

CMFP du 15 avril 2022

Commission Ministérielle pour la Formation Professionnelle

(en visioconférence)

Délégation CGT : Isabelle ROBERT, Bruno PIEL Isabelle LEPLA, Marie-José LELIARD, Camille PUJOL

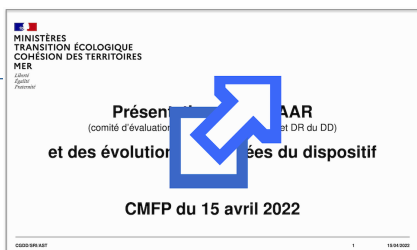
POINTS INSCRITS À L'ORDRE DU JOUR

- 1) Réforme du CESAAR* (Comité d'évaluation des chercheurs hors CR et DR du DD)
- 2) Impact sur la formation des protocoles d'accords discrimination, télétravail, et handicap
- 3) Mise en place d'un concours national à affectation locale pour le recrutement de TSPDD

* CESAAR : Comité d'évaluation scientifique des agents de catégorie A ayant une activité de recherche du ministère et de ses établissements

Le 1^{er} point de l'ordre du jour relatif au projet d'évolution des modalités d'évaluation CESAAR n'avait pas été traité faute de temps lors de la précédente commission ([CMFP du 25 mars 2022 : compte-rendu CGT](#)).

1) Projet d'évolution des modalités d'évaluation CESAAR



(Cliquer sur l'image pour télécharger le document)

CESAAR

Support présenté à la CMFP :

Présentation du CESAAR et des évolutions proposées du dispositif (CGDD/SRI/AST)

Ce point portait sur l'évolution de la grille de critères d'évaluation et des niveaux de labellisation du comité d'évaluation des chercheurs hors chargés et directeurs de recherche du développement durable (CR et DR du DD) permettant à des agents de catégories A, voire B d'accéder à des fonctions de recherche. L'argument principal exposé est celui de la crédibilité d'une telle labellisation vis à vis du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI).

Le dispositif passe de 3 à 4 niveaux de qualification avec une obligation de détenir une habilitation à diriger des recherches (HDR) pour le deuxième. Ceci est un obstacle supplémentaire de reconnaissance alors qu'aucune valorisation en termes indemnitaires n'était inscrite dans l'architecture du RIFSEEP présentée par l'administration. La CGT a obtenu du DRH que ce soit chose faite. Les montants sont en réflexion. Elle a par ailleurs obtenu l'assurance que les voies de recours existantes soient explicitement communiquées aux agents.

L'administration présente cette réforme aux organisations syndicales à cette CMFP alors que le processus est enclenché depuis 2019. Pour autant, au fur et à mesure des échanges, l'administration ne semblait pas avoir identifié l'ensemble tous les freins liés au nouveau dispositif. Le DRH renvoie à une réunion technique dans un autre cadre ad hoc pour approfondir la question sans toutefois faire glisser le calendrier de mise en oeuvre.

Si ce sujet a un lien avec la formation, ce dispositif est avant tout un outil de gestion de carrière qui pose plus largement la question du devenir de la recherche au sein du pôle ministériel.

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
*Justice
Énergie
Pouvoir*

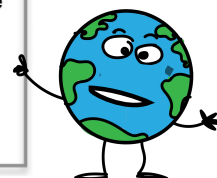
II-CESAAR : La réforme

*Dernière page
du support de
présentation*

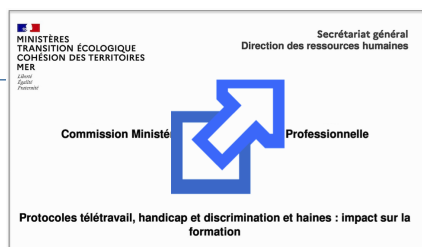
II-4 Les étapes à venir

- Présentation du projet le 15 avril 2022 à la Commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP)
- Diffusion de la circulaire DRH-SRI aux services et organismes
- Lancement en avril 2022 de la campagne 2022 du CESAAR sur la base du CESAAR renouvelé
- Interventions en 2022 et 2023 dans les principaux organismes pour faire la promotion du dispositif renouvelé auprès de leurs agents

➔ Poursuite au 1^{er} semestre des travaux engagés avec la DRH pour mettre en ligne les documents relatifs au CESAAR et aux comités de domaine et les listes des agents qualifiés par ces dispositifs



2) Formations liées aux différents protocoles : télétravail, discriminations et haine, handicap



(Cliquer sur l'image pour télécharger le document)

Impact des protocoles sur la formation

Support présenté à la CMFP :

Stratégie de formation liée aux protocoles d'accord de l'agenda social (SG/DRH)

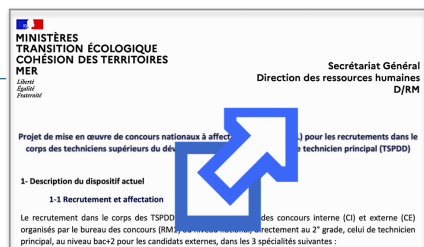
La CGT est satisfaite que cette question soit portée à l'ordre du jour de cette CMFP alors que les protocoles d'accord ont été signés récemment. La formation est un des supports de promotion des contenus des accords dont la CGT est signataire. Les documents fournis détaillent les formations déjà mises en place avec des données de participation chiffrées en fonction des cibles à atteindre et les actions à déployer à court, moyen ou long terme.

Pour la CGT les données brutes ne suffisent pas pour évaluer la progression ni l'efficacité des formations. Des indicateurs devront être définis à cet effet dans les différents comités de suivi (COSUI) et des analyses devront être menées en proximité des services et présentées dans les instances locales. Les cibles et le caractère obligatoire ou non des formations devront être mieux cernées.

La CGT a également renouvelé son inquiétude quant aux moyens alloués notamment en nombres de postes aux CVRH pour mener à bien ce déploiement.

Le DRH s'accorde à dire que la mesure de l'efficacité mérite une réflexion approfondie mais qu'une première évaluation se fera dans le cadre des formations elles-mêmes. Hormis les indicateurs à définir dans le cadre des COSUI, le baromètre social pourra aussi contribuer à l'évaluation de l'efficacité des dispositifs et des contenus. Le processus de diffusion s'appuie sur celui expérimenté pour la prévention des RPS en portant une attention particulière en premier lieu sur la formation de l'encadrement pour le généraliser ensuite. Le DRH ne réfute pas les problématiques de manque de moyens humains pour le CMVRH.

3) Concours national à affectation locale pour le recrutement de TSPDD



CNAL

Support présenté à la CMFP :

Projet de mise en œuvre de concours nationaux à affectation locale (CNAL) pour les recrutements dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable au grade de technicien principal - (SG/DRH)

(Cliquer sur l'image pour télécharger le document)

Ce dispositif est censé répondre au manque de candidatures au concours interne et externe de TSPDD, grade d'entrée externe dans le corps. Les épreuves seraient communes mais les listes d'admissibilité et d'admission seraient établies au sein de chaque zone de gouvernance ayant ouvert des postes au concours. Un concours national à affectation nationale pourrait subsister en parallèle notamment pour les spécialités EEI et NSMG mais la question n'est pas tranchée.

La CGT tout en reconnaissant que ce levier géographique pouvait contribuer à augmenter le nombre de candidats (et encore à vérifier suivant les régions ...), a dénoncé **une manœuvre ne répondant pas au principal écueil du manque d'attractivité des postes** notamment en niveau de la rémunération, en valorisation des contenus, du sens, de l'utilité et de la pérennité des missions et en possibilités de déroulement de carrières. Par ailleurs le dispositif semble complexe avec deux périodes de concours et d'affectation possible pour la spécialité TG (1^{er} semestre) d'un côté et EEI et NMSG (second semestre) de l'autre. Suite à nos questions, l'administration indique que chaque candidat ne pourra candidater que sur une seule zone géographique, que chaque liste de résultats sera étanche d'une zone à une autre.

Et après le concours national à affectation locale, à quand le recrutement directement local et la gestion des corps locale ?

Alors qu'une expérience de ce type a été menée en Île-de-France sans succès, l'administration affiche être confiante malgré tout et indique que des réflexions sont en cours d'expertise sur la formation post recrutement pour « éviter des doublons » notamment pour les spécialités EEI et NMSG (la loi 3 DS y serait-elle pour quelque chose ?) Elle nous a assuré que l'examen professionnel était hors champ. L'administration s'est voulue rassurante en réfutant toute velléité d'ouvrir la voie à des concours locaux.

Ce dispositif n'étant pas une simple modification de modalité de concours mais un changement de type de recrutement dont la mise en œuvre est prévue pour 2023, la CGT avec d'autres organisations syndicales a demandé que ce sujet figure à l'ordre du jour pour avis lors d'un prochain CTM .

Le DRH ayant dû quitter la réunion avant son terme nous n'avons pas eu de réponse en séance.

Prochaine CMFP annoncée pour le 1^{er} juillet.