

Comité d'évaluation des compétences et parcours transverses

1. Problématique

1) Des comités d'évaluation des compétences scientifiques et techniques (dits comité de domaine) existent mais ne couvrent pas tous les champs d'activité

Les comités d'évaluation scientifique et technique ont été conçus pour répondre à des besoins ministériels de maintien et d'orientation de compétences scientifiques et techniques. **Le comité de domaine « ressources humaines, organisation et fonctions juridiques », a fonctionné de 2004 à 2008 sur ce modèle sans répondre aux besoins.** La circulaire CGDD/DRI du 25 janvier 2011 a modifié le dispositif pour les fonctions support sur deux thématiques : **les systèmes d'information et de communication qui disposent d'un comité de domaine à part entière et l'expertise juridique, examinée au sein de chacun des comités de domaines existants.**

– > **liste des CDD** : Bâtiment - Énergie et climat - Gestion durable des ressources naturelles - Géotechnique et risques naturels – Habitat, aménagement, villes et territoires – Infrastructures – Ouvrages d'art – Risques Anthropiques – Systèmes d'information – Transport, Sécurité, mobilité.

2) Une revendication récurrente de recréer un CDD pour le domaine RH et juridique

Les agents, en particulier issus de la filière administrative, regrettent la disparition du CDD RH et juridique ; ils expriment un besoin de reconnaissance et de valorisation d'agents ayant une expérience reconnue dans les domaines transversaux, et utile au ministère.

La labellisation de spécialiste ou d'expert par un comité de domaine est perçue comme :

- favorisant la promotion des agents expérimentés et reconnus comme personnes ressources mais ayant une mobilité fonctionnelle moins importante (pas nécessairement pour des raisons de progression des compétences)
- permettant un meilleur régime indemnitaire : les spécialistes et experts reconnus par un comité de domaine ont une cotation majorée dans tous les cas
- un élément symbolique de valorisation, utile, le cas échéant, pour une mobilité.

Aujourd'hui, cette demande est ravivée par d'autres phénomènes :

- la réduction des postes d'encadrement classiques
- des problématiques d'employabilité de long terme propres aux administratifs qui ont intérêt dans un tel contexte à développer leurs atouts : compétences transversales et techniques spécifiques, complémentaires de celles des techniciens et ingénieurs, renforcées par le lien avec d'autres compétences métiers opérationnelles qu'ils développent également
- le développement de responsabilités de mission, d'études ou de projets qui nécessiteraient de mieux identifier sur une base objective leur gradation et leur apport pour faciliter leur reconnaissance
- la perception par la filière administrative d'une iniquité, par comparaison avec la filière technique alors même que leurs niveaux de formation initiale et de compétences se sont élevés.

3) Le domaine RH et juridique a des besoins spécifiques

A/ Détermination de la nature du besoin

L'enquête nationale en 2014 sur la fonction juridique en SD montre que le **profil des juristes des services déconcentrés n'est pas celui de spécialistes ou d'experts, mais de professionnels du droit** dont la moitié n'ont pas de formation initiale en droit. **Le besoin** identifié porte sur **un socle plus solide de juristes formés et expérimentés** et une organisation plus performante des compétences mais pas sur des spécialistes.

En RH, le besoin principal porte sur la consolidation du socle de compétences RH et sur des professionnels confirmés sur toute la chaîne RH : ingénierie statutaire, gestion administrative et paye en PSI, organisation du travail, conseil RH, GPEC en DREAL, fonction de secrétaire général. Sont concernés les A et les B mais aussi les C expérimentés.

B/ Réponses alternatives apportées jusqu'à maintenant

→ Travaux sur la fonction juridique suite au GT national

Le plan d'action comporte un volet RH et un volet sur le fonctionnement de réseaux de juristes. En matière RH, des actions ont été menées ou sont en cours visant à professionnaliser ces fonctions, renforcer l'attractivité de la fonction juridique par des actions de communication (notamment auprès des IRA mais aussi des agents : brochure en cours de finalisation), travailler sur les parcours et l'égalité des chances en matière de promotion.

→ **L'expérimentation du collège « parcours et compétences SRIC » : s'appuyant sur un diagnostic GPEEC réalisé en 2013 avec la DRH** ayant mis en évidence un vieillissement des cadres, un défaut d'attractivité, des besoins de compétences de professionnels généralistes de domaines en maîtrise d'ouvrage, pilotage, management et de projet des SI, un collège composé de professionnels des SI et d'un représentant de la DRH, présidé par le CGEDD a été créé en 2014.

Il a pour mission de :

- conseiller et accompagner les agents de la famille professionnelle SRIC en termes de parcours et d'acquisition de compétences
- assurer un suivi individualisé des agents sur la base d'entretiens RH avec des cadres des SI confirmés, aux étapes clés de leur carrière
- favoriser l'adéquation entre les ressources et les besoins de compétences de la famille d'emploi ;

Il respecte le cadre de la circulaire du 17 novembre 2001 relative aux entretiens et bilans de carrière.

Il est articulé avec le Comité d'évaluation de la spécialisation et de l'expertise en SI.

Les cadres SI chargés des entretiens ont été formés par le CMVRH. Le collège bénéficie de l'expertise de la DRH, représentée au collège ;

En phase expérimentale et opérationnelle depuis septembre 2014 sur le seul périmètre de l'administration centrale, (544 agents des SI potentiellement concernés en AC) ce dispositif doit donner lieu à une évaluation, prévue en 2016. D'ores et déjà 18 entretiens ont été réalisés, concernant 5 attachés, 8 ITPE, 1 OPA, 4 TSDD.

Le collège est complémentaire d'autres actions qui ont porté sur : le recrutement sur titre, la création d'une VA SI à l'ENTPE en partenariat avec l'ENSG, la création d'un nouveau corps interministériel des informaticiens de l'Etat (ISIC) en 2015.

Le peu d'entretiens menés jusqu'à présent rend difficile une appréciation sur le dispositif, relativement lourd.

2. Propositions : faire évoluer l'expérience actuelle par la création d'un « comité d'évaluation des parcours et des compétences transverses »

Dès lors que le besoin de l'employeur est centré sur le repérage et le suivi de « bons professionnels » mais pas sur la constitution d'un vivier adapté d'experts, un dispositif centralisé de labellisation ne semble pas utile.

En revanche, un travail au niveau des ZGE, piloté et coordonné au niveau national, aurait du sens.

1- Première étape : demander à 2 ou 3 ZGE (+ un opérateur) de cartographier les compétences détenues

A partir des CV et/ou des comptes-rendus d'entretiens professionnels, il s'agit de repérer les agents qui ont développé des compétences, et qui ont réussi sur ces domaines.

Cela pourrait déboucher sur :

- une proposition à l'agent de rencontrer un CMC pour l'encourager à développer davantage ses compétences (par ex pour les RH prendre un poste supplémentaire à coloration RH, dans un service autre ou pour exercer des fonctions différentes)
- la valorisation de la montée en compétence à travers l'IFSE
- des formations destinées à renforcer / compléter le profil.

2- 2ème étape : disposer d'une vision nationale consolidée de ces compétences, et « en creux » des manques ou des points à renforcer

Les ZGE feraient remonter une synthèse des entretiens, voire une liste d'agents considérés comme des référents dans leur domaine, de façon à disposer d'un vivier mobilisable notamment dans une optique de compagnonnage, de formation, de transmission de compétences ou naturellement de prise de poste. Si la remontée est nominative, une forme de revue de cadres pourrait être organisée annuellement.