



# Commission ministérielle de la formation professionnelle

25 mars, 15 & 27 avril 2022

### Séance du 25 mars 2022 : déclaration liminaire

D'une façon générale, merci pour ces documents très complets envoyés en amont, pas toujours très faciles à lire sur le plan ergonomique, mais voici quelques remarques liminaires avant de détailler certains points en cours de séance.

**Sur les compétences techniques UTAH :** la CFDT regrette que la nécessité de mener ce travail approfondi aujourd'hui procède finalement d'un manque de cohérence des politiques de notre pôle ministériel, qui a transféré ou supprimé des missions liées au BOP 135 au sein des DREAL vers l'échelon départemental ou interdépartemental, mais craint de manquer de compétences sur le sujet dans les années à venir : on a le sentiment qu'on crie au loup, alors qu'on a égorgé nos moutons de nos propres mains. Du coup, on estime qu'il faudra faire appel à des contractuels pour pallier cette situation – la CFDT s'interroge sur la qualité de notre GPEEC qui devrait raisonner plus à long terme pour éviter ces situations ubuesques.

Hors ce point, il manque selon la CFDT la mission de contrôle des bailleurs sociaux dans le spectre des compétences examinées sur ce programme budgétaire 135, alors qu'elle est essentielle et participe à la posture de l'Etat envers ses partenaires. Elle est une source importante pour corriger son appareil réglementaire quand le terrain montre que les dispositions mises en place sont difficilement applicables.

La CFDT alerte aussi, comme elle l'a déjà fait dans d'autres instances ou groupes de travail, sur la nécessité pour le pôle ministériel, et la DRH en particulier, de se doter urgemment d'une équipe experte pour la gestion des contractuels (au minimum un chargé de mission dédié), qu'ils soient de droit public, comme de droit privé : si la loi TFP doit être appliquée comme prévu et même aujourd'hui déjà où le manque d'expertise en ce domaine laisse souvent les contractuels orphelins en cas de soucis. On le voit notamment avec les cas individuels que nous accompagnons dans les établissements publics relevant de la sphère ministérielle.

Dans un contexte plus général du manque d'attractivité de la Fonction publique, et des postes offerts par notre ministère en particulier, la CFDT déplore que l'affectation en sortie de l'ENTE, qui utilise majoritairement le rang de classement, décourage les lauréats souvent surdiplômés. L'adéquation entre les compétences de certains agents et quelques postes spécifiques (élèves en formation alternée) permet une forme de GPEEC ; ce processus permet d'utiliser intelligemment les qualifications rares ou élevées. À l'opposé, certains lauréats sont déçus du processus de primo-affectation, qui leur laisse peu de choix tant pour la nature du poste que sa localisation géographique. Ce système désuet pourrait être remis en question ; une véritable GPEEC ministérielle, active tout au long de la carrière, permettrait de mieux absorber les bouleversements incessants de nos missions et de nos services, et d'amortir un peu les souffrances des agents qui voient disparaître au fil du temps le sens de leur travail.

**Concernant les compétences numériques :** Il est temps de voir notre ministère, autrefois une référence en la matière, enclencher une démarche pour retrouver son expertise et offrir en interne les meilleures prestations possibles. En plus des outils bureautiques du quotidien, la familiarisation de tous les agents avec les évolutions numériques du poste et des méthodes de travail devra effectivement s'appuyer sur des services dédiés professionnalisés, aussi bien pour l'installation et la formation que pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage. Nos techniciens et ingénieurs pourraient être encouragés à intégrer ces filières, y compris au début de leur carrière. Un jour, peut-être, le ministère se donnera-t-il la peine de réfléchir à ses besoins de recrutements spécifiques de fonctionnaires, et cherchera-t-il à attirer des talents dans ce domaine...

**Concernant les chercheurs hors CR et DR :** le fond de la réforme, qui vise à unifier les critères d'évaluation des chercheurs, va dans le bon sens. Le fait d'ouvrir l'évaluation à tous, sans considération catégorielle, est une bonne chose. On note avec satisfaction l'attention portée aux agents de catégorie B exerçant une activité de recherche, mais en plus de cette reconnaissance, la CFDT demande à ce qu'ils soient reclassés en priorité en catégorie A, l'activité de recherche étant par nature liée à ce niveau.

Il est aussi nécessaire que la nature du contrat de travail ne rentre pas en considération. Nous pensons ici aux chercheurs recrutés en CDD dans les équipes de recherche. Ils doivent pouvoir prétendre à la qualification, même si leur CDD ne dure par exemple que 3 ans. Ce CDD peut en effet faire suite à une thèse, à un ou plusieurs post-docs, à d'autres CDD. Il ne faut donc pas que la qualification pour 4 ans soit mise en regard de la durée du contrat en cours. La qualification peut ensuite être une opportunité pour ces chercheurs en situation contractuelle de voir renouveler leur CDD, d'être CDIés ou d'être plus facilement recrutés dans un autre établissement par la suite.

La CFDT attend des réponses sur ce point précis.

Un autre point demande également à être discuté. Il s'agit de l'obligation de doctorat et de la compatibilité du calendrier du CESAAR avec celui d'une thèse sur travaux. En effet, dans le cas d'une telle thèse, l'activité de recherche menée par un agent a déjà été évaluée par des pairs qui ont autorisé la rédaction d'un mémoire de thèse sur la seule base des travaux menés au cours de la carrière, c'est-à-dire sans besoin de recherches supplémentaires (contrairement à une thèse en VAE). La reconnaissance de l'activité de recherche exercée durant la carrière a donc déjà été établie une première fois par des pairs. C'est d'ailleurs sur ce même principe que le doctorat n'est pas absolument nécessaire pour passer le concours de chargé de recherche du développement durable. Il est en effet écrit dans son règlement que le candidat peut déroger à l'obligation de doctorat s'il justifie « de titres ou de travaux scientifiques jugés équivalents pour l'application du décret précité aux diplômés ci-dessus (le doctorat principalement) par l'instance d'évaluation compétente de l'établissement ».

La CFDT vous pose donc cette question précise : dans le cadre d'une thèse sur travaux en cours, dont la procédure constitue justement une qualification universitaire de l'activité de recherche menée par un agent au fil de sa carrière, la labellisation par le CESAAR peut-elle être prononcée sous réserve que cette thèse soit soutenue, par exemple dans les quelques mois qui suivent la commission ?

Ce point revêt une importance majeure pour certaines équipes de recherche en cours de construction ou en cours d'association et qui doivent disposer d'un effectif suffisant de chercheurs.

**Intégration du MTE dans le projet MENTOR :** Dans le cadre de la formation spécialisée « Formation professionnelle » du CSFPE (conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat), la DGAFP a présenté depuis longtemps aux organisations syndicales ce dossier qu'elle pilote en interministériel ; la CFDT s'était étonnée que le MTE n'y soit pas intégré, alors que la réputation du CMA (centre ministériel d'appui de l'ENTE) était déjà bien établie, y compris en dehors de nos écoles et services. C'est donc une satisfaction de voir enfin notre ministère rejoindre cette démarche et valoriser ainsi les compétences de ses équipes, en les mettant transversalement à disposition du plus grand nombre.

## Séance du 25 mars 2022 : compte rendu des points abordés

### Réponses du DRH, Jacques Clément (JC)

Merci pour vos remerciements aux équipes à propos de la qualité des documents. La CMFP est une instance de vrai dialogue sur la formation et de travail collectif, pas une chambre d'enregistrement. La DRH compte la maintenir après les élections en émanation du futur CSA ministériel, en réfléchissant à la façon de créer le lien. Dans le cas contraire, ce serait un manque.

Une réponse à la motion sur l'ENTE, votée unanimement en CTM, sera apportée par la ministre. L'arrêté de restructuration devrait être signé rapidement. Des consignes strictes ont été données pour traiter avec la plus grande attention les demandes de mobilité, arrêté signé ou pas (finalement publié le 31 mars 2022). L'alerte à propos des effectifs en baisse a bien été notée.

Il y a un bureau dédié à la gestion des contractuels à la DRH ; l'équipe en charge du suivi individuel des agents s'occupe également des contractuels, mais il convient sans doute de porter à leur connaissance les dispositifs et c'est un sujet de travail. On s'est mis en ordre de bataille pour les accompagner dans leur carrière professionnelle. Sur l'affectation au rang de classement, j'ai entendu le mot « désuet » et ce n'est pas complètement faux ; c'est la réglementation qui l'oblige. Avec des concours plus près des bassins d'emplois, la difficulté devrait s'amenuiser et nous la partageons. La difficulté d'affectation en fonction des compétences réelles des agents est aussi un sujet de préoccupation que nous partageons, nous y reviendrons dans cette instance pour la faire évoluer positivement.

**Claire Sallenave, CGDD/SRI/AST** : (en réponse à la CFDT) le sujet des chercheurs sur contrat dans les établissements publics n'a pas encore de réponse.

**Vincent Letrouit, CGDD/SRI/AST2** : c'est une vraie question qui est remontée, on ne l'a pas encore prise en compte à ce stade. Ils sont très nombreux dans nos laboratoires, et on ne sait pas exactement combien. Au MESRI et dans les autres structures de recherche, il n'y a pas de labellisation pour les gens sur contrat. Cela pourrait certainement les aider, mais pour l'instant on n'est pas allé jusque-là.

### **Point d'étape d'intégration du MTE sur le projet MENTOR par Cécile Nicol, FORQ 2**

Cela s'inscrit dans le schéma directeur et comme vous l'avez signalé en propos liminaire, il y a une vraie opportunité de partager nos compétences. Il faut penser MENTOR comme 2 espaces : un espace interministériel et un espace dédié à notre pôle ministériel. MENTOR c'est aussi une communauté et un plan d'accompagnement des acteurs. L'espace dédié prendrait la suite de notre plateforme SYFOADD mais nous gardons la main sur l'ouverture des formations que nous y déposons. Dans l'espace interministériel, les formations sont organisées en 13 collections thématiques ; le MTE est chef de file de la collection « transition écologique », que nous pourrions ouvrir à tous les fonctionnaires pour les sensibiliser. La convention a été reçue hier et la DGAFP autorisera bientôt l'accès aux formations aux agents du pôle ministériel. 2022 sera la phase d'intégration ; 4 contributions du MTE ont déjà été intégrées. Le calendrier prévu et transmis en février dernier doit être décalé d'1 ou 2 mois : la phase de test de juin-juillet aura lieu plutôt en septembre.

La plateforme MENTOR est très bien organisée, mais le SNUM continuera d'apporter son assistance aux équipes ministérielles.

**Isabelle Alla, directrice du CVRH d'Aix** : MENTOR ce n'est pas uniquement des formations courtes et transversales, mais aussi un espace de professionnalisation qui peut comporter des classes virtuelles et des webinaires, répondant ainsi aux enjeux du pôle ministériel.

**Cécile Nicol** : le ministère de l'Agriculture a expliqué comment les agents des DDI pouvaient accéder à MENTOR en attendant l'intégration du ministère de l'Intérieur. Chaque ministère verse sa contribution, il n'y aura pas de financement supplémentaire pour accéder à la plateforme interministérielle.

**CFDT** : quelle est la durée de la convention, le coût pour le ministère sur le programme 217 et y a-t-il une enveloppe spécifique, hors budget du CMVRH ?

**Réponse JC** : les crédits de formation ne sont pas un facteur limitant pour l'accès à MENTOR. Les moyens financiers du 217 ne sont pas perturbés. Le montant de la contribution n'est pas stabilisé, le débat est en cours avec la DGAFP qui propose 100 000 €, ce qui nous paraît élevé. On trouvera un point d'atterrissage. On doit assumer des réductions d'emplois au CMVRH. La plateforme SYFOADD a déjà un coût pour le ministère.

Le droit à la déconnexion doit être respecté, il n'est pas question de se former en dehors des heures de travail.

**Réponse de Cécile Nicol** : la convention est pluriannuelle, sans durée précise actuellement ; c'est à négocier, comme le montant de la contribution.

### **Point d'étape du chantier « compétences techniques » par Pierre Roux (PR) – DRH/D,**

#### **Olivier Mary – DGALN/SAGP/SDAG, Anne Jeanjean et Sylvie Mompert, SNUM**

C'est un chantier en lien direct avec la revue des missions, pour établir les compétences d'aujourd'hui et de demain avec formation à la clé, et rendre visible l'évolution des métiers. L'analyse est axée sur les emplois-types, d'après les données du SIRH qui permettent de fournir des indicateurs sur les départs en retraite par métiers. La démarche est coconstruite avec les DG (directions générales) de métier et les services déconcentrés, pour aboutir à des actions concrètes et opérationnelles. La démarche sur le numérique a été faite en interne, d'autres volets ont été faits par des consultants.

**CFDT** : envisagez-vous d'inclure les EP (établissements publics) dans cette démarche qui est assez politique ?

**Réponse PR** : non, on se contente du SIRH avec les agents payés par le pôle ministériel, pour ne pas se perdre. On peut identifier des enjeux sans voir trop large au départ. **Réponse JC** : dans l'absolu vous avez raison, mais notre préoccupation est d'aboutir dans les segments déjà engagés donc on n'a pas voulu mettre la barre trop haut. Il y aura peut-être des élargissements à conduire avec les EP, on y pense mais on fait par étape. C'est plus une question de calendrier que d'objectif.

#### **Olivier Mary présente le diaporama du BOP UTAH.**

Dans les facteurs d'évolution, il y a aussi le transfert des taxes d'aménagement à la DGFiP, avec une nouvelle répartition des compétences. L'articulation entre les différents niveaux d'intervention territoriale de l'Etat est modifiée, alors que l'environnement de travail et les aspects juridiques se complexifient. L'Etat se réoriente davantage dans le contrôle que dans l'instruction.

Une vingtaine d'emplois-types existants ont été examinés et 8 nouveaux vont être créés. Si ce travail est lié à la revue des missions, il aurait dû être conduit indépendamment de celle-ci. Les hypothèses retenues sont la stabilité du plafond d'emplois pendant 5 ans et un départ en retraite à 64 ans. 1000 agents doivent être recrutés d'ici 2026. Pour 2 emplois-types en décroissance, les départs en retraite vont être supérieurs au rythme de cette décroissance ; comment mobiliser des agents sur ces profils ? 4 régions regroupent 50 % des départs potentiels à la retraite. La compétence de contrôle des organismes de logement social a été évoquée en déclaration liminaire [La CFDT note cependant que l'ANCOLS n'est pas dans le spectre retenu]. Ce n'est pas la même chose d'être instructeur que d'être enseignant entre différents partenaires de l'Etat. Les 6 politiques publiques du programme UTAH (toutes les sous-directions de la DGALN) sont concernées par des besoins de recrutement. L'inter-départementalisation est un levier à explorer pour compenser les baisses des effectifs. Le transfert des missions Natura 2000 pourrait également être utilisé. Les emplois existants verront des enjeux nouveaux ; la loi 3 DS est un facteur de complexification de ce programme. 4000 agents sont concernés ; les leviers à mobiliser sont le recrutement, la formation, les ressources externes. Le rythme de la montée en compétences est très important, avec une priorisation pour les 28 emplois-types. Le CMVRH propose un plan de formation pour l'accompagnement, et la DRH une GPEEC nationale.

**CFDT :** quelle communication est prévue auprès des agents en place dans le BOP UTAH, pour éviter un climat anxiogène et permettre aux agents de se repositionner, voire de se former le cas échéant ?

**Réponses :** Le document présente un état des lieux actuel, ce n'est pas une décision formelle de mise en œuvre. Le référent territorial, intégrateur qui fait le lien entre les services de l'Etat et les politiques, est un métier en croissance. Les enjeux de communication sont, en effet, importants ; il faut y travailler pour construire les parcours professionnels. Ce travail met en évidence un besoin de recrutement important, qu'il faut anticiper ainsi que les formations à délivrer dans nos écoles. Le recrutement de contractuels est une disposition prévue par la loi TFP, mais le cadre réglementaire n'a pas changé ; on recrute ainsi essentiellement pour faire face à de longues vacances de postes, mais il n'y a pas de politique de systématisation des recrutements sur contrat.

Pour augmenter l'attractivité des postes en externe il faut être explicite, plus proactif en amont pour que le public s'inscrive aux concours, dont celui de TSDD : on change de méthode, on va les chercher dans les écoles. Pour améliorer la reconnaissance des agents déjà en place, il faut une communication plurielle, y compris par la chaîne managériale.

#### **Anne Jeanjean présente le volet numérique.**

Depuis 4 ans, on est passé de l'ère informatique à l'ère numérique. Il faut prendre en compte les usages réels de tous les utilisateurs.

Il y a différents types de compétences selon les publics, qu'ils soient utilisateurs ou professionnels du numérique.

**Pour les utilisateurs :** la capacité à mobiliser les fonctionnalités d'un outil ; l'appui sur un outil numérique pour adopter de nouvelles modalités de travail ; l'autonomie pour rechercher ou qualifier une information.

**Pour les professionnels du numérique :** il faut une évolution de leur pratique avec une double changement de posture, en se concentrant sur ce qui est essentiel, ce qui a de l'impact. Les professionnels du numérique travaillent plus en mode projet, moins en mode hiérarchique.

Depuis 2 ans au SNUM, la stratégie est axée autour de plusieurs leviers : culture, pratiques, management, pilotage.

#### **Pierre Roux présente le diaporama avec Sylvie Mompert.**

PIX est un groupement d'intérêt public déployé notamment dans les collèges et les lycées. C'est un outil de test du niveau de maîtrise informatique. Le CGDD monte un partenariat sur ce sujet avec l'ANCT et l'OFB.

Le plan de transformation numérique 2018-2022 est un plan d'action. Un bilan à mi-parcours a été réalisé en 2021 : une nouvelle feuille de route va être diffusée pour les actions à mener en 2022. Le travail est mené avec les DAC. La crise sanitaire a accéléré les choses, mais les agents sont perdus face au foisonnement d'outils. Le SNUM travaille à simplifier et à mettre en cohérence les outils et les ressources. Il travaille aussi à l'espace numérique sur intranet pour faciliter le parcours des agents. Le travail est engagé avec les écoles du ministère et en interministériel.

Le numérique, ce sont certes des outils mais ce sont avant tout des utilisateurs et du collaboratif. Des contacts sont pris avec les écoles pour sensibiliser et monter des modules afin d'intégrer le numérique.

#### **Une nouvelle séance est programmée le 15 avril pour traiter les points suivants :**

- CESAAR ;
- formation identifiée dans les différents protocoles ;
- échange sur le projet d'évolution du concours de TSDD au niveau national.

## Séance du 15 avril 2022

### Projet d'évolution des modalités d'évaluation CESAAR

#### Claire Sallenave et Vincent Letrouit répondent aux déclarations.

Le CESAAR est une commission d'une vingtaine de membres, présidée par un professeur d'université de Marseille. Il est très rare d'avoir des collègues de catégorie B qui exercent des activités de recherche, mais il faut les reconnaître et apporter cet éclairage pour la gestion de leur carrière. Réunion avec les directeurs scientifiques le 02/09/2021 (et non 2020 comme indiqué dans le diaporama). Tous les agents qualifiés ont un doctorat, sauf un qui part bientôt en retraite et un autre qui a été prévenu qu'il devait le passer [ceci répond à une des questions posées par la CFDT]. Les documents et la liste des agents qualifiés seront publiés sur l'internet ministériel.

En 2021, 55 dossiers ont été traités ; actuellement, de 150 à 160 personnes ont une qualification valide. Il doit y avoir une centaine de personnes qui ne détiennent pas la qualification alors qu'elles effectuent des activités de recherche et seraient éligibles.

**Vincent Letrouit** précise que des réclamations sont possibles, l'administration répond à des demandes d'éclaircissement. En comité de domaine, il y a 1 ou 2 cas par an. Ce ne sont pas vraiment des recours au sens officiel, mais ce serait possible car un dossier récusé par le CESAAR est une décision de l'administration, attaquable (décision individuelle faisant grief). **Claire Sallenave** indique que les modalités de recours seront précisées.

Pour les catégories B, la reconnaissance sera un élément de valorisation pour la gestion de leur carrière, mais ce n'est pas mécanique. Il faut prendre en compte les qualifications comme en comité de domaine. Jacques Clément confirme que ce type de parcours est un élément positif pris en compte pour les promotions. Il précise que la veille, en réunion indemnitaire, la demande de prise en compte de la reconnaissance CESAAR a été faite et que l'administration y répondra.

Tous les CR (chargés de recherche) qui passent le concours ont un doctorat. Il faut une autorisation de soutenir pour un doctorat sur travaux, qui est rapide (1 an) ; on incite les agents à le faire avant de se présenter au CESAAR. Les contractuels posent une difficulté, car on leur demande des activités de recherche très précises. Un chercheur en poste a un projet de recherche défini, alors qu'un contractuel ne peut se projeter à 5 ans et présenter un projet qu'il porte avec son laboratoire. Il faut cependant les accompagner pour obtenir d'autres contrats ou un poste pérenne, mais c'est aussi (surtout ?) le travail des établissements.

**Pour la CFDT**, comme déjà signalé en propos liminaires à la dernière CMFP, l'activité de recherche est par nature une activité de cadre, il faut donc qu'elle soit un accélérateur de particules, et non un élément d'appréciation parmi d'autres, pour le passage en A des B.

**Réponse** : c'est le service qui présente le dossier de l'agent après l'avoir invité à s'engager dans la démarche, mais c'est bien une demande sur la base du volontariat (personne n'est obligé).

Il faut une activité soutenue en recherche, quasiment principale, pas seulement 10 % de son temps. Des ITPE passent un doctorat après leur diplôme d'ingénieur, et on les retrouve ensuite dans nos organismes scientifiques.

Pour les catégories B, Claire Sallenave indique qu'il faut une gestion « à la main ».

**La CFDT** indique qu'au conseil de perfectionnement de l'ENTE, on rencontre de plus en plus de représentants des élèves titulaires d'un doctorat, ce qui reflète le niveau de recrutement des lauréats du concours de TSPDD ; il serait opportun, en lien avec la GPEEC qui sera évoquée plus tard, de leur proposer d'intégrer un service scientifique du ministère. Jacques Clément reconnaît que ces agents ont vocation à intégrer la catégorie A, et que la DRH pourrait mener une étude de cohorte sur le long terme, sans se contenter du bénéfice à court terme du lauréat surdiplômé qui trouve un emploi et du service qui l'emploie.

### Protocoles Télétravail, Handicap et Discrimination : impacts sur la formation

#### Hélène Fernandez (HFED), Nathalie Degryse (adjointe à la sous-directrice DRH/D/PSPP) et Marc Chevrier (CVRH de Clermont-Ferrand)

Il faut mener des actions fortes à la fois sur la prévention des violences et sur le traitement des cas. Les formations doivent rappeler les textes en vigueur et les engagements ministériels.

Les actions et les outils sont divers et adaptés aux différents publics visés. On fait un saut « quantique » en passant à une formation obligatoire pour les managers, par un webinaire sur le modèle de celui organisé contre les RPS. Il y a une action offensive menée avec les CVRH vers les formateurs internes et les intervenants externes.

Pour les télétravailleurs et les encadrants, une fréquence mensuelle est proposée dans la programmation des modules ; c'est l'occasion d'utiliser le prétexte du télétravail pour revoir les fondamentaux du management. Une formation plus courte (2 heures au lieu de 3) sera mise en place début 2023.

La signature du protocole Handicap est en cours ; il est très volontariste et concerne de nombreux acteurs. Le plan de formation correspondant sera présenté lors de la prochaine CMFP.

La CFDT revient sur le côté obligatoire de la formation, notamment pour les managers, sur le même modèle que pour les RPS. Des formations annulées en raison d'une contrainte n'ont pas été reprogrammées ; on aurait apprécié un suivi et la proposition de nouvelles dates dans ce cas.

### Réponses

Jacques Clément confirme que certaines cibles sont encore à construire, et on est d'accord qu'il faudra mesurer l'atteinte de ces cibles et du résultat quantitatif. L'impact des formations dans la prise en compte des problématiques Handicap et Discriminations est important pour notre communauté de travail, et on n'a pas encore vraiment d'outils. Peut-être que le baromètre social pourra y aider. Si on ne touche pas « la tête » (les encadrants), on risque de restreindre l'accès des formations aux agents. Sur les 4000 encadrants ciblés pour les RPS, 95 % l'ont suivie et il y a eu de nombreuses relances vers les agents et leurs chaînes hiérarchiques.

Les formations seront accessibles aux agents des DDI, même s'ils sont moins dans la cible du protocole Télétravail ministériel que des 2 autres protocoles. La sous-direction FORQ (formation, compétences, qualifications) est vigilante à la circulation de l'information vers les agents des DDI, qui représentent la moitié des « clients » de la formation organisée par le MTE.

La CFDT relève beaucoup de remontées d'agents qui ont du mal à s'inscrire aux formations ministérielles, en particulier les assistants et conseillers de prévention, et ce serait dommage que les PFRH (plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) en profitent au détriment du CMVRH, alors qu'on cherche à démontrer la pertinence de notre appareil de formation. Jacques Clément partage cette préoccupation. FORQ rappelle que les agents en DDI relèvent du MI (ministère de l'Intérieur) pour les formations transverses, mais on ne refuse jamais de les inscrire au MTE tant qu'on a de la place.

### Concours national à application locale (CNAL) pour le recrutement des TSPDD

#### Grégoire Jourdan (DRH/RM) présente la proposition.

Beaucoup de postes sont à pourvoir en Ile-de-France mais peu de candidats et de lauréats en sont originaires, ce qui pose des problèmes de fidélisation et de mobilité. Les nouvelles modalités s'appliqueraient en 2023, pour des affectations au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Les organisations syndicales demandent s'il y a des infos précises sur les raisons de la désaffectation. Le concours d'Ile-de-France, organisé sur le même principe, a été rapidement abandonné. Il ne faut pas négliger le levier que représente le passage par un centre de formation ou une école. La séparation des spécialités va augmenter la charge pédagogique et le coût de la formation, car les lauréats de la spécialité EEI (exploitation et entretien des infrastructures) ont 60 % de cours en commun avec ceux de la spécialité TG (techniques générales). Il semble dangereux que la barre d'admissibilité soit décidée au niveau régional ; pour des régions moins attractives, le niveau serait moindre. On est bien d'accord, il y a un problème de recrutement. Comment renforcer l'attractivité ? Quel sera le sens du métier dans 3 ans, dans 5 ans, dans un ministère qui perd ses prérogatives opérationnelles, et alors que la grille de catégorie B est rattrapée par le SMIC ? Quelles aides sont prévues pour se loger en région parisienne ? Il faut présenter aux TSPDD la possibilité de travailler dans différents métiers et différentes administrations.

### Séance complémentaire du 27 avril 2022, dédiée au comité CESAAR

#### Contribution de la CFDT

La qualification des personnels contractuels doit pouvoir exister. Le CESAAR est là pour apprécier l'activité de recherche d'un agent et son parcours professionnel, sans considération pour la nature de son contrat qui n'entre pas en jeu dans la consistance de son activité de recherche.

L'autorisation à s'engager dans une thèse sur travaux repose initialement sur l'examen par des pairs d'un dossier de candidature beaucoup plus étoffé que ce qui est demandé dans un dossier CESAAR. L'autorisation de rédiger une thèse sur travaux est donc bien la reconnaissance d'un parcours professionnel de chercheur et il semble délicat que le CESAAR refuse la qualification à ce profil d'agent. Il pourrait être rétorqué que la qualification n'est pas à 1 an près (en effet, une thèse sur travaux se déroule sur une année) mais cette qualification peut être importante dans certains établissements (c'est le cas par exemple au Cerema) pour disposer d'équipes avec une masse critique d'agents chercheurs (CR, DR ou CESAAR), dans la perspective de créer de nouvelles équipes de recherche ou de s'associer (équipe de recherche commune, UMR [unité mixte de recherche]) avec d'autres établissements. La perte d'un an peut dans ce cas être pénalisante non seulement pour l'agent mais aussi pour le collectif dans lequel il inscrit ses travaux de recherche. Il pourrait donc être proposé dans ces cas particuliers que la qualification soit prononcée sous réserve de soutenance de la thèse (i.e. l'agent est qualifié à l'année N en apportant la preuve de son inscription en thèse sur travaux mais peut perdre sa qualification dès l'année N+1 si la thèse n'a finalement pas été soutenue).

**Pierre Roux, Nathalie René (DRH/FORQ1), Vincent Letrouit (CGDD/SRI/AST2), Claire Sallenave (CGDD/SRI/AST), Patrick Chabrand (président du CESAAR)**

**Vincent Letrouit** présente la nouvelle grille d'évaluation ; elle a été revue après la CMFP du 15 avril. Il insiste sur le doctorat et l'HDR (habilitation à diriger des recherches), qui sont les 2 points importants. On a ainsi répondu à la CFDT à propos des doctorats sur travaux.

Les employeurs ont été consultés ; l'évaluation doit avoir du sens pour les partenaires, y compris le MESRI. L'association se fera via des présentations aux organismes, pour que tous les personnels comprennent l'évolution du dispositif.

Le projet scientifique personnel est aussi un critère important (était prévu comme nécessaire mais a été retiré), avec un bilan et des perspectives. La faisabilité s'inscrit dans un contexte structurel, au sein d'une équipe. Ce sera clairement demandé dans le dossier à renseigner.

Le critère de 5 ans, c'est l'autonomie du chercheur, sur un projet qui ne sera pas le sujet de sa thèse. L'accès aux cours relève des employeurs et pas du ministère. Le chercheur doit s'inscrire dans une équipe de recherche, ce qui doit être validé par l'établissement employeur.

Le sens de « production scientifique reconnue », c'est par sa communauté scientifique. Selon les cas, il s'agit de publications, de participation à des congrès de haut niveau de sélection ou d'ouvrages. On gère une très grande diversité de disciplines. Certaines revues de « métiers » sont importantes et on en tient compte. Il faut par exemple un ou deux articles dans des revues à comité de lecture, comme premier auteur.

Le poids accordé aux différents critères est variable selon la nature de l'activité de chacun des chercheurs. L'enseignement à l'ENTPE ou à l'ENPC sera pris en compte : leurs CR-DR sont attendus dans cette activité, même s'ils n'ont pas d'obligation. Les agents en école sont beaucoup pris par l'ingénierie pédagogique. Dans la grande majorité des cas, cela n'a pas nui aux dossiers de qualification. On regarde la production scientifique mais on ne fait pas de comptabilité (nombre d'articles...).

Les évolutions proposées dans les critères d'évaluation ont la volonté de clarifier les choses entre les 2 niveaux. Les points qui bloquent pour l'assimilation des DR aux professeurs d'universités sont la présidence de jurys de thèses et la participation à des comités de sélection (UGE).

Il y aura un retour des observations vers le Cerema, en particulier sur le critère des 5 ans de travaux de recherche. La grille se rapproche de l'évaluation des CR-DR ; les agents peuvent se faire qualifier régulièrement par le CNU, pour la reconnaissance MC-PE. C'est complémentaire au CESAAR. La grille est orientée pour la recherche, avec la prise en compte des activités. Le CESAAR n'a pas pour vocation de labelliser des enseignants-chercheurs, mais des chercheurs ayant des activités d'enseignement dans les écoles.

Pierre Roux rappelle que le système de labellisation doit être le plus lisible possible.

L'ENTPE a engagé la démarche pour que ses ingénieurs-chercheurs soient reconnus comme professeurs d'université. Il faut qu'ils soient HDR, aient une activité de recherche importante, soient reconnus CESAAR et par les professeurs d'université. L'affichage que l'on propose est clair et va dans le sens du dialogue avec le MESRI.

Dans un jury de thèse il y a 8 membres, dont 4 qui n'ont pas besoin d'être assimilés professeurs. Ces questions d'assimilation sont réelles, et étudiées par l'ENPC et l'ENTPE. On fera une analyse juridique des textes du MESRI pour aller plus loin dans la démarche du MTE. Le dispositif proposé va dans le bon sens pour discuter avec le MESRI. La grille a évolué ; les DR sont assimilés professeurs et peuvent présider des jurys de thèse. Il faut regarder ce qui est fait pour les ingénieurs de l'ONERA (office nationale d'études et de recherches aérospatiales) . La création de start-up rentre dans le dossier de labellisation à remplir.

Les contacts sont réels entre le MTE et le MESRI, grâce en particulier à la création de l'UGE (université Gustave-Eiffel). Le MESRI n'est pas contre l'alignement de nos agents et la mise en cohérence des systèmes. Leur échelle de temps n'est pas la même que la nôtre, et il faut être persévérant. Le MESRI présente des différences culturelles sur le pilotage des établissements : ils sont verticaux et le MTE est horizontal. On l'a vu à la création de l'UGE. On va travailler avec eux, mais on ne vit pas dans le même monde. Cependant, il ne faut pas retarder le lancement de la campagne CESAAR.

Pierre Roux confirme que l'analyse juridique sera demandée à la DAJ (direction des affaires juridiques). Un retour sera fait, soit lors d'une prochaine réunion, soit dans le cadre de la CMFP. Claire Sallenave rappelle que la note de lancement de la campagne CESAAR est signée par le CGDD, alors que la circulaire de modification sera cosignée entre la DRH et le SRI (service de la recherche et de l'innovation). Elle élargit le périmètre aux agents de catégorie B, établit un suivi annuel des agents, met à disposition la liste des agents qualifiés labellisés par le CESAAR. La liste des agents reconnus par les comités de domaine devra également être publiée, après une saisine de France Nature Environnement : nom, grade, fonction, domaine de compétence en référence au thésaurus. On fera très attention et on n'ira pas au-delà de la réglementation. S'il y a des raisons de ne pas mettre certains noms, on ne les mettra pas.

En fin de séance, la CFDT demande un relevé de conclusions sur les réponses positives.

## GLOSSAIRE

3 DS (loi) : loi 2022-217 du 21 février 2022, relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

ANCOLS : agence nationale de contrôle du logement social

ANCT : agence nationale de la cohésion des territoires

CDD – CDI : contrat à durée déterminée, indéterminée

CESAAR : comité d'évaluation scientifique des agents de catégorie A exerçant une activité de recherche

CGDD : commissariat général au développement durable

CMA : centre ministériel d'appui du MTE, intégré actuellement à l'ENTE

CR – DR : chargés de recherche, directeurs de recherche

CSFPE : conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat

CSA – CTM : comité social d'administration, comité technique ministériel

C(M)VRH : centre (ministériel) de valorisation des ressources humaines, service(s) du MTE

DDI : direction départementale interministérielle

DGAFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGFIP : direction générale des finances publiques

DGALN : direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature

DREAL : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

DRH : direction/directeur des ressources humaines

ENPC : école nationale des ponts et chaussées

ENTE : école nationale des techniciens de l'Équipement, dont la disparition est programmée en 2023

ENTPE : école nationale des travaux publics de l'Etat

GPEEC : gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

HFED : haute fonctionnaire du MTE en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations

ITPE : ingénieur des travaux publics de l'Etat

MENTOR : programme interministériel de formation des agents publics

MESRI : ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

MTE : ministère de la transition écologique

OFB : office français de la biodiversité

RPS : risques psycho-sociaux

SIRH : système d'information des ressources humaines

SNUM : service du numérique du MTE, rattaché au secrétariat général du ministère

SYFOADD : SYStème de Formation Ouverte A Distance Durable, plateforme de formation en ligne du MTE

TFP (loi) : loi 2019-628 dite « de transformation de la Fonction publique », promulguée le 6 août 2019

TS(P)DD : technicien supérieur (principal) du développement durable

UTAH (programme) ou BOP 135 : urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat

VAE : validation des acquis de l'expérience