



## Réunion relative aux compétences techniques du 24 juin 2019

### Compte-rendu

Participants pour la FSU : Simon Lery (SNE), Maxime Caillon et Bénédicte Hougron (SNUITAM)

Autres organisations présentes : CGT, FO, UNSA, CFDT

Réunion présidée – par intermittence – par le DRH, J. Clément

L'objet de la réunion était de présenter un travail mené par la DRH sur les compétences techniques au sein du ministère, sujet de l'agenda social, soumis pour information au CTM du 27 juin 2019.

Le document remis aux organisations syndicales était un document de deux pages. En résumé, 11 compétences clés ont été identifiées, et un plan d'action (non transmis) défini autour de trois axes et de 14 actions. Le travail présenté est présenté comme une première étape, qui appelle la mise en œuvre du plan d'action élaboré.

La DRH a présenté la méthode utilisée : exploitation des fiches de poste dans Visio-M, dont le résultat n'était pas très satisfaisant, et a donc été soumis à des « employeurs » (comprendre des services d'accueil).

Précision importante : outre le caractère peu précis des fiches Visio-M, cet outil ne concerne pas les établissements publics du ministère, point dénoncé par la plupart des organisations syndicales<sup>1</sup>.

La FSU est intervenue pour souligner la pauvreté du travail, et en particulier dénoncer une analyse qui fait l'impasse des établissements publics alors que les ministères se sont fortement restructurés ces dernières années autour d'établissements publics, mouvement toujours en cours. Le secteur maritime, en particulier la navigation en est absente, et le domaine de l'eau n'y figure pas non plus en tant que tel. Les domaines évoqués montrent une grande hétérogénéité quant aux compétences techniques plus ou moins vastes qu'ils sous-tendent, entre des domaines très larges comme la protection de la biodiversité, et d'autres beaucoup plus ciblés comme l'inspection des ouvrages hydrauliques.

À la question du lien avec la formation initiale dans les écoles, l'administration répond que celles-ci ont déjà des programmes bien chargés, et qu'il y a un équilibre à trouver entre formation initiale et continue.

Sur le maritime, le DRH souligne qu'il est déjà bien traité au ministère, la DAM ayant fourni un gros travail de GPEEC.

La FSU dénonce une vision à courte vue, et des ministères qui ont la technicité honteuse<sup>2</sup>, un document tellement vide qu'il pourrait sans problème être signé par le ministre. Les collectifs de travail ne sont pas pris en compte quant à la gestion des

<sup>1</sup> Ni le répertoire des métiers du ministère, ni le répertoire interministériel ne semblent avoir été utilisés.

<sup>2</sup> En prenant en exemple les laboratoires d'hydrobiologie, ce qui ne donne lieu à aucune réponse de l'administration

compétences. La FSU dit qu'elle est preneuse de discussions sur l'évolution des comités de domaines.

Finalement, l'administration reconnaît que les 11 domaines retenus et les 14 actions pourraient être différents si on refait l'exercice, et au passage que les parcours professionnels sont à (re)construire, en approfondissant la logique de parcours alternés public/privé<sup>3</sup> ; sans en calibrer le volume, le recours aux contrats devient le nouveau paysage du ministère, en particulier pour les compétences « rares » (juridique, communication). Un regard « collectif » et des règles seront néanmoins nécessaires pour le recours aux contrats.

Commentaires :

L'administration – en l'occurrence la DRH quasiment seule aux manettes – montre une nouvelle fois un travail très pauvre, tant dans son contenu que dans sa méthode d'élaboration (EP non pris en compte). Les grands principes de la SG sur le caractère technique essentiel de nos ministères ne trouve aucune traduction en termes de vision stratégique. Le ministère se révèle une fois de plus incapable de produire du lien entre les missions, les organisations, les parcours, les objectifs de formation. L'aspect collectif est négligé au profit des principes du « nouveau management public » (individualisation, négation des métiers, passage par le privé, précarisation des agents).

---

3 A ce propos, l'administration prend en exemple la compétence de maîtrise d'ouvrage, qui nécessite d'avoir pratiqué un peu la maîtrise d'œuvre, et comme l'État n'en fait (presque) plus...