



Commission ministérielle de la formation professionnelle

21 mars 2024

Déclaration liminaire de la délégation CFDT

Comités de domaines et évolution du comité de domaine Système d'information numérique et données

La CFDT a pris connaissance avec intérêt du document très complet relatif aux comités de domaine qui couvrent l'expertise scientifique et technique. Nous vous rappelons, comme à chaque fois que ce point figure à l'ordre du jour de la CMFP, notre revendication ancienne de les compléter par un comité de domaine pour l'expertise en matière juridique et un autre en gestion des ressources humaines. En effet, l'expertise technique est prégnante et ne prend pas en considération les besoins et attentes concernant la qualité de vie au travail, l'approche sociologique des organisations de travail et l'accompagnement de chacun, dans un contexte où les DREAL et l'OFB sont régulièrement attaqués, et les DDT en charge de la politique agricole mises en difficulté dans de nombreux départements.

Globalement les tendances se voient confirmées mais certains points posent question, à titre d'exemple :

- l'activité est maintenue mais marquée par une augmentation importante (+120 %) de dossiers pour le comité HAVT. Elle s'accompagne d'un taux important de nouveaux dossiers (seulement 7 dossiers sur 23 en renouvellement) et une représentation renforcée des ITPE (+50 %) ;
- une légère augmentation de la part des femmes chez les candidats (+11 points, passant à 33 % en 2023) ;
- le document fait état d'un bilan chiffré très intéressant mais qui reste insuffisant ; l'exercice du bilan mérite d'être complété d'une analyse tendancielle et de l'étude des perspectives.

Évolution de la formation initiale des TSPDD

La CFDT souligne l'intérêt de la formation en alternance enfin proposée à tous les lauréats du concours de TSPDD ; ce dispositif est de plus en plus demandé par les étudiants et son application à la formation statutaire répond à une demande récurrente. La prise en considération des difficultés liées aux lieux de formation, en déconnexion avec les réalités sociales, est également un point positif. La complémentarité entre formation initiale, formation à la prise de poste et perfectionnement est un sujet récurrent, systématiquement abordé lors des conseils de perfectionnement de feu l'ENTE. La CFDT sera attentive à la mise en place de cette articulation, en remarquant que la logique de blocs de compétences n'est pas encore acceptée par tous les acteurs concernés. Cependant, l'attractivité du pôle ministériel reste faible, alors que les entreprises, les collectivités locales et les autres services de l'Etat investissent du temps et beaucoup de moyens dans leur communication de recrutement, entretenant une concurrence qui pénalise notre propre renouvellement générationnel.

Les marqueurs du nouveau projet de formation initiale sont gages de réussite pour cette réforme, et de ce fait nécessitent d'être mis en œuvre avec une attention particulière. Deux de ces marqueurs sont à préciser voire renforcer :

- le rôle affiché du N+1 dans l'accompagnement du lauréat : quel volume temps, quelles compétences requises et quelle reconnaissance pour le N+1 ?
- un accompagnement RH par les CMC afin de s'assurer de la mise en œuvre du plan individuel de formation, en incluant le N+1.

De même, plusieurs actions sont prévues sur le plan organisationnel afin d'accompagner la démarche. Le processus d'accompagnement de l'agent n'y figure pas mais a toute sa place dans le dispositif. Il pourrait se traduire a minima par des temps d'échange structurants à des moments clés de l'apprentissage (nombre et période à préciser) avec l'agent, le CVRH, le CMC et le N+1.

La CFDT attend un bilan et des perspectives pour renforcer le vivier des formateurs internes. Dans un contexte de forte réduction budgétaire, les services ministériels et les opérateurs sont les boucs émissaires d'une politique non assumée par l'Etat. Il est nécessaire pour notre administration d'engager une approche qui permette aux agents de retrouver de la sérénité dans l'exercice de leurs missions.

Réponse de Caroline Tranchant, DRH adjointe, et de Pierre Roux, sous-directeur FORQ

Formateurs internes

Il est prévu une journée à distance pour tous les réunir, avoir des échanges sur la pédagogie, avec des ateliers l'après-midi. Pierre Roux reconnaît un manque de communication sur l'exclusion de certains, en particulier ceux du vivier de Chorus. Le bilan reste à établir. La revalorisation annoncée est toujours en attente d'une décision interministérielle. Une formation au management a été organisée, la campagne de recrutement a bien fonctionné.

Comités de domaines et évolution du comité de domaine « Système d'information numérique et données » dit « SIND »

Vincent LETROUIT, chef du bureau de la reconnaissance des compétences scientifiques et techniques (CGDD/SRI/AST2)

Le projet de bilan est en cours de correction de quelques coquilles.

L'activité fonctionne bien. Il y a eu 258 dossiers déposés en 2023, il y en aura certainement autant en 2024. Le nombre d'agents dont la qualification est valide au 31/12/2023 est en augmentation. C'est important car c'est le vivier actif. Le nombre de spécialistes diminue par rapport à la totalité des qualifiés, et le nombre d'experts augmente. Le vivier compte 855 agents, dont 48 % de spécialistes et 39 % d'experts.

78 % des agents qualifiés sont ITPE ou TSDD. Les IAE et les IPEF complètent à 87 % la population qualifiée. Il y a un potentiel chez les IIM, qui sera développé dans les années à venir.

La part des hommes et des femmes a évolué régulièrement vers un meilleur équilibre. Cela reflète la féminisation des agents qui sortent des écoles. La pyramide des âges explique la répartition entre les différents niveaux de qualification.

Le vivier des agents qualifiés est en ligne sur l'internet du ministère, moins quelques-uns qui ont demandé à ne pas y figurer. La rubrique dédiée va s'enrichir au fil du temps.

Le webinaire de juillet 2023, organisé par le CVRH d'Aix, a été un succès et sera renouvelé à l'été 2024. Les prochains webinaires seront organisés pour le Cerema le 28/03, et pour le SNIA le 13/06/2024. Ces événements permettent d'informer les agents potentiellement concernés par une qualification.

La démarche de professionnalisation a pris la forme d'un séminaire fin 2022, puis 3 jours d'atelier en janvier 2023, dont découlent 2 priorités : refonte du « formulaire agent » et la création d'un memento pour mener les auditions. Des témoignages seront mis à disposition sur le site internet.

Des travaux sont engagés avec les DG pour valoriser les compétences de certains métiers : contrôle technique des véhicules, barrages hydro-électriques...

Denis PRIOU, inspecteur général à l'IGEDD, section « Audits, inspections et transformation de l'action publique »

Il présente l'évolution du CD SI, devenu SIND, dont il est le président. L'IGN a demandé à se rapprocher de ce système d'évaluation. Les compétences numériques associées à des politiques publiques fortes doivent être identifiées et valorisées. De nouveaux profils ont émergé, par exemple en intelligence artificielle. Les experts internationaux sont moins nombreux que dans les autres domaines, mais c'est toutefois possible pour ces profils. Un premier RETEX est prévu en 2025. C'est un référentiel vivant. L'IGEDD travaille avec ses homologues du MASA pour arriver à une double qualification : informatique et forestière à l'IGN, par exemple. Le CD SIND intéresse la DIESE qui est dans une démarche de montée en puissance du numérique. Ce système d'évaluation a servi de base au comité « Parcours et carrières » dont Denis Priou est également le président. Les autres ministères s'en inspirent pour leurs propres comités « Parcours et carrières ».

CFDT : Comment est géré le vivier des qualifiés par la DRH ? Et à quand des comités pour les domaines juridique et administratif ?

Réponses de Caroline Tranchant : Le sujet des comités de domaines administratifs est ouvert. Il n'y a pas suffisamment de femmes qui candidatent, on doit se demander pourquoi et l'action de la DRH en matière de parité va jusque-là.

Réponses de Denis Priou : l'ouverture est la plus large possible et il n'est absolument pas nécessaire d'appartenir à un corps spécifique du MI [TSIC par exemple]. On veut expliquer la méthode suivie pour l'évaluation, être prosélyte et réaliste sur le niveau attendu. Les règles objectives et transparentes sont affichées sur le site dédié. Les membres du comité répondent aux questions et regardent les dossiers en cours.

Pierre Roux répond à la question du vivier : la reconnaissance par la rémunération n'est pas nouvelle, il existait des points d'ISS. Caroline Tranchant précise que cette population ne doit pas être trop « étanche ». La publication des agents reconnus est la seule mesure visible. Vincent Letrouit ajoute que la qualification est un élément important pour la promotion et le déroulement de carrière.

Le comité retournera dans les EP pour encourager les candidatures au dispositif. C'est une bonne idée de rappeler le complément d'IFSE. Il y a très peu d'agents qui baissent dans le degré de qualification ; c'est souvent lorsqu'ils prennent des responsabilités de management et n'ont plus le temps de mener des recherches en propre.

Comment alimenter la pompe à compétences ? On regarde dans la responsabilité des parcours doctoraux et la 4^e année de spécialisation [des ITPE]. Le Cerema a un dispositif pour encourager les doctorats. L'harmonisation des pratiques est un sujet dont les présidents de comité ont bien conscience. Tous les membres ont reçu une formation sur les biais cognitifs.

Vincent Letrouit répond à une question sur les recours : il n'y a jamais eu de vrai recours, seulement des réclamations qui sont traitées avec les présidents de comité. On répond et on explique. Tous les avis sont relus et on essaye de limiter les ambiguïtés. On essaie que les avis soient autoporteurs le plus possible. C'est valable autant pour les rétrogradations que pour les non-qualifications. On propose aux agents dans ce cas de les revoir au bout de 2 ans. Denis Priou précise que les comités travaillent en anticipation, pour ne pas que les agents découvrent au moment du passage qu'ils n'ont pas le niveau. Les points de faiblesse sont repérés et signalés.

Caroline Tranchant revient sur l'attractivité, évoquée au CSA d'AC. La DRH a été prise par le temps, ce n'est pas une volonté d'exclure les EP. **Grégoire Jourdan, sous-directeur du recrutement et de la mobilité,** précise que les postes publiés par les EP sont repris dans le nouveau site dédié au recrutement. On veut profiter des autorisations de recrutement qu'on a, qui sont nombreuses cette année, et on ne sait pas ce que l'avenir nous réserve. Caroline Tranchant indique que la DNUM [ministérielle] travaille avec la DINUM [interministérielle]. Pierre Roux confirme qu'il y a beaucoup d'interfaces sur le sujet. Il n'y a pas (plus ?) de voie spécifique dans la formation initiale des TSDD. Pendant le stage, on anticipe l'accompagnement avec des prises de poste correspondant au domaine.

Évolution de la formation initiale des TSPDD

Pierre Roux introduit le sujet : le format antérieur créait une inéquité et des démissions, plusieurs dizaines à chaque recrutement. Comment intégrer la formation initiale dans l'offre de services du CMVRH pour en tirer toute la synergie utile ?

Dans le cadre de la reprise des missions de l'ENTE, **Emmanuel Duée fait le point sur les Prépas-talents.** La préparation au concours, à Valenciennes, a été associée au DU porté par le CVRH de Nancy, sous le pilotage de la DGALN qui finance les frais d'inscriptions. Le CVRH finance les frais de déplacement avec la DGAFP. Le thème du DU sera « Aménagement et urgence climatique ». Il sera proposé à la rentrée de septembre 2025.

Il présente ensuite l'évolution de la formation initiale des TSDD. C'est le niveau de diplôme qui départagera le parcours court du parcours long. L'enjeu sera de mettre les 3 piliers en mouvement : le N+1, la formation continue et la formation statutaire. Les stagiaires commenceront par une prise de poste en service le 1^{er} septembre. Le bilan de fin d'étude aura lieu en juin avec le N+1 et l'équipe pédagogique (et le CMC ?). En formation à distance, on trouve PIX et le Projet Voltaire, pour assurer une bonne maîtrise de la langue française.

Les formations à la prise de poste seront accessibles pendant la période de formation statutaire. Le temps passé en service sera compris entre 20 et 24 semaines, soit 12 à 16 semaines de formation pour une « année scolaire » de 39 semaines en tout. L'évolution du modèle permettra, à terme, d'accueillir davantage de stagiaires.

Grégoire Jourdan indique que l'on n'a pas encore les données du CNAL par région. Le taux de présence global est moins bon que l'an dernier. En TG, on a 383 présents, soit plus qu'en 2023.

La CFDT reprend des éléments de la déclaration préalable en insistant sur le rôle du N+1, la tentation de l'employeur d'utiliser le stagiaire dès sa prise de fonctions, le suivi personnalisé (avec un CMC ?), la distinction entre la formation statutaire, la formation à la prise de poste et la formation continue.

Caroline Tranchant indique que les 2 nouveaux outils, le CNAL et la formation en alternance, seront suivis de près par la DRH.

Emmanuel Duée répond aux questions. La titularisation est demandée par le N+1, au regard de la qualité du travail en service et de la validation de la formation. C'est ce 2^e aspect qui relève du CVRH. Le bilan de fin d'étude n'est plus une sanction de niveau par une note, mais c'est une auto-évaluation par le N+1 et le stagiaire de ce qui a été réalisé au cours de l'année. Il relativise la durée effective passée à Valenciennes de l'ancien dispositif. Un stagiaire en alternance se projette sur son poste quand il est en cours, ce que ne peut pas faire le stagiaire en formation classique. Il y aura de moins en moins de bacheliers [au profit des diplômés de l'enseignement supérieur]. Il y aura 3 allers-retours à Valenciennes pour les parcours courts, et 5 pour les parcours longs.

L'étude du CEDIP menée en 2017 a interrogé les employeurs sur leurs attentes : ils ont mis en avant les compétences transverses. Actuellement, il y a 6 jours de formation sur la transition écologique. Dans le futur dispositif, on passe à 12 jours. Certains thèmes diminuent, d'autres augmentent, pour coller aux problématiques d'aujourd'hui. Les modules PIX et Projet Voltaire seront suivis pendant que les stagiaires sont en service, alors qu'ils doivent aussi y développer des compétences « métiers ». Le rôle des N+1 est actuellement défini dans une charte ; dans le nouveau dispositif, il y aura un livret d'accueil du stagiaire, des webinaires de présentation du rôle du N+1... Comment le N+1 peut mettre en place du compagnonnage en interne ? Le travail en synergie correspond aux compétences interpersonnelles et au travail en réseau. Les modules sont transverses, les thèmes apparaissent dans les 5 modules.

La CFDT insiste sur le rôle et l'engagement du N+1 en l'absence de charte, qui ne peut être remplacée par des webinaires et de la communication.

Réponses : la vigilance portera sur le rôle du N+1 et le temps consacré à la formation, avec le risque du plan de charge trop important en service. Un prestataire a été utilisé pour amplifier la communication sur les réseaux sociaux, en particulier sur LinkedIn, dans le cadre d'un marché interministériel. La volonté de réinternaliser le recours aux prestataires est réaffichée, avec une diminution de 15 %. Ce seront les CMC et la sous-direction RM les interlocuteurs des stagiaires en cas de besoin. RM interviendra si nécessaire auprès de la chaîne hiérarchique.

RenoïRH formation

Émilie Merlen, adjointe au sous-directeur de FORQ, et Ingrid Bergeret, cheffe du DSNUMRH

La stratégie interministérielle vise à moderniser la formation RH. C'est un outil unique et partagé, destiné à piloter l'activité de formation. On arrêtera d'embêter les services avec 14 tableurs Excel à remplir tous les ans. Le « self-agent » n'est pas très sexy, on fera donc un site internet « vitrine » pour présenter l'ensemble de l'offre du CMVRH.

La CFDT se félicite de l'utilisation du Projet Voltaire pour assurer la maîtrise de la langue française et déplore l'emploi de termes anglo-saxons, dont « self-agent ». Les données de RenoïRH sont-elles fiabilisées ?

Le représentant des DDT-M s'interroge sur l'accès [offert ou pas] aux agents concernés.

Réponses

RenoïRH est au cœur du sujet. La mise en qualité des données est un de nos soucis constants. Il y a un « comité de la donnée » au sein de la DRH. Cela impacte les services RH de proximité. C'est un travail de longue haleine. Caroline Tranchant propose d'y consacrer un temps dédié. Émilie Merlen confirme l'intérêt pour les retours des utilisateurs. En embarquant les formations RH dans le pilote, on a embarqué aussi les SGCD avec un effort particulier de communication en amont.

Ingrid Bergeret précise qu'il y aura bien des filtres dans le self-agent, et qu'on pourra basculer du site ergonomique à RenoïRH.

Émilie Merlen ajoute que l'inscription manuelle par le chef de projet est possible en cas de problème de connexion ou d'accès à un ordinateur (en DIR par exemple).

Prochaine CMFP : 19 juin matin

Conseil de perfectionnement du CMVRH : 3 juillet matin

GLOSSAIRE

CD : comité de domaine

CEDIP : centre d'études pour le développement, l'innovation et la prospective en ressources humaines

Cerema : centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement

CGDD : commissariat général au développement durable

CMC : conseiller mobilité-carrière, agent du CMVRH qui accompagne les agents et les structures

CNAL : concours national à affectation locale

CSA d'AC : comité social d'administration de l'administration centrale

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

DDI : direction départementale interministérielle

DDT : direction départementale des territoires

DIESE : délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État

DIR : direction interdépartementale des routes

DG : direction générale

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

DINUM : direction interministérielle du numérique

DNUM : direction du numérique

DU : diplôme universitaire

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

DRH : direction/directeur des ressources humaines

DSNUMRH : département des solutions numériques pour les ressources humaines

ENTE : école nationale des techniciens de l'Équipement, fermée le 31 août 2023

EP : établissement public

FORQ : sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications

HAVT : comité de domaine Habitat, Aménagement, Ville et Territoires

IAE : ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IGEDD : inspection générale de l'environnement et du développement durable

IGN : institut national de l'information géographique et forestière

IIM : ingénieur de l'industrie et des mines

IPEF : ingénieur des ponts, des eaux et des forêts

ISS : indemnité spécifique de service

ITPE : ingénieur des travaux publics de l'Etat

MASA : ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

MI : ministère de l'intérieur

OFB : office français de la biodiversité

PIX : service public en ligne français permettant à ses utilisateurs d'évaluer leurs compétences numériques

Projet Voltaire : service en ligne de formation à la maîtrise de l'orthographe et de l'expression

RenoIRH : système d'information de gestion des ressources humaines

RETEX : retour d'expérience

RM : sous-direction du recrutement et de la mobilité

SGCD : secrétariat général commun départemental

SNIA : service national d'ingénierie aéroportuaire

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

TSIC : technicien des services d'information et de communication