

Compte rendu de la dernière commission sur la formation professionnelle de l'année (21 octobre 2022)

Formation des cadres supérieurs à la transition écologique

La formation des cadres supérieurs à la transition écologique annoncée fin juin par Elisabeth Borne a **déjà démarré dans notre ministère** (formation des 220 directrices et directeurs d'administration centrale). **A terme, tou.tes les haut.es fonctionnaires des 3 fonctions publiques** seront formé.es.

Pour la FSU, c'est une excellente initiative au regard des enjeux pour notre planète mais des interrogations n'ont pu être levées : comment se fera le pilotage ? Quelles seront les unités d'œuvre mobilisées dans notre pôle ministériel sachant que les moyens humains internes dédiés à la formation ont fortement diminué : **personne n'oublie l'ENTE qui remplissait déjà ses missions...?** Comment se fera le **financement** même si le budget est porté par l'INSP ? **La durée exacte** à terme de cette formation n'est pas définitivement calée (à priori 28 heures). **Il est donc essentiel que notre ministère développe une stratégie** et se positionne - par rapport aux autres ministères - sur cette formation s'il ne veut pas passer à côté.

Pilotage de la formation au Ministère

L'administration avance et a créé un réseau formation inter directions métiers.

Pour mémoire l'objectif est de faire discuter entre elles les directions générales et de **construire des formations communes sur des sujets transverses** qui concernent tous les agent.es du Ministère (par ex télétravail, loi climat, actions de formation liée aux protocoles, assistantes numériques...).

Pour la FSU, cette démarche positive permet à la fois de mutualiser les efforts faits par les uns et les autres, d'éviter les redondances et faire rencontrer les agents de services complètement différents (comme avec le CMVRH).

Nous avons cependant mis en garde l'administration sur 3 points :

- cette mutualisation ne doit pas servir à diminuer une fois encore les unités d'œuvre attribuées à la formation dans notre pôle ministériel,
- l'un des principaux freins aux départs en formation, c'est le sous-effectif,
- le personnel qui se forme doit être valorisé (évolution).



La démarche compétences du ministère :

3 objectifs principaux dans ce vaste chantier lancé depuis 2020 :

- **mieux identifier les compétences** nécessaires pour aujourd'hui et demain,
- **donner de la visibilité** aux agent.s sur l'évolution de leurs métiers et de leurs parcours professionnels,
- **aligner les modalités d'accompagnement avec les priorités** et les enjeux.

Les actions mises en place :

- **Mise à jour du répertoire des emplois types du ministère** : mise en ligne **fin 2022**.
- **Création d'un répertoire des métiers de la fonction publique** (interministériel) : prévu **1^{er} semestre 2023**.
- **Création d'une page internet dédiée aux agent.es scientifiques et techniques**.

Pour la FSU, ce **toilettage des métiers de la fonction publique** apportera une **meilleure lisibilité** aux agent.es. Elle permet à la fois de **mutualiser les efforts** faits par les un.es et les autres, **d'éviter les redondances et faire rencontrer les agent.es de services différents (comme avec le CMVRH)**.

Pour autant le **gouvernement ne prévoit pas la création d'emplois supplémentaires pendant 5 ans** dans notre ministère avec un gel des ETP. **Des nouveaux métiers sont et seront créés avec à la clef des besoins en formation. Sur ce volet, le DRH s'est voulu plutôt rassurant** : « la dimension budgétaire sur le CMVRH n'est pas un facteur limitant » et il s'est même engagé à régler la problématique avant la fin de l'année pour les agent.es qui n'ont pas accès à leur CPF (DDI).

Mais nous avons mis en garde l'administration sur les points suivants :

- **cette mutualisation ne doit pas servir une nouvelle fois à déshabiller la formation du ministère** : nous n'avons à ce jour aucune information globale chiffrée sur les enjeux ni sur les métiers appelés à disparaître ou a contrario à émerger,
- **le sous-effectif dans les services est l'un des principaux freins à la formation et il va falloir redoubler d'efforts pour mobiliser le personnel, l'accompagner, lui laisser le temps de se former correctement et valoriser ses efforts.**

Les comités de domaine :

Pour mémoire les comités de domaine sont destinés à **identifier, labelliser et gérer des compétences à forts contenus scientifique et technique.**

Ce dispositif permet aux agent.es qui ont choisi de développer leur carrière vers la spécialisation et l'expertise scientifique et technique de disposer d'une reconnaissance au travers l'obtention d'une qualification et d'une évaluation-conseil par leurs pairs.

Par ailleurs, depuis 2016, les comités de domaine des MTECT-MTE sont **couplés avec les collèges de domaine** (dispositif similaire du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire - MASA). **Les deux dispositifs sont ouverts aux agent.es des MTECT-MTE et du MASA et de leurs opérateurs.**



Pour plus d'informations sur les comités de domaine :

- Sur la présentation du dispositif et la procédure de candidature :
<https://www.ecologie.gouv.fr/evaluation-des-activites-dexpertise-scientifique-et-technique-comites-domaine>
 - Sur la recherche innovation :
<https://www.ecologie.gouv.fr/politiques/recherche-et-innovation>
 - Sur l'évaluation des activités d'expertise scientifique et technique :
<https://www.ecologie.gouv.fr/evaluation-des-activites-dexpertise-scientifique-et-technique-comites-domaine>
 - Sur les collèges de domaines du Ministère de l'agriculture (MASA) :
<https://agriculture.gouv.fr/reconnaissance-de-l'expertise-detenu-par-les-agents-du-ministere-de-l'agriculture-et-de-la>
- ➔ Pour joindre par mail le bureau de la reconnaissance des compétences scientifiques et techniques :
comites-dedomaine.ast2.sri.cgdd@developpementdurable.gouv.fr

Les actions engagées pour améliorer et valoriser les comités de domaine :

- **1 séminaire puis 3 ateliers** à l'intention de l'ensemble des membres des comités **en décembre 2022**
- **3 enquêtes ont été menées en juin** auprès des agent.es évalué.es, des membres des comités et des principaux employeurs. Il en ressort le bilan suivant :
 - **Améliorer la communication** sur le dispositif,
 - **Réviser certains documents types** : rapport de candidat.e, rapport de l'évaluateur.trice, avis à l'agent.e,
 - **Harmoniser encore davantage les pratiques,**
 - Affirmation de **l'intérêt de l'entretien avec les pairs** comme élément complémentaire au rapport de l'agent.e,
 - **Mettre en ligne la liste des agent.es qualifié.es,**
 - **Informer davantage** les agent.es sur l'utilisation des qualifications et avis rendus par les comités dans les processus de promotion,
 - **Mettre en place un réseau de référent.es** des services et organismes pour les CD.
- **L'évolution de son périmètre aux Systèmes d'Information (SI)**
Il s'agit à la base d'une demande de l'IGN de pouvoir faire évaluer par le comité SI **les agent.es concerné.es sur des compétences non prises en charge** actuellement au sein de ce comité, (telles que l'observation du territoire et en particulier la collecte, le traitement et la gestion de données géographiques / géo localisées multi-sources).
L'augmentation du nombre de dossiers émanant du monde numérique, de l'IA, du Big data et du domaine de la « connaissance » concerne également d'autres organismes tels que Météo-France, le Cerema etc.. Et le Comité sera adapté aux besoins avec à terme un accroissement du nombre d'agents évalués et valorisés.

Bilan 2021 des comités d'évaluation scientifique et technique de domaine :

Ce que l'on peut retenir :

- **L'âge moyen pour obtenir une qualification est assez tardif (en moyenne plus de 42 ans).**
- **L'année 2021 est caractérisée par une hausse du nombre de dossiers évalués (+24% / 2020) pour 35 séances** mais qui semble conjoncturel (en particulier sur les comités de domaine Bâtiment et énergie & climat).
- Pour environ la moitié des candidat.es, il s'agissait de faire renouveler leur qualification (obligatoire tous les 4 ans si ils veulent la garder) et c'est en fait **en 2021 seulement 103 agent.es qui ont été reconnu.es par leurs pairs.**
- **Un manque de représentativité et de valorisation du personnel féminin :**
Pour la FSU, il y a encore trop peu de candidates (72% d'hommes et seulement 28% de femmes) même si globalement la proportion de femmes évaluées ayant été qualifiée est sensiblement la même que les hommes.
Sur la gouvernance, la part des femmes parmi les membres des comités de domaine (23%) est peu représentative.



L'analyse de la FSU :

Ce **processus** reste encore **lourd** pour les agent.es et **les employeurs devraient être plus associés** aux comités.

Malgré une évolution quelque peu positive du nombre de candidat.es, le **bilan est très mitigé** avec un **manque de reconnaissance et de la valorisation des métiers scientifiques et techniques** avec seulement à ce jour **800 agent.es qui ont une qualification valide**. Le **personnel féminin** est par ailleurs **très peu représenté** (seulement 28% de candidates et 23% dans les comités).

Un espoir tout de même avec la mise en place annoncée du RIFSEEP pour les corps techniques, (ITPE et TSDD = 80% des candidat.es actuellement) **qui proposerait une valorisation financière des qualifications attribuées par les comités de domaine**. Encore faut-il que cette valorisation soit digne et incitative pour augmenter de manière pérenne le nombre de dossiers à évaluer par le dispositif autre que la nécessité pour les agent.es de renouveler tous les 4 ans leur qualification ! Dans ce cadre, **on note déjà une augmentation de + 50 % de candidat.es durant 1er semestre 2022** par rapport au 1er semestre 2021.

Et puis et surtout, il faudrait une vraie politique de reconquête et d'internalisation des compétences techniques et scientifiques au sein de notre ministère ! L'expertise de l'état doit absolument être reconstituée !!

Focus sur les compétences numériques :

91% des agent.es déclarent bien maîtriser leur environnement numérique de travail et un peu moins de la moitié souhaitent être formé.es les outils numériques (outils collaboratifs, bureautiques et/ou visio, webinaire).

Le plan de transformation numérique devrait répondre à ces enjeux selon l'administration :

- La première cible identifiée est la filière numérique (32 métiers regroupés en 3 familles métiers « projet », métiers « infrastructure – support », métiers « data ») dont les missions seront remises à jour dans un nouveau répertoire.
- La deuxième cible concerne l'ensemble des agent.es qui utilisent du numérique.

Face à cette situation, l'administration a mis en œuvre un plan d'actions (34 actions RH recensées dont 31 engagées à ce jour) principalement de la formation, de l'accompagnement et quelques recrutements.

Il sera également mis en place en mars 2023 une plateforme d'évaluation et de certification des compétences numériques (le PIX).

Ce futur outil en ligne permettra d'évaluer ses compétences numériques et d'obtenir une qualification.

Il faudra faire attention que l'outil d'évaluation PIX oriente uniquement sur le besoin en formation mais ne serve pas de base à la notation des agent.es.

Quoiqu'il en soit le virage pris sur le numérique engendre une charge de travail de plus en plus forte sur les agent.es dont c'est le cœur de métier et dont l'externalisation de plus en plus forte des missions est malheureusement une vraie réalité.

Là aussi le pôle ministériel doit se doter de moyens pour faire face aux évolutions numériques !



Point d'étape MENTOR.

Une communication a été faite auprès des agent.es en septembre 2022 : formation en libre-service (80 formations transverses) et une dizaine de formations ministérielles.

Entre oct. 2022 et déc. 2022 : transfert des formations de SYFOADD vers Mentor pour une meilleure transparence.