au sein de cette direction, il existe une commission locale de formation (CLF), instance de concertation qui permet de réfléchir aux besoins de formation des agents, et aux formations plus spécifiques liées à leurs métiers. Ainsi, la réforme de l'application au droit des sols (ADS) a permis de proposer tout un programme d'accompagnement des agents, notamment sur des formations informatiques à mettre en place.

Ainsi que l'explique François Raymond, les métiers de la DGALN sont également concernés par un certain nombre d'évolutions, qui feront l'objet de tous les accompagnements nécessaires. Pour les métiers qui relevaient jusqu'à présent de la sphère « environnement », la DGALN intervient pour que, dans les catalogues de formation continue et dans les programmes de formation initiale des écoles, les métiers de la biodiversité soient réellement pris en compte.

Guillaume Passard (DGITM) explique que la formation constitue une priorité pour la DGITM, qui entend continuer à accompagner ses agents dans le maintien et le développement de leurs compétences professionnelles.

En 2013, un effort particulier est demandé aux managers sur les entretiens professionnels et de formation. Il souligne l'importance de l'acte de management dans la conduite de ces entretiens. Actuellement, à la DGITM, les besoins de formation des agents sont intégralement couverts.

Depuis 2008, la direction maintient un budget constant dédié à la formation qui est entièrement consommé. Guillaume Passard ajoute qu'un budget assez conséquent est consacré pour la tenue des colloques et conférences.

S'agissant des formations en langues, les organisations syndicales de la DGITM ont souligné l'absence d'un niveau « initiation ». Bien que l'offre de formation n'ait pas vocation à répondre aux besoins d'initiation, la direction essaye de pallier ce manque pour 2013.

Enfin, Guillaume Passard signale que la DGITM réactive actuellement le dialogue social avec les organisations syndicales sur le sujet de la formation.

Christine Godon (DGEC) souscrit aux différents propos de ses collègues. Elle insiste également sur le fait que 2013 sera une année particulièrement importante sur le plan de la transition énergétique.

Il faudra dès lors construire des actions de formation qui, jusqu'à présent, restaient embryonnaires et dispensées par des spécialistes à des publics restreints. En outre, il conviendra de regrouper des publics parsemés sur l'ensemble des services déconcentrés.

Pour Christine Godon l'ouverture à d'autres publics, par exemple sur la thématique de la qualité de l'air, s'avère importante.

Willy Garing (CGT) se félicite d'entendre que la formation constitue une priorité pour les ministères, faisant remarquer, par ailleurs, que la CMFP ne s'est pas réunie depuis deux ans. Pour autant, il estime que l'engagement des ministères est loin d'avoir atteint l'objectif énoncé, à savoir obtenir un jour de formation professionnelle par agent. Le manque de formation et d'inadaptation des formations pour les agents d'exploitation de la catégorie C n'est pas sans incidence, selon Willy Garing, sur le nombre considérable d'accidents qui surviennent sur le terrain.

S'agissant de l'entretien professionnel et de formation, Willy Garing souligne que certains entretiens sont encore réalisés au titre de l'année 2011.

Par ailleurs, Willy Garing estime que la nature et le contenu des épreuves du concours de chef d'équipe devraient être revus. Il importe de prévoir à l'avenir des préparations aux examens et concours plus adaptées à cette catégorie de personnels.

Enfin, il souligne les difficultés que rencontrent les personnels d'exploitation pour leur évolution de carrière, au vu des chiffres, il estime que l'administration manifeste peu d'intérêt à ces personnels. Ainsi, seuls 0,03 % des chefs d'équipe accèdent à la catégorie B. En outre, au niveau national, sur environ 50 agents recrutés à l'échelle 3 en 2007, seuls 7 agents peuvent atteindre l'échelle 4 et gagner un point d'indice sur leur traitement.

Ronald Davies rappelle qu'il existe un chantier interne dédié à l'évolution du statut du personnel d'exploitation.

Gilles Brochard note que ces échanges sont riches d'enseignements mais qu'il n'est pas satisfait des réponses apportées, en particulier, au regard des effectifs et des politiques de recrutements. Il se dit inquiet pour l'avenir des ENTE. Il craint notamment que les difficultés de recrutement ne résultent pas uniquement d'un problème de communication, mais qu'elles soient imputables à un manque d'attrance pour la Fonction Publique.

Revenant aux statistiques du bilan 2011 Gilles Brochard constate qu'il manque un bilan des campagnes menées sur les entretiens professionnels.

En réponse, Ronald Davies mentionne que le taux de réalisation des entretiens au niveau national est d'environ 68 %. Ce taux masque toutefois des réalités disparates. Ainsi, il s'élève à 95 % dans la plupart des DREAL. En revanche, il est inférieur au niveau de l'administration centrale. Une démarche « qualité » a été initiée sur l'ensemble de ce

processus, notamment pour améliorer les résultats de l'administration centrale et des services déconcentrés.

Gilles Brochard estime que ce sujet renvoie à des réalités très concrètes en termes de recensement des besoins et de traduction de ceux-ci dans les plans de formation. Il s'étonne, par ailleurs, que le taux de recrutement des travailleurs handicapés soit si faible parmi les techniciens supérieurs.

Revenant sur le sujet de la *e-formation*, Gilles Brochard attire toutefois l'attention de l'administration sur le fait que cette évolution, à laquelle il n'est pas hostile, implique un certain nombre de contraintes en termes d'organisation. En effet, la *e-formation* renvoie à nouveau à l'individualisation des processus, alors qu'il est nécessaire d'introduire une vision collective et du sens commun. Il faut donc prévoir un dispositif conséquent d'accompagnement de la *e-formation*.

Louis Dat évoque les instances de concertation auxquelles il a participé autrefois, au sein desquelles il existait une volonté commune de faire progresser la formation des agents. Il se dégageait à travers ces échanges une volonté de dialogue et tous les participants se sentaient concernés par ces problématiques.

Pour autant, force est de constater que les statistiques ne font pas apparaître de résultats significatifs. En effet, à ce jour, tous les agents n'ont pas encore accès à la formation puisqu'on relève des écarts importants d'un service à un autre. Ainsi, en 2011, le nombre de jours de formation était de 0,5 j par agent et par an dans certains services et de 7 j dans d'autres, soit un rapport de 1 à 14.

Louis Dat a le sentiment que l'évolution observée en matière d'*e-formation* à l'ENTE d'Aix-en-Provence résulte non seulement d'une forme d'implication, mais aussi de l'affectation de moyens importants. Ainsi, la mise en place de l'*e-formation* au sein du METL-MEDDE nécessite un effort significatif en termes financiers et de personnel.

Louis Dat informe que près de 95 % des agents des ministères ont acquis au 1^{er} janvier 2013, 110 heures de formation au titre du droit individuel à la formation (DIF). Dès lors, en 2013, leur compteur s'arrêtera à 120 h. Les organisations syndicales ne manqueront pas de rappeler aux agents leurs droits. Le DIF constitue un droit qui doit s'inscrire dans le cadre du plan de formation de l'administration. Or, 80 % des services n'ont pas de plan de formation et c'est là, selon lui l'ambiguïté de ce dispositif sans compter les nombreux refus des chefs de service face aux demandes

Sébastien Briche (FO) regrette que le bilan ne fasse pas apparaître une ventilation par service (DDT, DREAL...) ce qui permettrait de mieux comprendre les raisons des inégalités d'accès à la formation..

Cécile Blassenac (FO) estime, pour sa part, que le document manque de statistiques relatives aux origines des formateurs internes. Elle s'interroge, par ailleurs, sur les conséquences des réorganisations du réseau scientifique et technique (RST) et du CEREMA : comment est-il prévu de continuer à mobiliser le RST sur des formations extrêmement pointues ?

S'agissant des compétences particulières et rares, elle s'étonne qu'il ne soit pas fait mention, dans le bilan, des étudiants de 4^{ème} année de thèse (statut d'ingénieurs), *quid* de la formation en alternance, en particulier pour les BTS ?

Enfin, Cécile Blassenac observe que le bilan 2011 de la formation comporte des données relatives à la parité. Cependant, ces chiffres sont à corréliser avec la répartition des effectifs entre hommes et femmes dans les DDT dans les différents domaines concernés.

Jean-Pascal Guillemet signale que certains CVRH ont demandé à reprendre la mise en œuvre de préparations aux examens et concours, ce qui représente une charge de travail supplémentaire pour les agents desdits CVRH. Cette problématique rejoint celle de la délocalisation des formations, que Monsieur Weick a définie comme un point important du projet stratégique. Or, délocaliser les formations dans les services implique une charge de travail supplémentaire.

Pour Jean-Pascal Guillemet le développement des partenariats avec le CNFPT et les plateformes RH en région (aspect important du plan stratégique) nécessite de dégager suffisamment de temps pour la construction et la mise en place de programmes de formation, mais cela ne doit pas se faire au détriment de la production des formations au niveau local.

Il constate que le vivier de formateurs s'appauvrit et qu'il est de plus en plus difficile de mobiliser les formateurs internes dont le rôle n'est pas valorisé.

Marie-Hélène Thomas (CGT) rappelle que les moyens alloués à la formation sont calculés par rapport à la masse salariale. Elle aurait toutefois apprécié que les chiffres exposés mentionnent un ratio par rapport aux effectifs d'agents.

Elle regrette, par ailleurs que le recensement des besoins de formation, *via* les entretiens professionnels, bien que crucial, s'avère peu efficace.

De même, la question des moyens budgétaires est importante. Or, du fait du contexte actuel de restriction budgétaire, elle se dit inquiète quant à certains projets comme la mise en place de l'*e-formation*. Elle estime que ce nouvel outil doit compléter la formation traditionnelle, et ne doit en aucun cas s'y substituer. Elle souhaiterait d'ailleurs disposer d'un bilan sur la e-formation.

En outre, Marie-Hélène Thomas s'interroge sur la fiabilité de certaines remontées des services quant aux réponses transmises. La diminution du nombre de formateurs internes constitue un réel problème. À son sens, la raison de cette baisse n'est pas uniquement pécuniaire. Les absences du formateur peuvent être considérées comme problématique vis-à-vis de ses collègues et de sa hiérarchie. De plus, compte tenu de la réduction des effectifs et de la charge de travail croissante les agents ne trouvent pas assez de temps pour se former.

S'agissant de la parité, Marie-Hélène Thomas aimerait disposer de données chiffrées plus significatives et pense que des efforts pour atteindre une réelle parité est encore à faire.

Pour ce qui concerne les agents d'exploitation de catégories B et C des DIR, elle est d'avis que ceux-ci sont confrontés à des difficultés importantes d'accès à la formation (l'offre de formation est quasi-nulle). Or, les formations relatives à la sécurité sont essentielles pour mener à bien leurs missions. Face à ce phénomène, les cadres de proximité connaissent un réel désarroi et ont besoin de soutien.

Évoquant le projet de guide des dispositifs de développement des compétences Marie-Hélène Thomas reconnaît qu'il est complémentaire à d'autres outils existants. Toutefois, il n'apporte pas de solution aux problèmes des cadres de proximité confrontés à l'isolement qui doit être rompu en redonnant du sens et une dimension collective à leur activité. L'encadrant représente un maillon d'une chaîne : tout ce qui l'isole le fragilise.

Enfin, Marie-Hélène Thomas s'interroge sur les PEC destinées aux nouveaux corps de catégories B et souhaiterait des informations sur leur mise en œuvre.

Dominique Delaunay (FO) rappelle que FO n'était pas convié au séminaire « acteurs de la formation » du 11 janvier 2011. Par ailleurs, il réitère la demande formulée la semaine précédente par FO pour l'élaboration d'un guide des dispositifs de développement des compétences à destination des agents sur le même modèle que celui en cours d'élaboration, destiné aux cadres de proximité.

Enfin, s'agissant de l'*e-formation*, FO veillera à ce qu'il s'agisse d'actions de formation suivies pendant le temps de travail des agents.

Ronald Davies rappelle que l'entretien professionnel constitue une pierre angulaire de la politique RH des ministères. Il porte, non seulement sur des objectifs d'évaluation, mais aussi sur les besoins de formation. C'est pourquoi, il est nécessaire qu'un nombre maximum d'entretiens aient lieu pour parvenir à définir les plans locaux de formation. Plus des trois quarts des agents bénéficient actuellement d'un entretien professionnel, même si environ 10 % de ces entretiens ne sont pas finalisés. Il s'agit d'une évolution considérable opérée sur les trois dernières années et qui doit encore progresser à l'avenir.

Ronald Davies reconnaît, par ailleurs, que le bilan 2011 de la formation peut sans doute être amélioré, notamment en y reportant des séries de statistiques moins longues. Il conviendrait également de l'enrichir de ratios et de tableaux commentés et structurés par sexe.

Paul Weick assure que les observations des représentants du personnel ont bien été notées. Dans le bilan 2012, des ratios plus fins pourront y être intégrés. Cela étant, Paul Weick informe que l'enquête relative au bilan 2012 a déjà été lancée auprès des services et qu'il ne sera donc pas possible d'établir des statistiques sexuées sur les formateurs internes.

Paul Weick estime qu'une bonne partie du débat a été lancée portant sur les questions d'*e-formation* et de formation ouverte à distance. Ces sujets seront abordés lors du prochain bureau de la CMFP. Paul Weick souligne toutefois que la formation ouverte à distance ne constitue pas une individualisation sur le plan pédagogique et que cette formation lourde représente un coût non négligeable. Sa mise en place n'est donc pas motivée par des recherches d'économies.

S'agissant des délocalisations de formation, Paul Weick cite l'exemple du CVRH de Clermont-Ferrand dont 25 % des actions de formation sont délocalisées, sans pour autant que cela ait une incidence systématique sur les déplacements des chefs de projet formation.

Dans le domaine de la PEC, le CVRH, loin d'être le seul opérateur, représente un acteur fondamental. Le rôle de chaque acteur sera précisé dans l'instruction PEC. Sur la question relative à la charge de travail, il conviendrait d'en discuter au sein d'autres instances. Les modalités de mise en œuvre de la PEC ne sont pas uniformes : elles doivent être adaptées à chaque cas. Dans le cas particulier des agents des nouveaux corps de catégorie B (SACDD ET TSCDD), les ministères ont travaillé sur la préparation aux nouvelles épreuves.

François Yoyotte fait observer que la question de l'appui du RST est importante pour un organisateur de formations. Dans le cadre des évolutions du RST, deux dimensions doivent être particulièrement prises en considération : le temps consacré au réseau de formation et les moyens budgétaires correspondants.

Quant à la formation en alternance des TS, elle concerne un nombre limité de cas. La formation en alternance s'adresse essentiellement à des agents de niveau bac + 4, et à quelques agents de niveau bac + 3. Les autres agents sont formés au moyen de la *e-formation* tout en bénéficiant d'un dispositif de tutorat.

Rémy Blanes (DGALN) fait part de l'action que mène la DGALN dans le développement des parcours de professionnalisation (domaine du développement durable). Il évoque les partenariats avec les CVRH et les universités dans la mise en place de diplômes universitaires (DU), tels que le DU « le bâtiment, un outil de l'aménagement durable du territoire », formation proposée par le CVRH de Mâcon.

Actualités et perspectives du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

Paul Weick commente la présentation dont le support est joint en annexe.

Paul Weick rappelle que l'année 2012 a constitué une année fondatrice pour le CMVRH, et refondatrice pour les CVRH et le CEDIP qui le composent. Priorité a été donnée à l'élaboration d'un projet stratégique pour le nouveau service à compétence nationale.

Parallèlement, l'administration met progressivement en place la gouvernance du CMVRH. Il s'agit d'une gouvernance à deux niveaux : au niveau de chaque CVRH un comité d'orientation, au niveau de chaque CVRH et CEDIP un comité technique ; au niveau national un conseil de perfectionnement qui fixera les orientations nationales annuelles et un comité technique national.

Le premier projet stratégique du CMVRH, dont la compétence est nationale, concerne la période 2013-2015. L'objectif est de garder ce qui fonctionne bien et de ne pas complexifier le dispositif ministériel de formation, d'où la forte implication des services bénéficiaires dans l'élaboration de ce projet.

L'accent a été mis sur la spécificité du CMVRH, c'est-à-dire sa capacité à proposer auprès des services ou des agents une offre intégrée alliant formation, conseil, appui au recrutement, PEC ... Le projet repose en outre sur la recherche de plus de réactivité, de visibilité et de cohérence dans la réalisation des actions sollicitées.

Quatre axes stratégiques ont été retenus :

jouer un rôle moteur dans l'accompagnement territorial de la politique de développement RH des deux ministères ;

favoriser une interface entre les directions générales et les services territoriaux en matière de développement des compétences ;

répondre par une offre intégrée aux besoins des services et agents ;

être un vecteur d'innovation en développant des synergies.

S'agissant du plan d'action qui prolonge le projet stratégique, l'administration travaillera en priorité sur la communication et la visibilité de l'offre du CMVRH, ainsi que sur la construction d'un centre de ressources tourné vers l'intérieur du CMVRH comme vers les bénéficiaires de son action.

En 2013, le projet stratégique doit être traduit dans l'action quotidienne des équipes. Le conseil de perfectionnement du CMVRH sera également mis en place à cette même date. Enfin, Paul Weick fait mention de plusieurs projets qui sont d'ores et déjà en cours, dont la PEC, le renforcement des filières « métiers » du CMVRH, le développement de nouveaux parcours de professionnalisation et le développement de partenariats. Ainsi, un nouveau diplôme universitaire « Projet d'Habitat et de Territoires » associera les CVRH d'Aix-en-Provence et de Toulouse.

David Loarec (CGT) se félicite de la valorisation de la palette de prestations pour le CMVRH. Il regrette toutefois que la volonté d'une offre intégrée ne soit pas traduite dans les organigrammes et que, de fait, le cloisonnement des cellules GUEPARH reste très important.

S'agissant du conseil à l'agent, il constate une perte de repères de la part des agents du fait des réorganisations. Or, selon lui, la santé au travail passe aussi par une activité balisée dans laquelle les agents se reconnaissent.

Michel Gaume note que le CMVRH contribuera à développer le système de formation grâce à son savoir-faire. Toutefois, il faut veiller à ne pas substituer ce dernier au maître d'ouvrage. À ce titre, le deuxième axe stratégique lui semble le plus pertinent.

Pour Gilles Brochard, il manque deux dimensions dans cette présentation : l'interministérialité et l'articulation entre les CVRH et les plates-formes RH en région.

Par ailleurs, s'agissant de l'articulation entre le conseil au service et le conseil à l'agent, il a le sentiment qu'il subsiste un problème d'identification pour les agents, ainsi qu'un problème de déontologie.

Paul Weick note avec intérêt ces remarques notamment le manque de transversalité dans certains CVRH. Il estime que le secteur du conseil aux services est une des missions qui doit être développée au sein du CMVRH.

En outre, Paul WEICK confirme que le CMVRH et ses différentes entités n'ont pas vocation à être maîtres d'ouvrage. Le CMVRH doit donc entretenir des relations de proximité avec l'ensemble de ses services bénéficiaires.

S'agissant de l'interministérialité, le CMVRH est un partenaire de la plate-forme RH (PFRH) et apporte une forte contribution dans l'offre des formations transverses. Les CVRH contribuent également à alimenter le site SAFIRE (système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale) pour l'offre de formation interministérielle en ligne.

Par ailleurs, un dispositif d'accompagnement et une offre de formation développée ont été initiés dans le cadre des réformes qui touchent l'application du droit des sols (ADS) et l'assistance technique fournie par l'État pour des raisons de solidarités et d'aménagement des territoires (ATESAT).

Enfin, ainsi que le souligne Paul Weick, les chiffres relatifs au conseil à l'agent restent globalement stables, en particulier ceux relatifs à l'entretien et bilan de carrière.

Questions diverses

Gilles Brochard fait part des difficultés que rencontre actuellement le CVRH de Toulouse pour la mise en place de PEC des nouvelles épreuves liées aux concours de SACDD et TSDD. Par ailleurs, Il donne lecture d'une motion établie par les organisations syndicales au sujet d'un poste vacant d'agent technique au restaurant administratif du CVRH qui ne sera pas ouvert au recrutement.

Jean-Pascal Guillemet fait observer que le dernier recrutement sur ce poste a posé de nombreuses difficultés, faute de candidats. La personne recrutée au mois d'août dernier a démissionné. Dès lors, les organisations syndicales demandent la mise en place d'un groupe de travail qui réfléchisse sur les possibilités de maintenir une restauration sur place.

Ronald Davies considère que ce problème doit se régler localement.

Paul Weick confirme que le restaurant administratif du CVRH de Toulouse ne fermera pas comme il a été indiqué dans le courrier adressé au directeur du CVRH.

S'agissant des difficultés de mise en place de PEC au CVRH de Toulouse, Paul Weick examinera ce sujet plus avant.

Ronald Davies se félicite que des propositions significatives ont été formulées au cours de la réunion. Il propose de tenir trois ou quatre réunions du bureau de la CMFP par an et d'organiser une réunion de la CMFP à l'automne. À cette occasion, le projet du bilan de la formation 2012 pourra être présenté.

La séance est levée à 13 heures 35.