

Déclaration liminaire

Commission ministérielle de la formation professionnelle

25 mars 2022

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'il 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 diplômes 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.