



Commission nationale pour la formation professionnelle du 14 juin 2006

Contribution du SNITPECT

La DGPA a réuni la Commission nationale pour la formation professionnelle (CNFP) le 14 juin 2006. Lors de cette réunion, le Plan National de Formation, revendiqué fortement par le SNITPECT depuis 2003, a enfin été validé par l'administration.

Pour nous, ce PNF demeure encore incomplet : voir avis du SNITPECT sur ce document. Cependant, nous avons rappelé l'urgence de sa mise en œuvre : il est impératif d'être en capacité dès 2006 d'accompagner les évolutions en cours ou à venir. Par bien des aspects, la formation continue de demain prendra des allures de nouvelle formation initiale, tant les changements et mutations prévus sont importants.

Il convient donc bien d'établir dans les meilleurs délais un vaste **plan national et pluriannuel de formation**, sous tous ses aspects, pour faire face aux besoins des agents publics et plus particulièrement des cadres, dans la perspective de la refondation du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Pour le SNITPECT, ce Plan doit initier le développement des partenariats avec la fonction publique territoriale et les autres ministères pour investir les nouveaux champs d'activités du ministère et accompagner les collectivités locales dans la mise en œuvre de leurs nouvelles compétences et responsabilités. Nous revendiquons les partenariats interministériels des Ecoles et du réseau formation du MTETM, notamment avec l'IFORE ou les organismes du ministère de l'Agriculture. La convention entre le CNFPT et l'ENTPE s'inscrit dans cette stratégie et doit être validée sans attendre.

Concernant le suivi de la mise en œuvre du PNF, la DGPA a annoncé la création d'un bureau de la CNFP (où la parité syndicale sera représentée) et une prochaine réunion de la Commission en décembre 2006.

Nous avons obtenu que les CIFP conservent une instance de concertation paritaire à leur niveau (sorte de Comité d'Orientation réduit) en complément de celles qui seront instaurées au niveau des DRE pour lesquelles le CIFP doit rester la cheville ouvrière en ce qui concerne la Formation.

La DGPA a confirmé que c'est naturellement le rôle des CIFP que d'assister les DRE pour définir leurs besoins et programmes puis de les mettre en œuvre.

Par ailleurs, **la DGPA a confirmé l'expérimentation visant à regrouper CIFP et GUEPARH**, comme nous le revendiquons depuis 2004. Ces "CI(FP-RH)" seront opérationnels pour la fin d'année 2007.

A noter plusieurs interventions coté administration venant abonder nos analyses sur le déficit de pilotage actuel (séparation SG-DGPA, crise d'identité des CIFP face aux DRE, effets LOLF non maîtrisés, poids des directeurs de programmes, absence de validation inter programme, manque de lisibilité...) et démontrant, une fois encore toute la nécessité d'instaurer un SGPA unique. Comme pour le PNF et les "CI(FP-RH)", nous en reparlerons dans trois ans...

Avis du SNITPECT sur le projet de Plan National de Formation

Le SNITPECT se félicite de l'élaboration par le MTETM d'un tel plan national de formation qu'il revendique fortement depuis quelques années.

Nous rappelons l'urgence de son élaboration puis de sa mise en œuvre. Il est impératif d'être en capacité dès 2006 d'accompagner les évolutions en cours ou à venir. Par bien des aspects, la formation continue de demain prendra des allures de nouvelle formation initiale, tant les changements et mutations prévus sont importants.

Il convient donc bien d'établir dans les meilleurs délais un vaste **plan national et pluriannuel de formation**, sous tous ses aspects, pour faire face aux besoins des agents publics et plus particulièrement des cadres, 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 en matière de pilotage de projet, d'approche partenariale, de qualité de service, de maîtrise de la construction européenne, de connaissance de l'économie territoriale, de prise en compte des enjeux environnementaux, d'intégration du développement durable, d'approche stratégique de l'aménagement des territoires et, au-delà des champs académiques plus traditionnels, qui restent également nécessaires pour garantir l'évolution professionnelle dans un parcours riche et dynamique.

Or le ministère n'est pas prêt : la séparation entre SG et DGPA constitue un véritable handicap (seul un SGPA fort, alliant stratégie et maîtrise d'œuvre de formation, pourra reprendre en main le pilotage de la formation), le réseau formation s'en trouve mal coordonné, les liens interministériels (avec l'IFORE par exemple) restent inexistantes et personne ne sait traduire les missions à venir et les besoins en nouvelles compétences qu'elles induisent (risques, gestion de crises, développement durable...) en axes de formation continue.

Et nous pouvons nous interroger sur l'intérêt et l'utilité d'un tel plan en l'absence de définition des missions futures du MTETM : dans le flou généralisé actuel où les réformes se superposent sans cohérence ni vision globale, l'absence de

projet d'avenir pour le MTETM, l'absence de sens dans une période qui nécessite plus que jamais une stratégie lisible pour le service public de l'Équipement, l'absence d'ambition du Ministre pour son ministère, font craindre pour la pérennité d'un tel Plan.

Les retards pris pour la validation de ce plan, élaboré en 2005 et présenté au CTPM du 17 mai 2005, sont révélateurs de cette absence d'ambition voire d'avenir pour le ministère !

Le SNITPECT et les ITPE en appellent à nouveau au Ministre afin que celui-ci s'exprime enfin sur la stratégie et le positionnement du MTETM de façon à permettre l'élaboration d'un Plan National de Formation qui se doit d'être ambitieux, interministériel, pluriannuel et mis en œuvre sans délai avec tous les moyens adéquats.

I. Partie 1 : les défis de la formation : I.2. et I.3. puis II.3.1. permettant le I.1.

Le projet explique le besoin d'un PNF essentiellement du fait des évolutions sociétales et politiques venant impacter le ministère (LOLF, décentralisation, réforme de l'État).

Pour le SNITPECT, ces éléments ne justifient pas un tel Plan. Ils sont à prendre en compte pour bâtir celui-ci mais n'en constituent pas la cause principale. C'est avant tout le mauvais état actuel de la formation continue du MTETM (traduit par l'évaluation de la partie I.2. et le rapport Dobias en 2005) et le besoin d'être en capacité d'accompagner les évolutions en cours ou prévues qui imposent un tel plan. Sa dimension prospective et stratégique se doit de répondre aux évolutions pressenties (partie I.1.) mais, au-delà, de pouvoir s'adapter et de répondre aux autres besoins à venir.

En cela, un PNF est incontestablement un outil au service de la GPEECC du MTETM. Pour autant, il se doit d'être une véritable politique à part entière, ambitieuse, stratégique, guidant comme accompagnant les évolutions futures (nouvelles structures et organisations, nouveaux champs à investir, compétences à développer,

évolutions des formations initiales et/ou continue...).

Il s'agit donc d'inverser l'ordre des parties : I.2. et I.3. constituent les défis principaux d'un tel plan qui, par conséquent sera en situation de répondre aux évolutions de moyen terme du I.1.

Par ailleurs, justifier ce plan du fait de la LOLF et de sa logique de résultat vient renforcer les risques (que nous partageons pleinement) que le document présente de lui-même en pages 6 et 7 !

Nous dénonçons ces risques issus de la LOLF : une gestion de la formation par direction de programme, une offre phagocytée par les programmes prioritaires, une absence d'offre de formation transversale et inter programmes, une filiarisation des métiers... autant de risques que le pilotage bicéphale par le SG et la DGPA vient accroître.

Nous revendiquons qu'un programme unique « soutien, support, stratégie » soit le support et le vecteur unique du pilotage et de la mise en œuvre du plan national de formation ainsi que du réseau formation et qu'il relève d'un pilotage unique.

Cela impose par ailleurs que la partie II.3.1. relative au pilotage de la formation soit abordée dans cette première partie.

Pour le SNITPECT, la partie I relative aux défis doit comporter :

1. L'évaluation de la formation.
2. La GPEECC.
3. Un pilotage fort et affirmé de la Formation.
4. Répondre ainsi aux exigences et besoins nouveaux liés aux évolutions sociétales et politiques impactant le MTETM et ses missions.

II. Pilotage de la formation : d'un SGPA unique !

Le pilotage de la formation et de ce plan constitue pour le SNITPECT un préalable indispensable à toute validation de contenu et d'orientations.

Or, les pistes affichées ne sont pas rassurantes si l'on tient compte, d'une part du découpage entre SG et DGPA, et d'autre

part des poids respectifs des Directions de programme et des DRE. Le document précise de lui-même la fragilité d'un tel découpage. Tout simplement parce qu'en matière de formation comme pour les autres domaines stratégiques et de gestion une telle séparation n'a pas de sens. Du fait de cette séparation, le PNF se doit de préciser à chaque page que le SG et la DGPA agissent conjointement sur tous les sujets, preuve que de fait c'est bien un SGPA qui pilote.

Le pilotage des Ecoles, l'identification des besoins en compétences nouvelles à long terme, la présidence du comité de pilotage inter-programme, le bilan annuel de la formation du MTETM, la formation continue, la tutelle du réseau des CIFP et du CEDIP, la GPEECC au quotidien, la présidence de la Commission nationale de Formation ne peuvent relever de deux entités différentes, de deux pilotes différents !

Pour le SNITPECT, **SG et DGPA ne doivent faire qu'un**. En matière de formation, nous sommes attachés à un pilotage fort et ambitieux, unique, clairement organisé et opérant, au niveau national par le biais d'une tutelle unique des Ecoles, des CIFP, du CEDIP et du Plan National de Formation.

Cela s'impose :

- la formation est autant une politique stratégique et prospective du ministère qu'un outil au service des autres et de la GPEECC ;
- les Ecoles réalisent de nombreuses formations continues, prises de postes, continuées (+ CSME pour l'ENTPE, étrangement absent du document) en complément de la formation initiale : leur pilotage ne peut être découpé ;
- la volonté déjà affichée des Directions de Programmes d'investir pour et par elles-mêmes, de façon séparée du reste du MTETM, LEUR propre stratégie et mise en œuvre de formation, nécessite un pilotage unique et clair de LA Formation du MTETM : le découpage artificiel SG d'une part, DGPA de l'autre, fragilise d'entrée ce pilotage.

III. Partie 2 : une nouvelle ambition

• **Concernant la formation initiale et continuée :**

Globalement, ce projet de plan aborde peu la formation initiale et ses enjeux ainsi que les Ecoles du MTETM. Ce point mérite une autre ambition. De même, le CSME, conduit à l'ENTPE, doit apparaître dans ce plan, selon une ouverture et un partenariat avec le CSM Environnement du MEDD et le CSM Territorial de l'INET.

Nous nous félicitons de l'instauration d'un **Parcours individuel de formation initiale** que nous revendiquons. Cette approche s'inscrit ainsi parfaitement dans la démarche instaurée à l'ENTPE depuis 2000 de plan individuel de formation initiale (PIFI) et qu'il convient de consolider. Mais le PNF n'en donne ici aucune définition, aucun cadre et se contente d'en recommander la formalisation. Sur ce point, comme sur beaucoup d'autres, un cadre plus précis mérite d'être arrêté par le MTETM à la suite du PNF.

Dans cette logique de PIFI, les sessions de **formation continuée** (phase de formation intervenant après la prise de poste dans le premier emploi), appelées formation post-recrutement dans le plan, doivent prendre pleinement leur place. Ces sessions ont montré toute leur pertinence, tant certaines qualifications sont à conforter après une expérience concrète de durée significative, bien que limitée, avec l'exercice professionnel. La maturité d'une telle approche, relevant sans conteste de la formation initiale, ne sera possible qu'avec un partage total de son haut intérêt par tous les acteurs. Il faut pour cela que **les services jouent pleinement le jeu** (trop souvent des ITPE sont empêchés de suivre ces sessions au motif de plan de charge jugé trop important par leur hiérarchie) et donc que le SGPA s'engage dans un soutien explicite et des directives claires en faveur de cette phase de formation intervenant durant la première affectation. Nous demandons que la charte de gestion du corps des ITPE de janvier 2006 soit pleinement appliquée sur ce droit à la formation continuée pour tous les ITPE en premier poste.

Le plan propose des formations "modulaires" lors des formations initiales ("de perfectionnement" et "prise de postes"). Nous restons très prudents sur ce terme,

tant le risque de filieriser la formation initiale est fort du fait de la LOLF. Pour les écoles du ministère, l'enjeu de la formation initiale est avant tout de définir correctement le fonctionnaire de service public de l'aménagement et du développement durable des territoires que l'on souhaite former. A l'image de la réforme des enseignements de l'ENTPE (2004/2006), le contenu du projet pédagogique de la formation initiale en découle plus facilement et démontre bien qu'une logique de filière est inappropriée. Cela n'interdit pas pour autant un enseignement de haut niveau scientifique et technique.

La validation des enseignements constitue effectivement un fort enjeu au sein de chaque Ecole. Des progrès sont à faire dans ce domaine et la tutelle se doit d'y prendre toute sa place.

Plus généralement, nous revendiquons que le SGPA demeure un acteur déterminant dans la gouvernance des Ecoles du ministère, tout en ouvrant celles-ci à d'autres ministères et à la FPT, quel que soit le statut des Ecoles du METATM.

• **Concernant la formation "de perfectionnement" :**

Là encore, nous prenons acte que le plan retienne notre revendication en la matière.

Il convient bien d'être en capacité dès 2006 d'accompagner les évolutions à venir. Par bien des aspects, la formation continue de demain prendra des allures de "nouvelle formation initiale", tant les changements et mutations seront importants. C'est une véritable **formation "réinitialisante" ou "re-qualifiante"** qu'il faudra mettre en œuvre. Cette formation continue prendra donc parfois des aspects de nouvelle formation initiale "du stock".

Il faut donc être en mesure d'accompagner les évolutions en formant les agents vers de nouvelles compétences mais aussi en confortant la « **formation continue lourde** » permettant à des agents qui le désirent d'investir un nouveau champ de spécialisation en cours de carrière (investir les spécialités des O.A. après une carrière de généraliste par exemple). Cela doit pouvoir s'étaler sur plusieurs mois, tout en occupant son nouveau poste, la formation régulière et approfondie venant renforcer et consolider l'expé-

rience acquise au fur et à mesure dans ce nouveau champ.

Il convient donc pour cela que l'administration n'interdise pas la mobilité sur un tel poste aux agents intéressés au motif qu'ils ne sont pas "déjà compétents" sur le domaine.

Pour ces formations de perfectionnement, il convient de ne pas en réduire le champs aux simples "orientations par programme" du MTETM. Le perfectionnement peut se mener sur des domaines transversaux et interministériels, voire inter fonctions publiques. Quant à « la logique de résultat » prônée ici, celle-ci n'a aucun sens, ne serait-ce parce que les effets d'une formation, même de perfectionnement, ne sont jamais immédiats, peuvent en produire d'autres sur d'autres champs et sont par nature non mesurables.

Par ailleurs, nous distinguons mal l'idée de « formations d'adaptation à un emploi nouveau » : cela est redondant avec soit la formation prise de poste, effectivement à renforcer et à généraliser, soit la formation continue (évolution d'un poste vers de nouvelles missions entraînant nécessité des acquisitions nouvelles et de s'y former), soit cette formation "de perfectionnement".

Nous proposons plutôt d'indiquer que ces trois types de formations (prise de poste, continue, de perfectionnement) permettent de créer les conditions de formations d'adaptation à un nouvel emploi, le cas échéant selon une formation spécialisée lourde.

• **Parcours individuel de formation continue :**

Il convient effectivement d'étendre la logique de PIFI, en introduisant celle de plan individuel de formation continue (PIFC). Cette revendication ancienne du SNITPECT, traduite dans le plan triennal de GPEEC et reprise dans ce projet de plan national de formation n'a jamais été concrètement mise en œuvre.

La formation continue des cadres, notamment techniques (au sein de l'Etat et surtout au sein de la FPT), apparaît aujourd'hui comme un parent pauvre de l'action du ministère face aux enjeux évolutifs qui s'imposent au service public. Nous voulons qu'elle constitue un des axes d'action prioritaires dans le cadre de

la politique de GPEECC du ministère et au travers de ce plan.

Le PIFC constitue sans nul doute un outil intéressant dans ce but, accompagnant l'individu dans le déroulement de son parcours professionnel. Le plan y fait référence mais ne l'explique pas et ne le "matérialise" pas.

Pour le SNITPECT, son contenu doit être remis à jour régulièrement, afin de prévoir la formation continue nécessaire à l'individu dans une approche concertée motivante car responsabilisante de la construction des qualifications individuelles. Cette mise à jour du PIFC devrait avoir lieu régulièrement, par exemple tous les trois ans, et pourquoi pas au cours **d'une période nationale de durée limitée** commune à tous les agents du MTETM qui serait tout particulièrement consacrée à la prévision en concertation individuelle et collective des orientations en matière de formation continue pour tous les agents, ou du moins pour tout l'encadrement du ministère.

Le fait d'enrichir ce **PIFC par les entretiens annuels d'évaluation est bijectif** : le PIFC s'enrichit des objectifs et orientations fixés à l'année d'où peuvent découler des besoins nouveaux en formation, et réciproquement l'évaluation annuelle et les objectifs assignés à l'année à venir se doivent de prendre en compte les formations identifiées dans le PIFC, celles réalisées comme celles prévues antérieurement et à mener.

Nous sommes en revanche **totalelement opposés** à ce que les « entretien d'orientation de carrière », qui pour les ITPE ne peuvent être réalisés QUE par les chargés de mission du corps au niveau national, intègrent les PIFC. Il s'agit d'une autre logique et nous rappelons que **l'agent est seul propriétaire de ses compétences**, d'un tel bilan d'orientation et que les éléments qui y sont contenus doivent demeurer de sa seule propriété (ce qui est bien conforme aux principes et aux textes liés à ce type de bilans d'orientation et de compétences).

Des ajustements du PIFC sont éventuellement opportuns lors de la prise d'un nouveau poste (2.1.3.) ou en prévision de PEC (2.2.2.). Toutefois, l'agent doit rester maître de ses choix de formation. Le PIFC ne saurait lui interdire de suivre une PEC au motif d'une absence d'inscription

préalable à son niveau. Inversement, un agent peut décider de ne pas suivre une formation pourtant prévue dans son PIFC. Le PIFC reste un guide, une aide à matérialiser des besoins (par l'agent et/ou sa hiérarchie), des souhaits, un moyen de programmer des formations et sur la durée de les valoriser en en donnant une vision globale.

Le PIFC doit à la fois traduire **les démarches d'auto-formation** (dont il n'est pas fait état dans ce Plan et qu'il convient de rappeler afin d'éviter de cantonner la formation dans une vision restreinte d'employabilité pure à travers des stages imposés) et celles par sessions de formation continue à suivre. S'attachant toujours à répondre aux besoins individuels dans la logique de responsabilisation de chacun vis-à-vis du développement de son parcours professionnel, les PIFC doivent bien entendu respecter les orientations stratégiques globales de formation continue, établies en concertation au niveau national, comme leurs adaptations locales également concertées, en tenant compte à la fois du court terme et du moyen terme.

Pour les corps techniques, mais aussi pour les autres, les Ecoles, et l'ENTPE en particulier, ont clairement vocation à jouer un rôle majeur pour répondre aux besoins qui s'exprimeront au travers de ces PIFC à travers les formations continuées, prises de postes, de perfectionnement selon un pôle formation continue qui reste à y développer.

Enfin, pour le SNITPECT, vouloir inclure un volet "compétences" (2.2.1.) à prendre en compte dans le PIFC n'est pas opportun. C'est une nouvelle fois risquer de confondre qualification et compétence. Plus grave, cela porte les germes d'une formation guidée exclusivement selon une vision tronquée « par les compétences » aux motifs d'employabilité immédiate. Comme il ne faut pas lier COC et PIFC, il ne faut pas inscrire de volet « compétence » au suivi de la formation continue. **Le PIFC contribue au développement de la compétence, pas l'inverse.**

L'idée du « passeport formation » (2.2.1.), qui par son contenu est plutôt un « passeport qualification », ne nécessite pas un outil spécifique (qui d'ailleurs n'est pas défini ici) : c'est bien au PIFC de capitaliser et d'enregistrer régulièrement

ces éléments (diplômes, titres, qualifications obtenus, formations suivies).

IV. Pilotage du système de la formation

Pour le SNITPECT, le pilotage national de la formation (SGPA) se doit d'être inclus dans la partie I du plan.

- **Conforter le rôle des CIFP :**

Pour le niveau régional, c'est naturellement le rôle des CIFP que d'assister les DRE pour définir leurs besoins et programmes puis de les mettre en œuvre !

Il ne doit pas y avoir de possibilité au DRE de créer une autre organisation régionale spécifique regroupant des moyens des services de la région ou des organismes externes. Nous y sommes opposés fermement. D'ailleurs, la décision ministérielle de placer les CIFP sous l'autorité du DRE du siège et au sein de chaque Pôle Transport des autres régions de l'interrégion montre bien que est **les CIFP constituent les structures adaptées pour la définition puis la mise en œuvre du programme régional de formation.**

Il en va de même pour les CETE et les DIR (étrangement absentes du plan, comme déjà plus concernées par la formation au MTETM ?...) qui peuvent répondre de besoins en formation identifiée au niveau national ou régional. Compte tenu des orientations liées à la réforme du MTETM et de l'Etat, il serait plus logique de faire prendre en compte leurs besoins au niveau de la maîtrise d'ouvrage de formation régionale, en déclinant les orientations nationales du SGPA synthétisant les besoins sectoriels de la DGR et de la DRAST. De ce fait, c'est bien au CIFP de mettre en œuvre. Pour le SNITPECT, il ne serait pas acceptable que chaque DIR commence à se structurer avec un pôle formation en son sein (et il en est de même au niveau de la DGR).

- **Des CI(FP-RH) :**

Tout au long du Plan, apparaissent des références aux "Gueparh" afin de tenter de justifier leur existence et de leur donner de quoi s'occuper. Pour le SNITPECT, et ce qui est développé dans le projet de Plan le démontre bien, **l'idée de créer des "CIFPRH" (Centre interrégionaux de formation professionnelle et de ressources humaines) intégrant**

concrètement les GUEPARH au sein des CIFP, constitue incontestablement une piste pour rattraper l'expérience incontrôlée du dispositif GUEPARH : cela créerait réellement l'application d'une GPEECC en lien avec la formation au niveau interrégional, aiderait les services, permettrait un suivi des agents transférés et essayés, et un meilleur conseil aux nouveaux employeurs (dans la FPT notamment), et éviterait ainsi d'une part de laisser les GUEPARH investir la gestion sans pilotage, ni encadrement et d'autre part de laisser les CIFP et les GUEPARH désordonnés sur le domaine de la compétence collective.

Le plan le suggère, le MTETM semble le mettre en œuvre sans oser l'afficher. Nous demandons **l'officialisation de CI(FP-RH)** intégrant Gueparh au sein des CIFP.

Le pilotage SGPA des CI(FP-RH) permet une réelle lisibilité, évite les dérives "Iolfiennes" (gestions et formations par programmes, filièrisations, déconcentration de la gestion qui se doit de rester nationale et uniquement pilotée par le SGPA pour le corps des ITPE), permet de concrétiser les « centres de ressources » prônés par le plan, conforte le pilotage et la mise en œuvre des PIFC pour tous les agents par le renforcement des CI(FP-RH), autorise la redistribution dans les services (CIFP, DRE, DDE) des postes GUEPARH pour une utilité réelle, et permet la mise en œuvre opérante de la stratégie de formation à mener en coordonnant et pilotant les outils dans le cadre d'une politique de GPEECC structurée et cohérente.

- **La concertation locale :**

Celle-ci n'est pas définie à ce stade. Le SNITPECT est favorable à une concertation paritaire au niveau des CIFP (Comité d'Orientation) plus qu'au niveau des DRE (Programme Régional de Formation) en ce qui concerne la Formation.

V. Ouvrir le système de formation : en interministériel et en inter-fonctions publique !

Pour le SNITPECT, ce plan doit initier le développement des partenariats avec la fonction publique territoriale et les autres ministères pour investir les nouveaux

champs d'activités du ministère et accompagner les collectivités locales dans la mise en œuvre de leurs nouvelles compétences et responsabilités. L'observatoire des métiers et des compétences (partie 2.1.2) n'est pas suffisant de ce point de vue : il n'est pas ouvert à la FPT et reste cantonné à une logique d'intérêt purement ministériel (qu'est ce que les autres m'apportent et non qu'est ce que le MTETM et ses compétences apportent au service public et aux services qui l'exercent).

Le SNITPECT revendique les partenariats interministériels des Ecoles et du réseau formation du MTETM, notamment avec l'IFORE ou les organismes du ministère de l'Agriculture.

Il convient bien de permettre à des agents d'autres ministères et aux agents sous gestion MTETM en postes dans d'autres ministères d'accéder aux formations dispensées par le réseau formation de l'Equipement. Inversement, les agents du MTETM doivent pouvoir accéder à des formations dispensées dans des réseaux formation d'autres ministères ou bien entendu au sein des Préfectures pour les formations interministérielles déjà organisées.

Le plan reste très vague sur cette approche. Il ne dépasse pas le stade des bonnes intentions. L'IFORE et les Préfectures ne sont pas cités !

Mais, il convient que cette ouverture dépasse même la sphère de la FPE pour s'intéresser à un véritable partenariat avec la FPT (CNFPT, INET et Centre de gestion). A l'heure du transfert d'agents du MTET aux collectivités, des orientations politiques de rapprochement entre les Fonctions Publiques, de demandes de la FPT dont l'offre interne de formations techniques est quasi inexistante et alors que le MTETM se doit de développer des partenariats avec les collectivités sur tous les champs de l'aménagement et du développement durable des territoires, il est impensable que le Plan National de Formation ne développe pas une politique ambitieuse de partenariat avec le CNFPT.

Nous revendiquons une telle dimension au sein du plan. Elle s'impose en interministériel et en inter-fonction publique. Elle répond à des besoins ainsi qu'à une logique politique et sociétale. Et elle permet de plus d'obliger un véritable pilo-

tage national stratégique de la Formation au sein du SGPA en évitant un risque de découpage interne de la formation par Directions de programme (maîtres d'ouvrages de courte vue répondant à une logique de pouvoir et d'employabilité bornée à leurs champs d'intervention étriqués) issue de la LOLF.

Et la partie 2.1.4. concernant l'accompagnement formation des agents transférés dans la FPT ne doit pas être bornée dans le temps (2006 à 2008) : un partenariat durable doit s'instaurer et pas uniquement pour les agents du MTETM placés en DSLD.

VI. Formation, LOLF, réorganisation du ministère

En effet, nous avons à travers ce plan une autre illustration des dégâts que peut causer la LOLF dans **un ministère originellement et naturellement polyvalent**.

Le cloisonnement des politiques publiques, créé structurellement par ce qui n'aurait dû être qu'un outil de mise en œuvre du budget de l'Etat, atteint ici une valeur d'exemple et peut entraîner une catastrophe.

S'il est normal que les DP expriment leurs besoins en terme de formation (c'est en particulier le cas pour des formations techniques ou juridiques très spécifiques

à des domaines et services identifiés), ceux-ci ne sauraient représenter la totalité des besoins du MTETM. Aucune direction de programme du MTETM n'est en charge du développement durable, puisqu'elles le sont TOUTES !

Par ailleurs, des domaines transversaux et généraux (marchés publics, droit, urbanisme, planification, informatique, management public...) ou des besoins issus de la mise en œuvre de politiques publiques (ou programmes) portés par d'autres ministères (risques, logement, gestion de la crise...) ne peuvent être identifiés que par le ministère de l'Équipement dans son ensemble et donc un service au-dessus des directions de programmes : le SGPA.

Le SNITPECT reste catégoriquement opposé à l'intégration d'une partie « Les orientations de la formation par programme » dans un tel plan : cela n'a aucun sens, d'une part parce que les besoins en formation évoluent en permanence et surtout parce que cela serait réducteur et source de filiarisation et d'employabilité. Un tel "catalogue" des besoins des D de programme n'a pas sa place ici.

Nous prenons acte de son retrait dans la version soumise par la DGPA à la CNFP du 14 juin 2006.

La question non traitée dans ce document est par contre : comment organiser

cette remontée au SGPA, comment prendre en compte les besoins transversaux et interministériels voire inter F-P, et sur quel Programme met-on en œuvre ?

Car la question du programme portant la formation (pour le SNITPECT un programme unique « Soutien, support, stratégie ») se doit aussi d'être traitée. Pour le SNITPECT, la formation, politique à part entière et outil de GPEECC pour tous les agents du Ministère, doit être pilotée, coordonnée, dirigée et cadrée par le SGPA puis mise en œuvre par LE réseau formation (Ecole et CIFP et CEDIP et autres) sous son autorité unique.

VII. Un PNF pour faire quoi ?

En l'absence de projet stratégique pour l'avenir du MTETM, nous restons inquiets du sort et des effets d'un tel plan. D'ailleurs, celui-ci en reste la plupart du temps à des grandes orientations, à des intentions générales, non traduites concrètement. La séparation SG et DGPA n'arrange rien, au contraire.

De même, la question des moyens n'est jamais abordée.

Nous exigeons un PNF ambitieux, pluriannuel, ouvert à l'interministériel et en inter fonctions publiques, symbolisant et traduisant un véritable avenir pour le service public de l'Équipement, ses services, ses compétences et ses agents.

► Extrait "Formation" motion du SNITPECT - Congrès de décembre 2005

Concernant la FORMATION :

RAPPELLENT que la formation continue est un élément indispensable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) d'une part pour l'acquisition et le développement des compétences individuelles au bénéfice du développement des compétences collectives, et d'autre part pour l'épanouissement personnel et la promotion sociale ;

RAPPELLENT également que la mise en place d'un plan national de formation ambitieux, accompagnant les évolutions du MTETM, est inscrite dans le plan pluriannuel de GPEC du ministère ;

Plan national pluriannuel de formation et pilotage

DÉNONCENT l'absence de définition des missions futures du MTETM avant de conclure sur un plan de formation. Celui-ci se doit d'être ambitieux, interministériel et inter fonctions publiques, pluriannuel et mis en œuvre ensuite sans délai avec les moyens adéquats ;

DÉNONCENT l'absence de validation du plan pluriannuel de formation élaboré en 2005 et présenté au CTPM du 17 mai 2005, révélatrice d'une absence d'ambition ou d'avenir pour le ministère ;

EXIGENT l'établissement et la mise en œuvre, dès l'année 2006, d'un plan pluriannuel permettant d'accompagner la refondation du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires ;

RAPPELLENT que ce plan doit permettre de développer les qualifications et compétences en matière de pilotage de projet, d'ingénierie, d'approche partenariale, de qualité de service, de prise en compte des enjeux environnementaux,

de prévention des risques et de gestion des crises, d'intégration du développement durable, d'approche stratégique de l'aménagement des territoires et, au-delà, dans les champs plus traditionnels du ministère afin de garantir une évolution professionnelle des ITPE dans des parcours riches et dynamiques ;

RAPPELLENT FERMEMENT que ce plan se doit d'initier le développement des partenariats avec la fonction publique territoriale et les autres ministères pour investir les nouveaux champs d'activités du ministère et accompagner les collectivités locales dans la mise en œuvre de leurs nouvelles compétences et responsabilités ;

DÉNONCENT les risques issus de la LOLF : une gestion de la formation par direction de programme, une offre phagocytée par les programmes prioritaires, une absence d'offre de formation transversale et inter programmes, une filiarisation des métiers et **DÉNONCENT** le pilotage bicéphale par le SG et la DGPA allant à l'encontre de toute stratégie et efficacité pour la formation ;

REVENDIQUENT que le programme « soutien des politiques d'équipement » soit le support et le vecteur unique du pilotage et de la mise en œuvre du plan national de formation ainsi que du réseau formation et qu'il relève d'un pilotage unique ;

REVENDIQUENT la création de CI(FP-RH), centres inter régionaux de la formation professionnelle et des ressources humaines, structures adaptées pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage des services du MTETM dans le domaine de la formation, pour l'élaboration et la mise en œuvre au niveau inter régional des actions nationales et locales de formation ;

La formation qualifiante ou requalifiante

REVENDIQUENT la mise en œuvre d'actions de formation qualifiantes ou requalifiantes pour anticiper et accompagner les changements majeurs de métiers qui nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences ou l'approfondissement de compétences pour les individus qui souhaitent se spécialiser dans un domaine (dispositif qui permettrait notamment, sous réserve d'une anticipation du SGPA, le remplacement d'agents du RST) ;

REVENDIQUENT une augmentation du contingent des quatrièmes années à l'ENTPE, pendant laquelle l'agent est en position normale d'activité ;

RECLAMENT fermement le maintien, dans le prolongement de la formation initiale, des dispositifs de formation qualifiante que sont le double cursus architecte-ITPE, le DESS, le DEA, le MASTER, la thèse et la quatrième année, celle-ci pouvant être différée ;

La formation initiale et continuée

RAPPELLENT que le dispositif de la formation continuée, mis en œuvre par l'ENTPE, permet aux ITPE en premier poste de mieux appréhender leur mission de service public, leur rôle de cadre et ainsi de mieux réussir leur intégration professionnelle ;

REVENDIQUENT son ouverture aux ingénieurs civils sans aucun frais supplémentaire car elle fait partie intégrante de la formation initiale de l'ENTPE ;

REVENDIQUENT l'ouverture des formations prise de poste, limitées actuellement à quelques métiers spécifiques, à l'ensemble des métiers du ministère et à tous les ITPE quelle que soit leur position d'activité ;

La formation continue

DÉNONCENT la juxtaposition sans logique des outils énoncés dans le plan de formation (copies de ceux créés pour la formation continue suite aux accords de 2003 dans le privé), inadaptés au secteur public et instaurés sans prise en compte des outils existants et sans étude prospective sur leur utilité et pérennité ;

FUSTIGENT la proposition de mise en place du « livret du stagiaire », le PNF ne donnant que les principes généraux sans préciser la méthode de mise en œuvre ni les moyens, et du parcours individuel de formation initiale en l'absence de précision sur les enjeux et les objectifs d'un tel outil et du risque sous jacent de filiarisation des carrières ;

REVENDIQUENT la mise en œuvre du plan individuel de formation continue (PIFC), permettant la programmation de la formation continue des individus pendant le déroulement de leur parcours professionnel, afin d'assurer le renforcement et l'acquisition des compétences individuelles et l'épanouissement personnel, et

REVENDIQUENT la mise en place d'actions de formation, en interministériel et inter fonction publiques pour tous les ITPE y compris en poste dans d'autres ministères et structures afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier ;

Les moyens consacrés à la formation

FUSTIGENT toute décision affectant les moyens financiers et humains consacrés à la formation, reflet d'un abandon du ministère malgré les discours successifs et prometteurs et

REVENDIQUENT la contribution du RST au réseau formation et la mise en place des moyens financiers nécessaires à la formation des agents du RST.