

# Flash n°1

## Recrutement et formation

Par ses contributions à la défense de tous, le **SNAFIT-UNSA** a obtenu notamment la fin du concours externe de recrutement spécifique à l'Île de France (au bénéfice d'un recrutement uniquement national) et une augmentation significative des recrutements externes et internes.

Pour l'avenir, le **SNAFIT-UNSA** défendra les positions suivantes :

- ▶ le recrutement à bac+2 par concours associé à une formation professionnelle et un processus de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) sanctionnés par un diplôme Bac+3 conformément au système européen « Licence-Master-Doctorat » ;
- ▶ la systématisation de la formation alternée pour les TSPDD ayant au moins une licence ou équivalent ;
- ▶ une meilleure prise en compte des situations individuelles pour les primo-affectations ;
- ▶ la généralisation et la facilitation à l'accès des formations continues :
  - «Préparation aux concours» pour chaque niveau de promotion ;
  - «Nouveaux métiers» pour répondre aux évolutions des missions de nos services ;
  - «Prise de poste» ;
- ▶ l'allègement de la formation initiale lors du recrutement par le concours interne d'ITPE (entrée directe en 2ème année) ;
- ▶ la préservation des recrutements publics, sous statut de fonctionnaire, notamment au sein des Établissements Publics ;
- ▶ le maintien et la prévalence du statut de fonctionnaire sur le recrutement par contrat, possible uniquement dans le cas de compétences spécifiques non pourvues au sein de nos ministères.

## LE RECRUTEMENT

### Conditions d'accès et diplôme

Notre système de recrutement ne tient pas compte de la réalité.

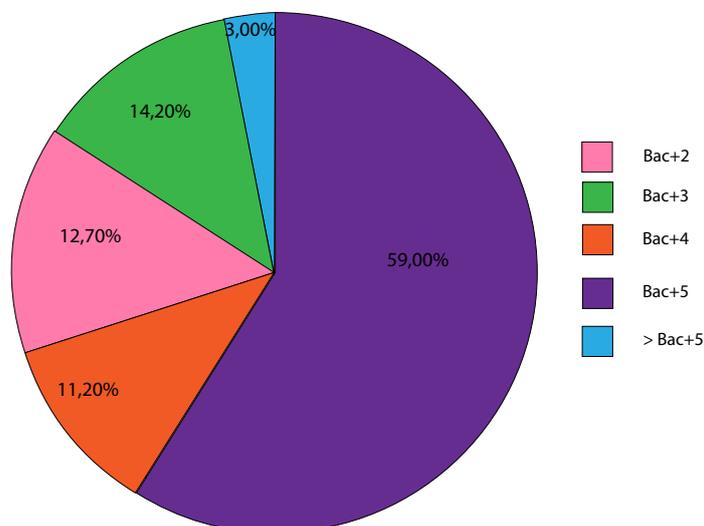
Ces dernières années, tous les agents recrutés en externe détiennent au minimum un diplôme ou un titre de niveau bac+2 et suivent une formation supplémentaire d'un an à l'ENTE.

Or, à l'issue de cette formation, les lauréats du concours externe de TSPDD ont le titre de « chargés de projet en aménagement durable des territoires » soit un diplôme de niveau bac+2 !

Nous demandons l'adaptation de notre statut pour que notre formation initiale soit sanctionnée par un titre équivalent à une licence professionnelle ou un titre de niveau II, reconnue dans le système européen «Licence-Maitrise-Doctorat» (LMD).

Cette évolution est nécessaire dans le cadre d'un déroulement de carrière vers le corps des ITPE pour mettre fin à un stage probatoire inadapté (concours interne d'ITPE).

NIVEAU DES DIPLOMES des LAUREATS EXTERNE TSPDD 2017



Pour les lauréats du concours interne de TSPDD, qui n'ont pas de diplôme de niveau bac+2, nous demandons la reconnaissance de leur expérience professionnelle par une validation des acquis de l'expérience (VAE) à un niveau de bac+2, afin que l'année de formation initiale à l'ENTE soit également diplômante au niveau licence.

Nous demandons également la suppression du recrutement par spécialité pour un corps des TSDD basé sur des compétences.

Nous revendiquons que le protocole d'affectation en sortie d'école soit défini et communiqué au moment de l'inscription des candidats pour l'ensemble des concours (externe, interne, professionnel).

### ***Maintien des recrutements publics***

Le recrutement d'emplois contractuels permet de réaliser des économies sur la formation, la rémunération et les frais de changement de résidence. Pour certaines missions sensibles, particulières ou demandant des connaissances spécifiques, ce type de recrutement qui peut constituer un moyen d'être efficient immédiatement doit, néanmoins, rester l'exception. La plupart des postes actuellement vacants peuvent être pourvus par des agents titulaires. Il est fondamental que le nombre de recrutements par la voie du concours externe soit au minimum de 200 TSPDD par an durant les 5 années à venir pour compenser les départs à la retraite.

## **FORMATION**

Les modules de la formation initiale doivent évoluer pour permettre aux agents d'avoir une vision globale des missions de nos ministères et doivent être harmonisés entre les deux sites de l'ENTE. L'objectif est de contribuer au bien être au travail des primo-affectés. Les modules « e-formation » doivent rester un complément à la formation présentielle afin de maintenir le lien que créent les nouveaux entrants entre eux.

La formation prise de poste doit être systématiquement proposée aux agents lors d'un changement de domaine.

Afin de faire reconnaître les compétences professionnelles de chacun, nous défendons la validation des acquis de l'expérience (VAE) par les écoles de nos ministères pour les agents recrutés par la voie des examens professionnels.

Enfin, nous exigeons un budget ministériel affecté au compte personnel de formation (CPF) et un plafond individuel de CPF plus importants (actuellement 3500€/agent).