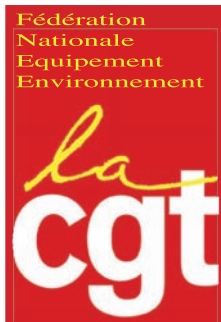


N° 1504 >> Septembre 2017

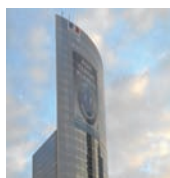
Le courrier du militant

de l'Équipement et de l'Environnement



Dossier

La formation professionnelle



Administration
Centrale



L'AFB

Pour plus de visibilité dans la vie professionnelle de chacune et chacun, la Fédération continue l'évolution de sa communication un élargissement par sa présence sur les réseaux sociaux existant à ce jour.

C'est ainsi que la Fédération a lancé il y a quelques mois sa page facebook pour apporter une information complémentaire au site internet et au journal de la fédération.

La page facebook veut traiter des sujets d'actualités en apportant son point de vue ou publier des articles de presse qui apportent des éléments de réflexion sur différents sujets.

Egalement, la page facebook sera le relais des diverses initiatives locales et nationales par la publication de photos ou vidéos des actions menées par la CGT.



Avec plus de 15 000 visites mensuelles sur notre site internet, nombreux sont celles et ceux qui suivent notre actualité. Fort de cette présence, nous vous invitons à faire de même pour la page facebook et à devenir notre « ami » pour être informé dans l'instant des nouvelles publications.

L'heure est au partage sans restriction et vous êtes nos meilleurs ambassadeurs. La force de la CGT, un réseau de proximité sur l'ensemble du territoire aux cotés des salariés.

La fédération.

Lien de la page facebook : [CGTEcologieTransportLogement](https://www.facebook.com/CGTEcologieTransportLogement)

SOMMAIRE

- 2 ÉDITO
- 3 ACTU
 - Loi travail : mobilisation du 12 septembre 2017
- 4-10 DOSSIER
 - La formation : un droit affaibli
- 12-13 Administration centrale
 - Le grand chamboule-tout
- 14-15 Agence Française pour la biodiversité
 - Un démarrage difficile

TOUTE NOTRE ACTUALITE
SUR INTERNET

www.equipementcgt.fr

Facebook : @CGTEcologieTransportLogement

Le courrier du militant
de la Fédération Nationale CGT
de l'Équipement et de l'Environnement

Siège social : 263, rue de Paris
Case 543
93515 MONTREUIL CEDEX

Téléphone : 01.55 82 88 75
Télécopie : 01.55.82.88.70

E-mail : fd.equipement@cgt.fr
Site Internet : www.equipementcgt.fr

Directeur de publication :
Nicolas BAILLE

IMPRIMEUR:
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET: 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE:
BP 15577

24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges Cedex 9

CPPAP : 0714 S 06937. ISSN 1277-6459
Périodicité : trimestriel
abonnement annuel : 5,34 €
plus numéros spéciaux : 8,23 €



Mobilisons-nous le 12 septembre 2017

LOI TRAVAIL XXL, TOUS ET TOUTES CONCERNÉ-ES !

Le gouvernement veut réformer par ordonnances l'ensemble du droit du travail. Fin des protections contre le licenciement, suppression des CHSCT, code du travail à la carte dans chaque entreprise... Salarié-es du privé et contractuel-les du public sont directement concernés.

Quant aux fonctionnaires, à l'image des stratégies utilisées sur les retraites ou le jour de carence, ils seront d'abord taxés d'être des privilégié-es pour mieux être alignés sur ces dispositions régressives.

Pour répondre aux enjeux d'avenir, au vieillissement de la population, au réchauffement climatique, à la révolution numérique et lutter contre les inégalités sociales et territoriales, il est nécessaire d'avoir un service public fort avec des personnels sous statut, garant de la neutralité et de l'impartialité nécessaire dans toute démocratie.

RÉGIME SEC POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES SALARIÉ-ES ...

La qualité de notre service public, nos infrastructures, l'implication et le professionnalisme des fonctionnaires, garantissent l'Etat de droit et le vivre ensemble.

Alors que nos services publics sont déjà fragilisés par les politiques d'austérité et le management fondé sur la performance et les résultats, Emmanuel Macron et son gouvernement veulent les amplifier.

- Gel du point d'indice pour 2017 et 2018 ;
- Réinstauration du jour de carence ;
- Augmentation de la CSG, ce qui se traduira par une baisse de 1,7% du pouvoir d'achat des fonctionnaires ;
- Réductions budgétaires
- Suppression de 120 000 postes (50 000 à l'Etat et 70 000 à la territoriale)
- Projet de suppression des emplois aidés ;
- Précarisation de l'encadrement : recrutement d'experts et de responsables à haut niveau sur des CDI qui relèveraient du code du travail. Il s'agit du premier coup porté au statut général de la fonction publique et à l'encadrement, alors que ce dernier garantit le même service public à toutes les administré-es quelle que soit leur origine, leur religion ou leur conviction politique.

- Généralisation de l'individualisation des carrières et des rémunérations, notamment pour les catégories A. Il s'agit notamment d'un nouveau moyen de pression financier sur les cadres qui s'opposeront aux directives gouvernementales contraires aux valeurs de la fonction publique.

- Baisse des aides au logement

... MAIS CADEAUX À LA FINANCE

- Baisse de 3 milliards d'euros de l'Impôt sur la Fortune (ISF)
- Maintien du pacte de responsabilité (40 Milliards d'euros) et du Crédit Impôt Recherche (7 Milliards) alors que leur impact sur l'emploi et sur la recherche n'est pas démontré
- Aucune mesure de lutte contre la fraude fiscale (plus de 80 milliards)



LA FORMATION : un droit affaibli

Les principes soutenus par la CGT en matière de formation

La CGT défend le principe de la formation source de qualification pour TOUS les agents. La formation doit redevenir l'un des moyens de construction des parcours professionnels mais aussi, un facteur de développement des liens sociaux et un moyen d'émancipation (culturel, éducatif, social).

Le système de la formation doit être facilement accessible à tous les agents du ministère quel que soit leur lieu ou leurs conditions d'affectation. Les entretiens professionnels ne doivent pas conditionner l'accès des agents à la formation aux seuls objectifs de résultats déterminés par les responsables hiérarchiques : les agents publics valent mieux que ça !!!

Situation actuelle et constats de la CGT

Le « système » de formation du MTES/MCT n'est pas adapté aux besoins de tous les agents et missions. Il reste trop opaque et comporte des injustices.

Les acteurs :

- Côté administration

c'est le langage d'initiés qui prime : de plus en plus de sigles et des chiffres abscons. Mais surtout la formation est de plus en plus inéquitable vu qu'elle délaisse des pans entiers d'agents. Le système actuel « plane »

bien loin des réalités des agents, des services et de leurs missions. Ancienne fierté du ministère, la formation est devenue un « marché » à la recherche de sa « rentabilité », du minimum d'investissement pour un maximum de résultat. Un marché dont sont exclus tant les valeurs qui doivent soutenir le service public que l'intérêt et la protection des agents.

- Côté agents à tous les niveaux se manifeste la perte de substance des services et la raréfaction de certaines compétences. Absente des radars de l'administration, la détresse et la perte massive de sens que les

agents ressentent dans leur quotidien envahi les formations qui doivent accorder du temps à l'expression des souffrances des participants et à libérer une parole trop réprimée par ailleurs. À noter : le sentiment d'isolement de l'encadrement intermédiaire face à l'imposition d'une gestion par objectifs avec des indicateurs trop quantitatifs.

- Côté opérateurs : autrefois (avant 2007) le besoin de formation était départagé entre différents opérateurs de façon lisible. Les écoles devaient assurer la formation initiale des agents et la formation statutaire de

différents corps ou des différentes catégories. Les autres opérateurs se chargeaient de la formation continue et les services de la formation de proximité. Aujourd'hui ces frontières sont moins évidentes et tous les opérateurs s'efforcent de « diversifier » l'offre afin « d'attirer le chaland » Et ceci dans un contexte où les formations de proximité disparaissent ainsi que les services qui les portaient et les priorités de formations nationales ciblent en priorité l'encadrement.

La formation statutaire : Les formations initiales essentiellement techniques, sont délivrées par les écoles : ingénieurs et techniciens. Examens et concours ainsi que les formations post-concours sont en augmentation considérable. Les agents recherchent des améliorations de carrière et de situation par des moyens statutaires mais, **l'offre en profite principalement aux agents de catégorie A.**

Le système actuel de la formation professionnelle est incapable de se rendre utile pour répondre aux appréhensions profondes qui agitent la vie des services et des agents. Conçue comme un plan global de formation, « la feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 » apporte des éléments de répartition de responsabilités et des

outils de base pour une programmation pluriannuelle et annuelle. Elle annonce un principe chargé de sous-entendus : « les agents sont acteurs du développement de leurs compétences dans le cadre de leurs projets professionnels et en dialogue avec leurs responsables hiérarchiques ». La CGT est opposée à la logique qui veut que : c'est à l'agent de maintenir, voire de développer son « portefeuille de compétences » afin de parfaire son « employabilité »

“Le système actuel de la formation professionnelle ne répond pas aux attentes.”

vis-à-vis de son employeur.

Une batterie d'euphémismes est utilisée pour ne pas dire clairement que, dans ce système de type patronal avec une gestion par objectifs individuels, obligation de résultats et de réductions d'effectifs, c'est l'administration qui définit en fonction de ses objectifs et priorités, le parcours des agents. Elle décide in fine quel agent « mérite » quel parcours.

On le voit bien : la formation est devenue un outil de management et de ce fait, un facteur de réponses à l'administration plus qu'aux besoins des agents. Ceci dans un contexte où les réformes successives de l'État impactent fortement le contenu des missions, l'organisation des

services et ont des conséquences sur les besoins en qualifications et en compétences des agents. Les formations prioritaires exprimées dans la feuille de route privilégient l'encadrement et négligent l'ensemble des agents et notamment les agents de catégorie C et les OPA.

D'ailleurs, nombreuses sessions de formation programmées sont annulées pour différentes raisons : décalage entre l'offre et les besoins des agents

désistements des stagiaires en raison des frais de déplacement ou de la charge de travail. Montage de la formation défaillant ou absence de formateurs internes Combien d'annulations par programme de formation et par an ? 30 % c'est le chiffre qui nous a été communiqué. La CGT demande que ce chiffre figure dans le bilan social.

Cette donnée très importante, est à croiser avec la

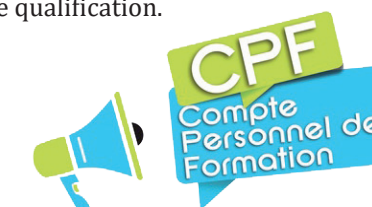
La CGT dénonce les difficultés d'accès des agents à la formation faute d'une offre adéquate de proximité et de qualité ou quand elle existe, par manque de temps car sous pression constante de travail.

part d'agents non formés. Une moyenne de 33 %, soit un tiers des agents ne sont pas formés, dont 30 % pour les agents de catégorie A et 25 % pour

les agents de catégorie B, **mais plus de 40 % pour les agents de catégorie C et pour les OPA.**

Ceci confirme ce que l'on vient de dire sur l'absence d'offre de proximité pour former les agents peu mobiles.

C'est une responsabilité de l'administration de former TOUS les agents et non de trouver des prétextes pour rendre chaque agent responsable de son niveau de qualification.



Nouvelles dispositions : le compte personnel de formation (CPF)

L'ordonnance du 19 janvier 2017 a créé le compte personnel d'activité (CPA) pour les agents publics. Ce compte inclut le compte personnel de formation (CPF) qui remplace le droit individuel à la formation (Dif) dans lequel seront versées les heures acquises au titre du Dif. Un décret et une circulaire

sont parus en mai 2017 pour préciser le fonctionnement de ce dispositif. Le compte personnel de formation reconnaît certaines situations comme

prioritaires permettant de relever le plafond de 24 heures/an octroyés pour les agents en situation non-prioritaire jusqu'à 48 h/an avec un plafond de 400 h/an (Pour Mémoire : l'agent travaille plus de 1820 h/an).

La position de la CGT : le compte personnel de formation (CPF) vise une individualisation des droits des agents au détriment des garanties collectives.

Cette mesure fait de chacun de nous un « épargnant potentiel » des heures « placées » dans un compte virtuel. Dans ce sens, elle va à rebours des principes mutualistes de la protection sociale qui veut que l'on cotise selon ses possibilités et que l'on reçoive selon ses besoins. Devenu virtuel et compté en points, sa technicisation poussée et brutale est un obstacle à l'accès au droit à la formation pour tous les agents. La déclinaison du CPF au MTES/MCT est en cours de définition. On sait d'ores et déjà que, comme d'autres mesures récentes, sa mise en œuvre se présente de façon très restreinte par rapport aux textes de la fonction publique.

Aucune évaluation des besoins n'a été organisée et aucun financement supplémentaire est prévu.

Concrètement, la mise en œuvre du CPF ne pourra pas être garantie à tous les agents présentant une demande. Il accentue la mise en concurrence des agents : **les premiers servis seront les mieux servis.**

Pour ce qui est des critères d'attribution, les services de l'administration voudraient bien associer « étroitement » les organisations syndicales à cette définition de critères limitatifs ce qui est contraire aux principes de la CGT.

“ Le compte personnel de formation (CPF) vise une individualisation des droits des agents au détriment des garanties collectives. ”

Le périmètre de « choix » de formations, dans la réalité, sera assez circonscrit. Si le CPF ne présente pas d'améliorations par rapport au DIF qui se limitait aux formations des programmes de formation national et régional, il connaîtra le même « succès ».

Dans les établissements publics : cela dépend des budgets alloués à la formation pour chaque entité sans financement supplémentaire pour la mise en œuvre de cette réforme.

Les ressources dédiées à la formation

Les effectifs

Selon le bilan social 2015, les effectifs dédiés à la formation et au recrutement sont répartis selon 3 tiers. Le premier tiers regroupe les services de centrale et déconcentrés. Il est dédié soit à la maîtrise d'ouvrage soit à la maîtrise d'œuvre et aux concours. Les deux tiers restants des effectifs se trouvent dans les opérateurs de formation (un tiers dans les écoles et un tiers dans les CMVRH + IFORE) (cf. annexe

« pour aller plus loin »).

Selon le bilan social, les différents macro-grades A, B, C sont représentés (entre 25 et 30 % de chaque macro-grade) sauf dans les services déconcentrés où l'on trouve seulement 5 % de A.

On trouve également une majorité de femmes (63%) plus accentuée dans les services. Si l'on compare les « producteurs de formation » par le biais d'un croisement entre les effectifs et le nombre de journées de formation produites par chacun, on trouve que les plus « rentables » ou « productifs » sont l'IFORE et les écoles. Les services ont du mal à tenir la route avec des effectifs dédiés à la formation de proximité en forte diminution.

Journées produites / effectifs dédiés	
Services locaux	227.17
CVRH	248.70
Ecoles FS + FP	483.12
IFORE	514.84

Leur activité est très nécessaire et devrait être renforcée et soutenue.

Le financement de la formation

Le budget de la formation a été en hausse constante d'environ 2 % depuis 2011 et ceci en dépit de la diminution des effectifs. En 2016 par la première fois, une inflexion est constatée de -4,8 %.

Nous devons mieux comprendre comment ce budget est utilisé, au profit de quelles formations et pour qui ?

Le budget est présenté en AE (autorisations d'engagement) dans le bilan social. Il serait important de disposer en parallèle, des informations sur les crédits engagés pour connaître ce qui a été véritablement consommé.

Une somme de différents types de source de financement nous est présentée : titre 2, titre 3, titre 9 (cf. annexe 2). Les additionner n'a aucun sens. Nous nous basons donc, sur le budget en titre 3. Un tableau page 121 du bilan social 2015 indique les montants en titre 3 alloués à la formation par chaque Direction de programme (au sens LOLF).

Nous constatons d'abord le grand décalage entre le programme 217 CP-PEDMD :

31 M€ et les autres programmes qui sont autour de 1,5 M€.

(PM : CPPEDMD est le programme géré par le SG du ministère et délégué à la DRH) (CF annexe « pour aller plus loin »).

Il est précisé que les 31 M€ du CPPEDMD sont destinés : à la pédagogie, au fonctionnement et aux subventions aux écoles.

Qu'entend-t-on par chacun de ces termes ?



Comment les 31 M€ sont-ils dispatchés entre ces différents emplois et entre les opérateurs ? Selon quels critères et pour quels montants ?

Nous ne trouvons pas de réponses dans le bilan social 2015 qui est très opaque en matière de financement de la formation. La CGT demande que cette opacité soit levée.

C'est d'autant plus important que nous souhaitons savoir sur quels aspects le budget formation est fort ou faible. Surtout il nous importe de connaître les montants qui seraient disponibles pour le compte personnel de formation (CPF). Cette question devrait être débattue dans le cadre du dialogue social et portée au Comité Technique Ministériel.

Notre question prend tout son sens quand on constate dans le tableau des dépenses que le montant dépensé pour la formation professionnelle est de 30 M€, soit 30 % inférieur au budget titre 3 tous programmes confondus : 37 M€.

Ce constat se rajoute au nombre important des sessions annulées et au 40 % des agents non-formés.

“ Une opacité règne sur le budget formation. ”

Conclusion : financement opaque, mal réparti et consommé de façon inégale.

Par rapport à la production en journées stagiaires les deux branches de la formation sont presque équivalentes : Formation statutaire 51 % et formation professionnelle 49 %.

Pour les agents les possibilités ouvertes par la formation statutaire dans un contexte de gel de salaires et de la valeur du point d'indice sont essentielles.

Conventionnement avec les établissements publics sous tutelle

Des conventions prévoient des prestations de conseil et de formation afin de garantir aux personnels des établissements l'accès aux formations délivrées par le réseau ministériel (CMVRH, administration centrale et IFORE)

et l'assistance à la conception et de mise en œuvre en matière de formation ou de conseil.

Elles ont été signées avec : VNF (Voies Navigables de France), CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement), les parcs nationaux et l'ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social).

La CGT s'interroge sur le bilan à tirer des conventions et sur les montants.

Les formateurs internes

Les formateurs internes occasionnels sont une des ressources des plus efficaces pour l'accès à la formation des agents les moins mobiles (catégorie C et OPA notamment) car ils peuvent fournir des formations locales en lien direct avec les métiers.

Mais le recours aux formateurs internes occasionnels ne va pas de soi et ne peut être « mobilisé au fil de l'eau ». Plusieurs conditions sont nécessaires que l'administration néglige le plus souvent en termes d'organisation, de reconnaissance, de rémunération mais aussi de formation des formateurs.

En effet, la grande majorité des formateurs internes est recrutée pour ses compétences techniques. Mais il est bien connu que cela ne suffit pas à faire un formateur, une introduction à la pédagogie est nécessaire. Parfois, selon les sujets, des bases déontologiques sont indispensables avant de « labelliser » un formateur. En effet, nous avons

reçu des signalements de formateurs porteurs de discours incompatibles avec le service public.

Aussi, le développement de la FOAD ou e-formation nécessite un type nouveau de formateurs, tuteurs et développeurs pédagogiques qui nécessite la création et coordination d'un réseau.

La CGT demande des mesures spécifiques de gestion et d'organisation de l'ensemble des formateurs internes occasionnels.

Une offre de formation en décalage avec la demande

La formation statutaire, exprimée en nombre de journées par stagiaire représente une moyenne de 3,43 j/stagiaire. Mais, cette offre profite essentiellement à la catégorie A (10j) alors que les autres catégories n'en consomment presque pas : 2 pour la catégorie B, 0,18 pour la catégorie C et 0 pour les OPA. Une enquête auprès des agents de catégorie C et OPA, permettrait de connaître les attentes des agents en matière d'examen et concours, permettant des qualifications et évolutions de carrière et à quelles conditions ils pourraient y participer.

Pour la formation professionnelle, la répartition est plus équilibrée entre les différentes catégories avec une moyenne légèrement plus forte pour la catégorie B.

Par contre, c'est la structuration de l'offre de formation continue qui doit nous interpellier car elle a fortement évolué. Cette évolution s'est faite au détriment des formations techniques spécifiques aux missions du ministère qui se sont contractées de plus de 20 % (exemple : paysage, eau et biodiversité : 35% en moins).

Cela dénote bien l'évolution du public des formations. Les agents en position opérationnelle sur les missions du ministère ont besoin d'une offre bien ciblée, de qualité et de proximité. Mais c'est cette offre qui est de plus en plus rognée. Aussi, suite aux récentes réformes, les agents n'ont pas suffisamment reçu des formations sur leur nouvelle situation, rôle et missions. Cela a augmenté le désarroi généré par la réforme territoriale et la fusion des régions.

Parallèlement, les formations liées au programme CP-PDMD (fonctions «support») ont augmenté de 20 % entre 2013 et 2015 : notamment management, bureautique et hygiène, santé et sécurité au travail. Elles représentent aujourd'hui 69 % du nombre de sessions et 53 % du nombre de jours stagiaires. Cette inversion des priorités en matière de formation nous semble étonnante pour un ministère technique !!!

Cela pose un problème d'organisation de la formation de proximité et de détermination des priorités. La « feuille de route » dit que les services des régions sont les véritables maîtres d'ouvrage car, ils ont la responsa-

bilité d'élaborer le Plan Régional de Développement des Compétences, piloté par les DREAL avec l'appui des CVRH. Mais ces derniers, devenus service à compétence nationale, s'éloignent des préoccupations locales et ont le plus grand mal à organiser des formations loin de leurs bases. Poussés par leurs propres restrictions de moyens, ils se centrent sur les priorités du Plan National de Formation, ne répondant à la commande régionale qu'à la marge.

Un besoin évident de faire évoluer les formations au regards des nouvelles missions.

De plus, la compétence pédagogique n'est plus disponible ni dans les CVRH ni dans les services déconcentrés qui ont été « dévastés ». Résultat : les compétences les plus importantes en matière de formation sont négligées.

La CGT est très critique du fonctionnement de l'interface CVRH / services / directions métiers. L'instabilité qui demeure entre les missions de formation des CVRH et celles des services (DREAL...) n'est pas acceptable. La CGT conteste le choix d'une politique de formation mise au service d'une politique de management individualisée.

Des thématiques nouvelles intéressantes tous les agents

Une nouvelle organisation spatiale centrée sur les régions, les métropoles, les intercommunalités s'est mise en place sur fond de crise et

de réduction du rôle et du périmètre de l'État. Dans ce contexte, les thématiques mobilisant TOUS les agents sont celles à l'interface entre les services et leurs objectifs de carrière :

- la réforme territoriale et la réforme de l'État
- L'introduction du numérique à grande échelle, nouvelle interface entre l'usager et l'administration qui redéfinit les contours du service public dans ses formes d'accès et nous inter-

roge sur les notions de proximité,

- la généralisation du télétravail dans les services et les bouleversements induits sur les méthodes et les collectifs de travail ainsi que sur les relations hiérarchiques,
- La transition énergétique : l'efficacité énergétique et la sobriété, le mix énergétique, les énergies renouvelables : quels choix, quel développement industriel ?
- Planification écologique, économie sociale et solidaire

Certains de ces thèmes coïncident avec les priorités affichées par l'administration (télétravail, transition écologique). Mais l'administration vise plutôt des publics de catégorie A alors que nous souhaitons faire bénéficier tous les personnels de toutes catégories.

Les opérateurs : CMVRH, écoles, Ifore

Les CVRH + CEDIP sont des entités aux effectifs réduits (18 agents au CEDIP, de 24 à 39 dans les CVRH avec une majorité à +/- 30). Soit au total 323 agents en 2015 et 310 en 2016.

Quelle place occupe réellement la Formation dans la « diversification » des activités du CMVRH ? Les budgets Formation sont-ils vraiment consommés pour faire que des formations ?

Quelle est la place des services des DREAL et DDT(M) pour orienter le plan de charges de CVRH (et non l'inverse comme actuellement?)

Tout n'est pas rose dans les CVRH, à commencer par le dialogue social. Les CT locaux fonctionnent en CHSCT sans que les élus aient reçu des formations spécifiques et sans une vraie conscience des enjeux de ces « négli-

gences » du management alors que de nombreux cas de souffrance au travail, d'indicateurs d'arrêts maladie bien plus hauts que la moyenne, sont constatés dans les différentes entités. Les agents qui « osent » manifester leur souffrance se voient stigmatisés, même menacés de sanctions. Dans ces conditions qui oserait lever le petit doigt ?

Les CVRH sont confrontés à une spécialisation de leurs tâches et à une mutualisation de leurs moyens.

Une note du 18 juillet 2016 « les principes de fonctionnement interne et externe du CMVRH » régit désormais l'activité des agents. Les conséquences de cette note en matière de conditions de travail sont importantes. Les modalités de fonctionnement évoluant vers le mode projet constituent une réforme du fonctionnement qui ne dispense pas de consulter les représentants

du personnel. Or, il n'y a pas eu d'étude d'impact et le comité technique du CMVRH n'a pas été consulté (seulement informé).

La CGT a demandé qu'une inspection de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) de l'administration centrale soit menée dans les CVRH/CEDIP comme elle l'a été dans les départements opérationnels du CPII, autre service à compétence nationale rattaché au secrétariat général.

L'IFORE

Créé en 2001, l'Institut de Formation de l'Environnement (IFORE) est un service à compétence nationale du ministère chargé de l'environnement.

Pôle interministériel de compétence développement durable, l'IFORE est chargé du dispositif national de formation des agents de l'Etat à l'éco-res-

ponsabilité des administrations. Dans ce cadre, l'IFORE forme et référence des formateurs et des intervenants. Il propose aux différentes administrations des modules-types de formations adaptables selon leurs besoins.

tissage), difficile à trouver dans le contexte concurrentiel actuel. Le contenu des formations initiales post-concours et continues doit être amélioré pour répondre aux nouvelles missions. Nos écoles doivent développer un partenariat avec d'autres organismes de la FPE et de la



Les Écoles

Elles ont une triple mission : formation initiale, formation continue et recherche. Le réseau des écoles supérieures du développement durable est composé de 12 écoles dont l'offre de diplômes va du bac +2 au bac +8 et de nombreux laboratoires de recherche.

Les écoles connaissent une crise des recrutements de fonctionnaires de l'État. Elles sont soumises aux contraintes budgétaires, aux réformes de l'enseignement supérieur et la recherche, et aux transformations des missions des ministères. La plupart des écoles subissent une baisse des dotations les conduisant à la recherche de ressources propres (formation continue, recherche, mastère, taxe d'appren-

FPT voire des entreprises et travailler avec les universités françaises et européennes pour aller vers des formations qualifiantes (LMD).

L'ENTPE

L'École nationale des travaux publics de l'Etat forme des ingénieurs pour l'État (fonctionnaires) et pour les secteurs privés et publics (dits « civils »). La qualité des ingénieurs TPE est largement reconnue. L'école s'est largement ouverte sur les universités et autres grandes écoles du pôle lyonnais et stéphanois, en particulier dans la COMUE (COMMunauté d'Universités et d'Établissements) dont elle est membre depuis 2014. Aujourd'hui, elle est à la croisée des chemins. Le contrat d'objectifs vise en effet à rééquilibrer fonctionnaires et civils au



profit de ces derniers. Pourquoi n'attire-t-elle plus les étudiants ? Il y a sans doute des explications conjoncturelles. Mais plus fondamentalement, pour les fonctionnaires, les débouchés ouverts dans les services de nos deux ministères se réduisent à la fois en nombre et au niveau des missions techniques. Les salaires demeurent bas et les perspectives de carrière sont très incertaines. Une réflexion sur ce qu'est un ingénieur dans un service public de l'État est absolument nécessaire, en fonction notamment des missions de service public.

L'ENTE

Elle dispense des formations initiales sur des champs techniques et administratifs, ainsi que de multiples formations continues ou internationales. L'école accueille chaque année près de 300 stagiaires en formation initiale et près de 800 agents en formation continue. Le CMA centre ministériel d'appui dédié au développement de la formation à distance est rattaché à l'école. Les agents issus de l'ENTE constituent l'essentiel des corps des techniciens du ministère. Malmenés, sous payés, ils se demandent si le ministère souhaite les réduire à une filière technique « low cost ».

L'ENPC et ...

Outre l'ENPC d'autres écoles doivent être citées (sans exhaustivité). Ecoles, établissements publics sous tutelle ministérielle : ENAC (aviation civile), ENAG (Géosciences), ENM (Météorologie), IFP (Pétrole), INSTN (techniques nucléaires), ENSG, ENSM (Maritime)...

Ce réseau national doit être visible et cohérent. Le développement et les partenariats internationaux sont des atouts importants à développer. Elles ont un rôle social important pour permettre à tous les jeunes de pouvoir poursuivre des études supérieures quelle que soit leur situation financière et qu'ils se destinent au secteur public ou au secteur privé.

Dans le contexte actuel, le statu-quo paraît difficilement viable à moyen terme. L'avenir passe donc par des évolutions sans doute importantes à définir. Il faut répondre à des questions comme : Quelle formation ? Quelle recherche ? Quel modèle économique ? Faut-il des partenariats ou/et des

formation est limité, mou et loin des véritables attentes des agents (y compris des doléances des agents affectés à la formation). Beaucoup de chiffres, de langue de bois, de présentation de « projets très technicisés » mais peu d'avancées, de résultats concrets et un évitement des problèmes de fond. Devrait-il se réduire à la (commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP) ? Cette instance formelle se réunit une fois par an. Elle est préparée par le biais de 2 réunions informelles de nature informative et avec un minimum d'échanges. Comment sont organisées les remontées des besoins et comment peut-on vérifier que la ré-

“ **Un dialogue social en trompe-l'oeil.** ”

nelle (CMFP) ? Cette instance formelle se réunit une fois par an. Elle est préparée par le biais de 2 réunions informelles de nature informative et avec un minimum d'échanges. Comment sont organisées les remontées des besoins et comment peut-on vérifier que la ré-

avec zéro formation !!! Et cela concerne moins les catégories A que les B et surtout les C. Un SI (système d'information) intégré programmé depuis 2006, peine à voir le jour. Il permettrait plus de transparence et d'efficacité : inscriptions en ligne, remontée des besoins, unification de l'offre des différents opérateurs, informations factuelles sur coûts et tenue des sessions, etc. Le système d'évaluation quantitative et qualitative de la formation n'est pas consolidé et il ne fait jamais l'objet d'un dialogue social sérieux. Les écoles disposent de Conseils d'orientation où les représentants des personnels peuvent exprimer leurs attentes. Les CVRH ne disposent plus d'une instance équivalente. Aucun dialogue paritaire n'est prévu avant la conclusion des programmes annuels de formation.



regroupements entre différentes écoles ministérielles ou avec d'autres ? Etc.

Le dialogue social de la formation

Le dialogue social de la for-

ponse formation répond-elle au mieux aux situations de stress qui se vivent dans les services suite aux mutations « choisies » ? Plus de 40% des agents ont dû s'adapter à des nouvelles missions

Quant aux commissions locales de formation, elles se réunissent très rarement et pas dans tous les services. Le plus souvent, elles ne sont que l'un des points à traiter dans les Comités Techniques.

Nos exigences

La formation doit redevenir un outil au bénéfice de la qualification des agents et de la réalisation des objectifs et missions de nos ministères.

La CGT revendique qu'un temps de travail précis et concerté avec les Organisations Syndicales, soit dévolu à la formation qualifiante et diplômante, ainsi qu'aux dispositifs de formation professionnelle.

Le contenu des formations initiales, post-concours et continues doit être amélioré pour répondre à l'évolution des missions.

Passer du discours aux actes en matière de fluidité des parcours professionnels et s'assurer qu'ils profitent à tous les agents et pas seulement à l'encadrement.

La CGT revendique le renforcement de l'offre de formations statutaires pour les catégories B et C jusqu'à un niveau équivalent à celui de la catégorie A (10j/an).

La CGT dénonce les difficultés d'accès des agents à la formation faute d'une offre adéquate de proximité et de qualité ou quand elle existe par manque de temps car sous pression constante.

Combien d'annulations par programme de formation et par an ? 30 % c'est le chiffre qui nous a été communiqué. La CGT demande que ce chiffre figure dans le bilan social.

Plus de 40 % d'agents de catégorie C n'ont reçu aucune formation. Il faut absolument se fixer des objectifs de réduction de ce taux par le biais d'une offre de proximité plus adaptée aux besoins. Ces actions doivent figurer parmi les priorités des formations nationales.

Équilibrer le rapport entre offre de formations « support » et des formations



« métier » au profit de ces derniers et rechercher à satisfaire une demande de proximité.

Les écoles ministérielles ont un rôle social important pour permettre aux jeunes de poursuivre des études supérieures quelle que soit leur situation financière. Elles constituent un élément important du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche et devraient pouvoir disposer des moyens nécessaires pour continuer à produire de la recherche et de la formation de haut niveau.

Pour la CGT, ce réseau doit être préservé et s'insérer dans le réseau scientifique et technique.

Les CVRH sont indispensables à la formation professionnelle à condition d'améliorer leur articulation avec les services formation de proximité pour couvrir le maillage territorial. La compétence pédagogique des CVRH doit être renforcée.

Les services déconcentrés doivent réinvestir leur rôle dans la formation de proximité en liaison avec les CVRH, les PFRH et les établissements publics.

La CGT demande des mesures spécifiques pour organiser l'ensemble des formateurs internes occasionnels.

L'administration développe de plus en plus la Formation ouverte à distance (FOAD) ou « e-formation », outil individuel entre tous. La CGT revendique un cadre pour cette pratique, ainsi que des tuteurs pour accompagner les stagiaires. Par ailleurs le réseau des formateurs internes et des tuteurs doit être organisé et développé en concertation avec la maîtrise d'ouvrage.

Le dialogue social doit être amélioré et basé sur des données vérifiables. Le financement de la formation doit être clarifié, notamment pour le budget et les dépenses en titre 3 du programme 217 CPPEDMD. Les négociations sur le CPF doivent être conditionnées à cette clarification.

Les plans de formation dans les établissements et services doivent être présentés et négociés avec les représentants des personnels.

Les commissions locales de formation doivent être réactivées dans tous les services.

Annexes : Pour aller plus loin

Rappel : les différents types de formation (source DGAFFP)
La formation d'un agent public de l'État se compose notamment de la formation statutaire et de la formation professionnelle. La formation statutaire (regroupe l'ex-formation initiale + partie du perfectionnement) concerne le fonctionnaire qui accède à un nouveau grade. La formation professionnelle vise à maintenir ou à parfaire la compétence d'un agent tout le long de sa carrière.

La formation statutaire

Selon les règles de chaque statut (corps) est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent. Elle est obligatoire à l'intérieur d'un statut. Parmi les agents en formation statutaire : les lauréats des concours externes et internes, les agents promus dans un nouveau corps, etc.

La formation professionnelle

Elle regroupe ce qui était dans la formation continue et inclut les formations pour professionnalisation et la VAE.

La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer : son adaptation immédiate à son poste de travail ; son adaptation à l'évolution prévisible des métiers ; le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles. L'administration inscrit au plan de formation les formations continues qu'elle entend proposer à ses agents.

Les formations de préparation aux examens et concours (PEC) Objectif : permettre aux agents de se préparer à une promotion accessible par voie d'examen professionnel ou de concours.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de prévenir les risques d'inadaptation des agents à l'évolution des méthodes et de techniques et de favoriser leur accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles. Ils doivent favoriser la mobilité des agents en leur permettant d'adapter leurs compétences ou qualifications et d'en acquérir de nouvelles. Elles alternent périodes d'activité et périodes de formation. Elles sont adaptées aux spécificités de l'emploi

visé par l'agent et peuvent se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure. L'agent peut s'engager dans une période de professionnalisation à l'initiative de son administration ou à sa demande.

Le congé de formation professionnelle d'une durée maximale de 3 ans à utiliser en une seule ou plusieurs fois.

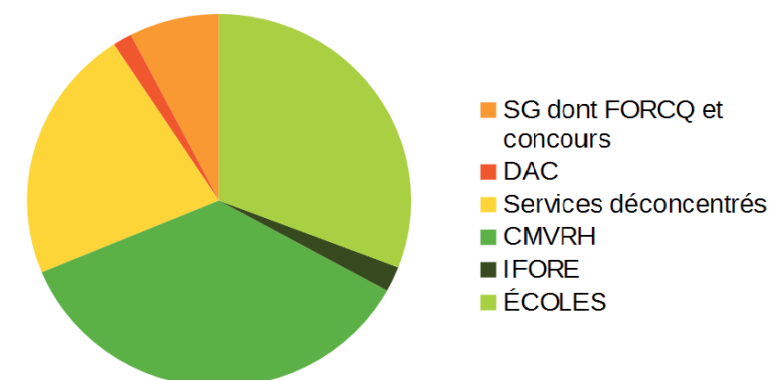
La VAE ou validation des acquis de l'expérience : possibilité de bénéficier jusqu'à 24h de formation dans ce cadre.

Bilan de compétences (ancien bilan professionnel) réservé aux agents ayant au moins 10 ans de services effectifs dans l'objectif de permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique.



Les effectifs affectés à la formation

	2015	2016
SG dont FORCQ et concours	66	66
DAC	15	14
Services déconcentrés	176	192
CMVRH	323	310
IFORE	19	19
Ecoles	283	268
Total	882	869



Source : bilan social 2015 (tableau et graphique CGT)

Le financement de la formation

Budget par programme 2015

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie + subventions écoles hors masse salariale) ^(*)	Titre 9 + actions et préprogrammées CEREMA	Total	%
217	CPPEDMD	4 272 996 €	32 982 459 €	542 000 €	37 797 455 €	84,4 %
113	PEB		125 942 €	77 450 €	203 392 €	0,5 %
135	UTAH		1 019 693 €	-	1 019 693 €	2,3 %
174	DGEC		80 107 €	11 200 €	91 307 €	0,2 %
181	PR		1 971 759 €	1 500 €	1 973 259 €	4,4 %
203	IST		1 970 896 €	244 000 €	2 214 896 €	4,9 %
205	SAM		1 488 149 €	-	1 488 149 €	3,3 %
Total		4 272 996 €	39 639 006 €	876 150 €	44 788 152 €	100 %

^(*) dont ENSAM, ENTE, ENTPE et ENPC

Dépenses de formation pour l'année 2015

Année 2015	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses* hors rémunération des stagiaires	64 631 730 €	30 137 880 €	94 769 610 €
dont indemnités des formateurs internes et jury de concours	-	-	4 272 996 €
Dépenses* de rémunération des stagiaires	22 463 490 €	28 270 273 €	50 733 763 €
Dépenses* totales	87 095 220 €	58 408 153 €	145 503 373 €

^(*) calculées d'après les barèmes 2014 de la DGAFFP

Tableau du Bilan social 2015

Administration centrale Le grand chamboule tout

Le périmètre de l'administration centrale varie régulièrement : en 2013 la DSCR en part et la DPMA y entre... pour en repartir cette année.

Le CMVRH et le CPII en font partie depuis qu'il sont devenus «services à compétence nationale» en 2012... Les comparaisons sont difficiles à faire d'une année sur l'autre mais, globalement, les effectifs diminuent de 2 à 3% chaque année, même si cette baisse est partiellement masquée par l'effet de masse du regroupement d'une grande partie des services à La Défense (92).

Un périmètre plus éclaté qu'il n'y paraît

Tous à La Défense, les agents d'administration centrale ? Mais non. Plus de 500 travaillent boulevard Saint-Germain Paris 7ème (dont la DICOM qui y occupe des locaux vétustes au 244 parce que Mme Royal voulait l'avoir à disposition permanente).

Pourtant, nous n'y avons obtenu des panneaux d'affichage syndical que ... l'année dernière... et toujours pas de local pour que les agents puissent nous rencontrer en toute confidentialité !

Les MIGT rattachées au CGEDD, les CVRH et le CEDIP, les départements opérationnels du CPII ont des localisations à Paris et en région.

Autant d'agents souvent oubliés ou traités à part, ce que ne justifient ni leurs statuts ni leurs missions, lors

Quelques chiffres

Au 31 décembre 2015, date du dernier bilan social publié, l'administration centrale comptait 4758 agents.

Ces effectifs sont ainsi structurés :

- 53% de femmes et 47% d'hommes,
- 14% de catégorie A+, 41% de A, 22% de B et 23% de C,
- 64% dans la filière administrative, 34% dans la filière technique et 2% dans la filière maritime, contrôle et sécurité.

Avec 1583 agents, le Secrétariat général à lui tout seul représente 1/3 des effectifs.

des réunions de concertation pour les promotions, en matière de télétravail ou de règlement intérieur de l'ARTT.

Or, les relations avec bon nombre de ces agents démontrent que l'adage «Pour vivre heureux, vivons cachés» n'est pas toujours vrai.

La CGT a obtenu que les MIGT soient incluses dans l'enquête lancée en 2016 sur les RPS... encore faut-il que des actions de prévention y soient définies et menées.

Nous avons également entamé une série de rencontres avec les agents des CVRH, structures à petits effectifs (+/- 30 agents en moyenne) dont certains atteignent des tailles critiques au moment où ils doivent s'adapter à la nouvelle cartographie des DREAL.

Sans remettre en cause la nécessité d'un dialogue social local, la CGT milite pour que ces structures soient rattachées au comité technique d'administration centrale (CTAC) et au CHSCT d'AC afin d'éviter des traitements discriminatoires (limitation du télétravail à 1 jour maximum par semaine dans les CVRH, par exemple).

2017 : une année de réorganisations peu consensuelles et inabouties - un déménagement de la Tour Pascal vers l'Arche rénovée et aménagée en bureaux partagés

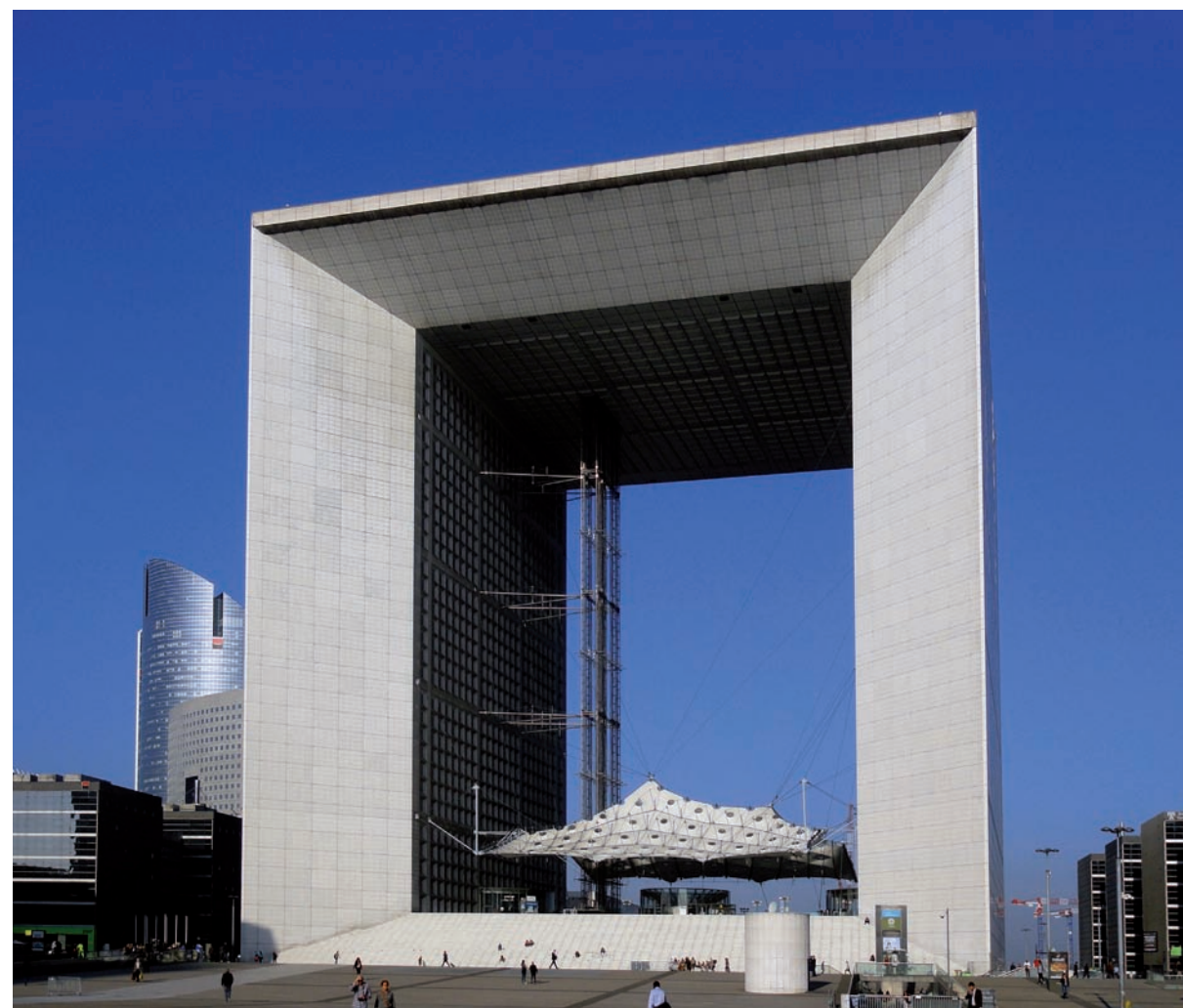
Il est rare, dans nos ministères, que chaque structure n'ait pas régulièrement la sienne, de réorganisation, le plus souvent liée à des baisses d'effectifs. En AC, l'année 2017 a apporté son lot de projets passés en force après des parodies de démarches participatives (CGDD, direction de l'eau et de la biodiversité de la DGALN), sans réflexion sur les charges de travail des agents, la priorisation des missions, l'adéquation missions/moyens.

Plus original (mais bien triste) : le passage en force de la non-réorganisation de la DRH, qui était pourtant la seule devant fondamentalement être réorganisée, à la demande de ses agents et de ses utilisateurs, soutenue par les organisations syndicales même si la CGT ne partageait pas le mépris affichée de la directrice d'alors pour les questions de moyens et d'effectifs.

Alors que les agents, les services, les OS s'étaient lancés – pour une fois – dans une réelle concertation, un assourdissant silence de plusieurs mois, très anxiogène pour le personnel et l'encadrement de la DRH, a précédé la mise au rencart brutale de toute velléité de transformation de l'organisation. La DRH reste taylorisée, sans outils informatiques performants ni amélioration

de conditions de travail éprouvantes à tous les niveaux. Trois postes de chefs de service sont créés et toutes les pré-occupations humaines, technologiques organisationnelles renvoyées à un hypothétique projet de service.

La déconnexion entre l'issue des projets de réorganisation et la réalité des besoins exprimés, tant par les partenaires que par les agents et les syndicats, doit nous interroger. Y a-t-il encore une démocratie vivante dans notre environnement de travail ? Les cadres dirigeants et les décideurs politiques (souvent très liés) sont-ils désormais complètement hors sol, confondant la recherche de satisfactions d'égo avec l'intérêt public, l'affichage avec l'efficacité, le déni des problèmes avec leur solution ?



Le déménagement dans l'Arche en avril 2017 a eu lieu alors que les travaux n'étaient pas achevés, d'où des nuisances et dysfonctionnements (climatisation, stores... d'ailleurs toujours pas réglés). Par ailleurs, les agents (courrier, bureau des dossiers, reprographie, diffusion...) dont les postes de travail sont en sous-sol vivent des conditions de travail difficiles, voire scandaleuses, en particulier les personnels de la cellule des dossiers : les conditions de travail y ont régressé de 30 ans avec le remplacement de la mécanisation par le traitement manuel des dossiers, faute de place et surtout d'anticipation des problèmes, et qui plus est dans des locaux sombres, mal ventilés et un matériel inadapté.

De nombreuses alertes ont été faites, y compris par les médecins de prévention, et des solutions doivent être trouvées pour que les agents n'y laissent pas leur santé.

Pas de logements, pas d'agents. Voilà pourquoi les postes restent vacants

Les postes en région parisienne - et particulièrement en administration centrale - ont une attractivité faible et en baisse. Une des principales causes de ce déficit d'attractivité est le coût du logement en région parisienne, y compris pour les cadres débutants.

Or, l'offre de logements réservés par le ministère pour loger le personnel est en baisse constante, car il ne renouvelle pas les conventions de réservation qui arrivent à expiration : 126 logements ont été perdus entre 2014 et 2016, seulement 68 agents ont pu être logés en 2016 (30% des demandes) sur le contingent ministériel et 67 (11% des demandes) sur le contingent interministériel géré par la DRIHL.

Obligés d'aller se loger toujours plus loin, 33% des agents en poste à La Défense ont un trajet domicile-travail d'une durée d'au moins 3 heures aller/retour et 61,5% d'entre eux effectuent plus de 50 km par jour. Ils sont de plus quotidiennement confrontés à des conditions de transport inhumaines.

En septembre 2016, la CGT avait interpellé par courrier la ministre du logement d'alors, Emmanuelle Cosse, entraînant une prise de conscience tardive du problème par la DRH, qui présentera une demande de financement de logements sociaux nouveaux en 2018. Avec quelle issue ? Affaire à suivre.

Et la parité ?

Où en est la déclinaison en administration centrale de la mise en œuvre de la charte 2014-2017 relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes ? Un «réseau égalité» intitulé Parcours Professionn'ELLES, constitué par adhésion volontaire est testé en admi-



nistration centrale depuis fin mai. Il a pour objectifs l'organisation d'ateliers, conférences et autres événements, la mise en place d'un dispositif d'accompagnement personnalisé - mentorat - pour les femmes qui le souhaitent et la constitution d'un annuaire sur les compétences et expertises féminines.

Bien. Mais l'administration centrale est particulièrement inégalitaire : + de 70% d'hommes parmi les cadres dirigeants et de catégorie A+, tandis que les éléments relatifs aux agents en difficulté, (bilan des aides matérielles, bilan Santé, Sécurité et Conditions de Travail) montrent que ce sont aux ¾ des femmes, très majoritairement de catégorie C, souvent chefs de famille monoparentale, qui se trouvent en situation de détresse, en particulier financière.

Alors nous n'hésitons pas à répéter qu'une meilleure offre de logements de proximité, jointe à la diminution des temps de travail (plus de 130 000 heures écrites «officiellement» - c'est à dire en réalité bien plus), sont des moyens de l'égalité professionnelle à privilégier... et qui profiteraient à tous et toutes, hommes et femmes.

De même, la revalorisation de la filière administrative, majoritairement féminine, est un enjeu de l'égalité professionnelle sur laquelle la CGT - et les agents - attendent des avancées, en particulier la reconnaissance de l'expertise des juristes, économistes, spécialistes des marchés publics ou de la RH.



Les rencontres/débats de la CGT en administration centrale

Elles sont ouvertes à toutes et à tous et ont lieu à 12h30 à l'auditorium de la Tour Séquoia ou, désormais, dans un des amphis de l'Arche. La première vit Monique Pinçon-Charlot présenter son livre «Tentative d'évasion (fiscale)» le 16 mars 2016... et ce fut un succès.

Largement reconduit le 23 février 2017 avec la campagne CGT «Vie de mère», conférence, spectacle et échanges sur l'égalité professionnelle animés par la troupe de comédiennes Les Zôtesses.

Vinrent ensuite Bernard Thibault présentant son livre «La troisième guerre mondiale est sociale» le 27 avril, puis la journaliste financière Catherine Le Gall pour parler des PPP autour de son enquête en BD «Piège en béton».

Ne ratez pas la prochaine rencontre le 26 septembre 2017 : « Fonction publique et Outre-mer : histoire, combats, droit et devenir (congrés bonifiés, indemnités de vie chère ...) » avec Théo Lubin, vice-président du CRAN.

Quelques pistes pour améliorer la qualité de la vie en administration centrale

- une recherche concertée d'adéquation missions/moyens,
- la formation des nouveaux arrivants,
- des outils informatiques de qualité et la reconnaissance du travail des informaticiens,
- un management valorisant et valorisé (et du temps pour manager), des mesures concrètes pour mettre fin aux dépassements horaires importants ou répétés,
- des bureaux avec un espace suffisant pour travailler,
- l'amélioration du dispositif de gestion-paye et la professionnalisation des BRH de proximité pour qu'ils soient capables d'être des vrais interfaces, de prévenir et repérer les problèmes et d'assister les agents en difficulté,
- une action spécifique sur la catégorie C, en particulier les secrétariats et les secteurs techniques, où des indicateurs de mal être sont apparus depuis des années (arrêts de maladie, demandes d'aides matérielles, consultations des assistantes sociales, taux important de non réponse à l'enquête sur les RPS...),
- le renforcement de l'accessibilité pour les personnes handicapées des matériels bureautiques, des logiciels, des locaux,
- des logements de proximité,
- la mise en place de solutions ponctuelles de télétravail, qui devraient s'appliquer lors de la fermeture du RER et de nombreuses lignes de train l'été, mais aussi en cas de pic de pollution,
- un dialogue social qui ne se limite pas à convoquer les comités techniques quand l'administration a besoin d'une consultation formelle pour prendre une décision quel que soit le vote des élus du personnel.

**Un programme utopique en ces temps de contraintes budgétaires ?
Juste des investissements productifs pour le bien-être de chacun et la qualité du travail des services.**



L'Agence Française pour la Biodiversité démarrage en côte, inquiétudes sur les moyens et non reconnaissance des agents

L'Agence Française pour la Biodiversité (AFB) a été créée début 2017 suite à la Loi « biodiversité » du 8 août 2016 (loi pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages), par addition des effectifs et moyens de trois établissements publics préexistants (l'Agence des aires marines protégées = AAMP, l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques = ONEMA et Parcs nationaux de France = PNF) et d'un groupement d'intérêt public, le GIP ATEN (ateliers technique des espaces naturels).

Plus récemment est intervenu le rattachement de la Fédération des conservatoires botaniques nationaux (FCBN : 5 agents) et d'un service du Muséum National d'Histoire naturelle comprenant 75 agents.

L'effectif global en 2017 approche les 1200 agents.

Par contraste, les missions de cette nouvelle agence, ont fortement augmenté, avec principalement l'ajout des

interventions dans les domaines de la biodiversité terrestre, alors que les établissements fusionnés couvraient, partiellement, l'eau douce continentale (cours d'eau) et le domaine marin métropolitain et ultramarin, mais avec des sous-effectifs déjà notables, et parfois même criants.

Avis CGT négatif sur le projet en 2014...

Le syndicat CGT du plus important établissement fusionné dans l'AFB, l'Onema, avait exprimé en janvier 2014 son opposition à la création de cette AFB, soulignant que «faire de la France un Etat exemplaire en matière de reconquête de la biodiversité» était totalement hors de portée du projet de loi, ses contours ne répondant à aucune «ambition» véritable en termes de biodiversité comme de milieux aquatiques.

■ construction déséquilibrée résultant du mariage entre un « gros » établissement national et trois « petits », laissant de côté des offices majeurs : les Parcs nationaux, l'ONCFS, l'ONF.

■ risque de ne rien faire en propre, mais de «réunionner» en déconnexion des réalités du terrain, le «faire faire» étant érigé en principe suprême.

■ missions focalisées sur la bancarisation de données et les reportages divers ainsi que sur le pilotage et le financement de tiers, au détriment de la capacité interne à faire et à rester expert.

■ budget faible et constitué par la mise de l'ONEMA, elle-même issue de la re-

devance eau des agences de l'eau. Pas d'apport «terrestre» ni rede-

vance sur les activités destructrices de la biodiversité pour contrebalancer cette asymétrie...Pas de remise à niveau des moyens humains nécessaires.

“ Un mariage forcé sans les moyens de mener une politique cohérente et innovatrice. ”

■ perturbation durable des quatre organismes intégrés à l'AFB, énergie de fusion venant en déduction de moyens déjà insuffisants.

■ non amélioration du mauvais statut des contractuels «maison» et non revalorisation des agents du corps de l'Environnement, notoirement sous classés en catégories C et B.

... non démentie par les faits en ce début de fonctionnement de l'AFB

Six mois après la naissance de cette agence, les pronostics défavorables de 2014 ne sont pas démentis. Le démarrage est en effet difficile et les inquiétudes nombreuses.

Si les missions techniques antérieures sur l'eau douce et sur les milieux marins n'ont pas été chamboulées pour l'instant, dans l'attente d'un projet d'établissement puis d'un « contrat d'objectif et de performance » à établir d'ici mi 2018, les agents en charge de la logistique des trois principaux sites que sont Vincennes (ex DG Onema), Brest (ex siège AAMP) et Montpellier (ex siège GIP ATEN) ont souffert d'une charge de travail excessive et d'un déficit d'organisation qui ont conduit à de nombreuses souffrances et arrêts de travail. L'alerte des syndicats a permis une certaine prise en charge par la direction et des améliorations, mais le règlement de ces problèmes n'est pas certain à terme et au mieux, prendra du temps.

La plupart des agents sont en attente et inquiets quant à leurs missions, puisque une réallocation des ETP, voire même des fiches de postes pourrait intervenir en raison de la non couverture des milieux naturels terrestres. Sachant que les missions antérieures (mer, eaux douces continentales) pâtissaient déjà de cruels sous-effectifs.

Ces problèmes ont conduit l'intersyndicale CGT, FO, Sne-FSU et SNAPE-Soli-

naires à établir en juin 2017 une plateforme commune demandant :

1. Une augmentation substantielle du plafond d'emploi de l'établissement.
2. Une reconnaissance des compétences et de l'expérience des agents, par des avancées statutaires : résorption de la précarité (pérennisation des CDD courts, CAE/CUI, VSC), des rémunérations équitables basées sur les fonctions et l'expérience, le statut ou l'établissement d'origine (reclassement des contractuels dans le quasi-statut, amélioration des régimes indemnitaires, concrétisation des engagements pris envers les TE et ATE), la prise en compte de la cherté de la vie en Outre-mer.
3. Une gestion des détachements favorable au déroulement de carrière des agents et un droit à la mobilité choisie quel que soit le statut.
4. La pérennisation des pôles de Montpellier et de Brest au-delà des 2 ans sans mobilité géographique imposée, avec créations de postes.
5. Des mesures concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail et non les vagues objectifs du « plan d'actions » actuel. Et en particulier, un audit RPS indépendant de l'ensemble de l'agence.
6. Une gestion du personnel plus humaine, avec des échanges personnalisés et des interlocuteurs bien identifiés.
7. Privilégier la simplicité et la souplesse des procédures pour adapter les pratiques aux spécificités de chaque site, dans le respect des règles de la gestion publique.
8. Assumer le fait que l'Agence ait été paralysée pendant les 4 premiers mois de 2017 et prévoir un report budgétaire sur 2018, afin de préserver les

agents de pressions à engager à tout prix des crédits inemployés en fin d'année 2017.


9. Une définition des objectifs de l'Agence à court et à moyen-long termes basée sur l'expérience et le savoir-faire de tous les agents, en pérennisant les missions préexistantes et en obtenant les moyens humains supplémentaires pour les nouvelles missions.

Outre ce bon résumé des problèmes constatés, on peut ajouter que le fonctionnement du Conseil d'administration nous interroge en raison de sa composition fourre-tout, peu adaptée.



Y figurent tous les ministères et tous les groupes de pression, même les moins suspects de vouloir effectivement protéger l'environnement...

Enfin, on ne peut nier que le Directeur général, issu d'une ONG environnementale, et le ministre de tutelle disposent d'un certain crédit environnemental. Mais se pose la question de ce qu'ils pourront obtenir comme moyens, dans un contexte politico-économique axé sur la croissance du PIB à court terme et sous un gouvernement qui prévoit la réduction des dépenses et des effectifs d'agents publics.



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Credit photo : Gerhard Linnekogel / Eyesea.

En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible. Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !



Plus d'information sur [macif.fr](https://www.macif.fr)

Essentiel pour moi



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre XI du code de la sécurité sociale.

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.