



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Commission Ministérielle de Formation Professionnelle (CMFP)

Le 20 avril 2022

FOcus « Formation professionnelle »

Commission ministérielle pour la formation professionnelle du 15 avril 2022

Rappel des épisodes précédents [ICI](#).



Au programme de cette réunion « vu de la DRH » :

- Projet d'évolution des **modalités d'évaluation CESAAR**
- **Protocoles télétravail/ discriminations /handicap** : impacts en matière de formation

- **Concours national à affectation locale (CNAL)** pour les recrutements dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable au grade de technicien principal (TSPDD)

A retenir des débats :

- **Sur l'évolution des modalités d'évaluation des chercheurs dans le cadre du dispositif CESAAR** : pour FO, oui pour une évolution du texte qui tend à "améliorer la lisibilité et la crédibilité du dispositif en particulier vis-à-vis du MESRI" si et seulement si dans le même temps, nous obtenons de manière écrite dans le même texte l'équivalence des niveaux de labellisation avec les CR/DR. Et augmenter le niveau d'exigence sans visibilité sur la valorisation indemnitaire dans le cadre du RIFSEEP pour les corps techniques, ce n'est pas reconnaître le déroulement généralement sur plus long terme de ce type de carrière. Le DRH s'engage à prendre en compte la labellisation CESAAR en complément indemnitaire...dont le montant est en cours de ré-évaluation suite aux interventions des organisations syndicales. Vue la complexité de ces sujets, FO demande qu'au delà de cet examen en CMFP, une concertation soit formellement

engagée. **Face aux arguments de FO en séance, l'administration reconnaît la nécessité de poursuivre la concertation au-delà de la présente CMFP....**sans remettre en cause le calendrier de mise en œuvre de la réforme.

- **Sur l'impact des protocoles télétravail/ discriminations /handicap sur la formation** : un programme ambitieux qui reste à mettre en musique...FO obtient des engagements sur l'ouverture des offres de formation aux agents des EP et des DDI.

- **Sur le concours national à affectation locale (CNAL)** : sur une intuition voire une simple conviction, l'administration voulait faire passer discrètement une révolution en matière d'unicité du recrutement national des TSDD (avant d'autres), mettant le doigt dans la régionalisation des recrutements. La quasi totalité des OS demande consultation du CTM !

Intervention de FO en ouverture des débats :

FO tient en ouverture à pointer le sens de l'humour douteux de l'administration qui, dans le cadre de la préparation des élections professionnelles 2022 trouve le moyen de quasi doubler les effectifs de l'ENTE depuis 2018 (151 contre 94) et imposer des élections sur liste pour une instance à durée de vie de 6 mois. **Le ridicule ne tue pas...enfin si, des écoles !**

Le DRH reconnaît d'une part l'erreur de l'administration en 2018 sur la méthode de comptabilisation des effectifs à prendre en compte pour la définition de la répartition femmes/hommes et du mode de scrutin (intégration des effectifs de contractuels non électeurs), et d'autre part le caractère inapproprié de cette évolution dans le contexte de fermeture de l'école courant 2023. Mais il faut appliquer les textes...

Zoom sur l'évolution des modalités d'évaluation CESAAR (en savoir plus [ICI](#))

Suite à la consultation de nos mandants concernés, nous ne sommes pas contre la réforme de ce système s'il gagne effectivement en transparence et pas contre non plus un rapprochement de la COMEVAL si nos collègues conservent leur spécificité d'être initialement des ingénieurs.

Il y a également un réel enjeu aujourd'hui à conserver cette double casquette d'ingénieur - chercheur : d'un côté, il leur est demandé d'être évalué comme des chercheurs (doctorat, CESAAR, HDR...) mais d'un autre côté, ils n'ont pas accès aux missions qui reviennent de droit aux chercheurs lorsqu'ils remplissent certaines conditions d'évaluation. Concrètement, il existe un texte, l'arrêté du 15 juin 1992, qui permet de faire l'équivalence entre professeur d'université et DR. Le président d'un jury de thèse ou d'un jury d'HDR doit être professeur d'université. Ainsi actuellement, en l'absence d'équivalence avec les corps des chercheurs, les ingénieurs-chercheurs ne peuvent présider de tels jurys. Il y a également besoin d'un quota de professeurs par jury ce qui amène parfois à les exclure de jurys pour pouvoir respecter ces quotas. Et c'est un peu un cercle vicieux car la participation à de tels jurys est un critère d'évaluation dans les dossiers des chercheurs.... On ne peut nous opposer que ce n'est pas possible pour des corps d'ingénieur : il existe des équivalence avec certains corps d'établissement.

De manière plus précise, voici nos remarques sur les propositions d'évolution faites :

- 1 - Nouvelle grille des critères et des niveaux :

Il semble d'après les retours sur le traitement des dossiers ces dernières années que les critères proposés soient déjà partiellement appliqués.

Si on regarde en annexe, le projet de grille, on peut déplorer que les charges d'enseignement apparaissent en critère complémentaire et cela à tous les niveaux. C'est pourtant un des éléments valorisables dans un dossier pour obtenir une HDR.

De la même manière, nous ne comprenons pas pourquoi les critères relatifs à l'administration de la recherche, l'expertise et la normalisation, apparaissent en critères complémentaires : non seulement cela tend à vouloir effacer la spécificité de

la formation initiale des ingénieurs, mais cela ne tient pas compte de l'évolution actuelle de l'évaluation côté chercheur. Par exemple, pour le passage de DR2 à DR1, un investissement dans l'administration de la recherche, le collectif, est indispensable. Il nous semble que cette distinction en critères complémentaires n'a pas lieu d'être.

Enfin, on ne pourrait comprendre d'avoir une évaluation similaire à celle des chercheurs si les ingénieurs-chercheurs n'ont pas en retour la reconnaissance de l'équivalence avec les corps des CR et DR (cf introduction).

- 2 - Rapprochement CESAAR/ COMEVAL :

Tout le monde est d'accord pour l'introduction d'une audition obligatoire et également pour être destinataire d'un avis plus détaillé que ceux actuellement transmis par le CESAAR, souvent trop sibyllins pour être mis en application.

- 3 - Accroître l'utilisation du dispositif :

Un effort en ce sens a déjà été initié ces dernières années.

- 4 - Évolution du périmètre :

Il nous paraît tout à fait opportun d'ouvrir la qualification aux catégories B. Cela

permettrait en particulier de faire valoir leur qualification dans le cadre des promotions au même titre que l'évaluation par les comités de domaine

- 5 - Améliorer la valorisation du dispositif :

Nous ne voyons pas l'intérêt de la publication annuelle de la liste des agents sauf si c'est pour servir de justificatif en cas d'équivalence reconnu et établi dans ce nouveau texte avec les CR et les DR. Nous sommes même surpris que cela soit proposé dans le cadre du texte actuel.

En conclusion, nous sommes d'accord avec une évolution du texte qui tend à "améliorer la lisibilité et la crédibilité du dispositif en particulier vis-à-vis du MESRI" si et seulement si dans le même temps, nous obtenons de manière écrite dans le même texte l'équivalence des niveaux de labellisation avec les CR/DR.

Et augmenter le niveau d'exigence sans visibilité sur la valorisation indemnitaire dans le cadre du RIFSEEP pour les corps techniques, ce n'est pas reconnaître le déroulement généralement sur plus long terme de ce type de carrière. Le DRH s'engage à prendre en compte la labellisation CESAAR en complément indemnitaire...dont le montant est en cours de ré-évaluation suite aux interventions des organisations syndicales.

Vu la complexité de ces sujets, il nous semble qu'au delà de cet examen en CMFP, une concertation devrait être formellement engagée. Qu'en est-il par ailleurs de l'association des principaux employeurs concernés ?

Face aux arguments de FO en séance, l'administration reconnaît la nécessité de poursuivre la concertation au-delà de la présente CMFP....sans remettre en cause le calendrier de mise en œuvre de la réforme.

Zoom sur les impacts formation des protocoles télétravail/ discriminations /handicap (en savoir plus [ICI](#))

Pour FO, qui a porté toutes ses exigences dans la négociation de ces différents protocoles avant de décider de les signer, la formation ne résoudra pas tout mais elle a vocation à y contribuer ! Et il ne faudrait pas que derrière des appellations dignes de la start-up nation, ne se cachent de simples affichages « pour faire moderne » et « pour avoir fait quelque-chose » ,

A ce stade, le nombre de formés apparaît plutôt bas vu la cible à l'échelle du ministère...mais certes on commence juste ! Sauf que pour assurer le suivi dans le temps il faudra disposer non pas seulement le nombre d'agents formés mais aussi le taux de couverture de la formation par rapport à la population cible. Dans cette population cible, FO considère que les agents du MTE dans les EP et en DDI doivent avoir accès à cette offre de formation. Pour les EP, le DRH renvoie à leur bonne volonté pour s'inscrire dans les conventions avec le CMVRH (FO rappelle que la déclinaison des accords ministériels en leur sein n'est pas une option!). Pour les DDI, le DRH indique que les agents sont une population naturelle des formations dédiés en particulier au handicap et à la discrimination (le télétravail renvoyant à des textes particuliers du ministère de l'Intérieur). Dans ces 2 sphères, les agents sont réputés

recevoir une news-letter « CMVRH avec vous » qui permet de disposer de l'offre de formation globale « en direct ».

Parmi les risques identifiés, la densité des réformes, la crainte pour l'avenir des missions et la pression du plan de charge. Certaines formations n'ont d'ores et déjà pas pu se mettre en œuvre en raison d'un nombre d'inscrits insuffisant pour que cela soit "rentable" au vu du coût des intervenants !

Pour que ces actions rencontrent le succès, les agents devront être convaincus de leur intérêt...leur hiérarchie aussi face à l'empilement des priorités.

Et nous ne manquerons pas de pointer que certains engagements pris en phase de négociation sur la lutte contre la discrimination syndicale sont peut-être déjà passés à la trappe...aucune trace dans les formations à destination de l'encadrement à ce stade ! Le DRH concède que si ce n'est pas explicite, cela le deviendra...

Zoom sur le concours national à affectation locale (CNAL) pour le recrutement de TSPDD (en savoir plus [ICI](#))

Face à une difficulté de recrutement avancée par l'administration pour les recrutements dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable au grade de technicien principal (TSPDD), celle-ci sort le remède « vue de sa fenêtre » : le concours national à affectation locale !

Mais à quelles questions cette réponse est-elle censée répondre ?

- comment la DRH du MTE joue une nouvelle fois le rôle de bon élève vu de la DGAFP ?

- comment faire un premier pas dans la direction de la disparition du principe de recrutement national pour mieux préfigurer la mise en place d'une fonction publique « des territoires » où les chefs de services iront bientôt faire leur marché « de gré à gré », en rompant les principes d'égalité de traitement des candidats.

- comment le CNAL est-il le vecteur pour une DRH avec peu de moyens de se décharger du processus d'affectation ?

Pour FO, avant d'apporter une telle réponse, il conviendrait d'abord de réellement caractériser les causes des difficultés de recrutement sans céder à l'envie d'aller à celles qui arrangent l'administration :

- parmi les 15% de lauréats refusant le bénéfice du concours, comment l'administration peut-elle connaître la répartition parmi les raisons suivantes : méconnaissance de la localisation des postes, rémunérations, obtention d'autres concours ?

- en quoi la connaissance de la répartition des postes par région pourra réellement diminuer le nombre de désistements ? Ce qui est sûr, c'est que cela va diminuer le

nombre de candidats. Preuve en est (preuve par négation) le très faible nombre (environ 1 par an) de renoncations suite au forum d'affectation qui se déroule en janvier qui s'explique par le fait que les stagiaires découvrent durant les premiers mois à l'ENTE les métiers leur permettant de se projeter au-delà de la région qu'ils auraient initialement souhaitée .

- Quel bilan a été tiré de l'expérience malheureuse du "concours Ile de France" bâti pour les mêmes raisons que celles évoquées mais dont les lauréats n'ont pas démontré un temps en poste supérieur qu'avec le concours actuel (fidélisation des candidats) et qui a été arrêté ? Le bilan réalisé par l'administration n'était pas du tout concluant. De fait, ce concours géographique a été abandonné. Cette solution n'est donc pas la réponse à apporter. L'affirmation « Avantages et opportunités d'une organisation en mode CNAL » dans le 2-2, en particulier « une fidélisation des lauréats, qui devraient rester plus longtemps sur leur 1er poste » est totalement contre-dit par le bilan réalisé sur le concours IDF.

Dans le point 3,1, « il est envisagé de disjoindre les calendriers des spécialités », sous prétexte que « les concours TSPDD sont complexes à organiser, avec 3 spécialités et des

domaines » en même temps. Comment justifier que multiplier les concours selon les spécialités ne complexifie par le processus ? Ça ressemble à une analyse BCG qui répond avant tout à une commande et fabrique des arguments ensuite, ...

Y aurait-il intention de porter atteinte aux spécialités ?

Après la fermeture de l'ENTE, la bascule au RIFSEEP, ... autant dire tout de suite que le projet est de mettre un terme aux corps techniques, à la technicité du ministère et donc supprimer le ministère, ... et là les arguments de l'administration seront cohérents !!!!

Pour FO, avant d'apporter une quelconque évolution, il conviendrait de reposer les questions dans le bon ordre :

- comment renforcer l'attractivité du recrutement en donnant une visibilité sur

les missions, leur intérêt et leur pérennité ? Que dire aujourd'hui à un jeune bac+2 pour l'attirer ? Quel est l'état de la réflexion de la DRH sur le TSPDD dans 3 5, 10 ans ? Au sein d'un ministère qui perd ses prérogatives et bascule dans le faire-faire (voire le laisser faire) ?

- comment donner des perspectives en matière de rémunérations et de carrière, là où la grille de catégorie B est rattrapée par le SMIC et où le socle du RIFSEEP des TSPDD est en complet décalage y compris avec des corps comparables ?

- comment valoriser la valeur de parcours professionnels nationaux permettant une mobilité collective, pas un enfermement individuel dans une case initiale imposée ?

- En quoi casser enfin le creuset commun du corps que constitue l'ENTE pourrait renforcer l'attractivité du recrutement ?

En résumé, plutôt que de s'attaquer aux causes réelles des difficultés de recrutement, la DRH semble plonger opportunément dans une solution qui l'arrange, une solution qui prépare la suppression du creuset national de recrutement des TSDD après avoir décidé de supprimer leur creuset de formation pour mieux préparer la suppression de leur recrutement. FO refuse d'y plonger « les yeux fermés ».

En plus, le plan B existe sur la question de la visibilité des postes à pourvoir :

- conserver un concours à affectation nationale avec affichage de la liste des postes à pourvoir.

- nouer des liens privilégiés avec les universités et centres de formation dans les régions prioritaires pour augmenter le panel des candidats se présentant.

Pour l'ensemble de ces motifs, FO rejointe par la quasi-totalité des OS demande la consultation pour avis du CTM.

**POUR SUIVRE L'ACTUALITÉ
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE, CLIQUEZ
[ici](#)**

