



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique, Développement Durable, Environnement, Biodiversité, Technologies Vertes, Energie, Climat, Transports, Infrastructures, Risques Naturels, Risques Technologiques, Equipement, Logement, Urbanisme, Aménagement du Territoire, Solidarité entre les Territoires, Renouvellement Urbain, Mer

Commission Ministérielle de Formation Professionnelle (CMFP)

Le 26 mars 2024

FOcus « Formation professionnelle »

Commission ministérielle pour la formation professionnelle du 21 mars 2024

Rappel des épisodes précédents [ICI](#).

Au programme de cette réunion « vu de la DRH » :

- | | |
|---|--|
| - Comités de domaines et évolution de domaine système d'information numérique et données. | - Evolution de la formation initiale des TSPDD.
-RENOIRH Formation. |
|---|--|

Intervention de FO en ouverture des débats :

- FO pointe qu'un nombre croissant d'EP ou services spécialisés ne sont plus en mesure de trouver de formations répondant à leurs besoins au sein du CMVRH, et se voient contraints de se retourner vers le CNFPT. Un oubli, une désaffection ou une politique ?Quel est le processus de recueil de leurs besoins ? → **La DRH confirme que les besoins en formation des EP est bien à prendre en compte...mais que ce sont aux DG métiers de les exprimer en lien avec les EP sous leur tutelle. La DRH précise que la priorité d'inscription d'agents des services ministériels par rapport à ceux des EP n'a pas lieu d'être.**

- FO s'insurge contre le projet de composition du conseil de perfectionnement du CMVRH, excluant la représentation interne des personnels. Ceci constitue une provocation pour les agents du CMVRH. FO exige la réintégration de la représentation interne des personnels → **suite à l'avis unanimement contre formulé en CSA du CMVRH, FO exige la présentation d'un projet de composition amendée.**

- Evolution de la gouvernance de l'ENTPE : FO rappelle son opposition à l'éviction des OS nationales du CA est un décrochage programmé encore plus grand de l'ENTPE de son ministère de tutelle. Nous attendons une réponse à la saisine opérée auprès du DRH et de la direction de l'école → **réponses attendues à la saisine formelle de FO !**

- Formation Prépa-Talents : avec 3 participants en 2023-24 sur une formation en alternance avec l'université de Nancy-Metz co-financée par la DGALN, l'objectif était de rapatrier la formation à Valenciennes, en partenariat avec l'université locale. Où en est-on de ce projet ? Quel dispositif mis en place pour améliorer l'attractivité et atteindre l'objectif de plusieurs dizaines de participants à la seule Prépa-Talents du pôle ministériel ? Et si d'aventure, l'alternance avec l'université de Nancy-Metz devait se poursuivre, la DGALN nous suit-elle financièrement ? → **Le CMVRH vise à reconduire l'expérience avec l'université de Nancy-Metz, et travaille avec l'université de Valenciennes pour doubler le système (mais le timing universitaire connaît ses propres lois...).** La question du financement est en cours d'examen avec la DGALN, en visant à un plafond de 15 places.



- FO demande la présentation des données chiffrées du nombre de candidats ayant passé les épreuves des concours de TSPDD par région, comparée au nombre de postes offerts (engagement du DRH en CSAM).

- concernant le passage des concours dans la zone Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, Tahiti, pas de centre d'examen (au contraire d'autres ministères dont le MI).

Pour passer le concours IPEF par exemple, il faut venir .. en métropole, et se payer le voyage (autant dire rédhibitoire) → **la DRH indique qu'un dispositif dédié est possible à mettre en place...mais il est mis en place si le besoin est identifié...sauf que le besoin s'auto-censure si le dispositif n'est pas mis en place. Bref...à creuser !**

Activité 2023 des comités de domaines

De quoi parle-t-on ?

L'administration présente un bilan des activités des Comités d'Évaluation Scientifique et Technique de Domaine pour l'année 2023 (consultable [ICI](#)). A retenir en substance :

Début 2023, des ateliers ont été organisés pour améliorer les processus d'évaluation, notamment la refonte des formulaires d'évaluation et la création d'un mémento pour homogénéiser les pratiques d'audition.

Le comité de domaine « Systèmes d'Information Numérique et Donnée » (SIND) a été révisé pour répondre aux nouveaux besoins en compétences S&T, avec un élargissement de son périmètre.

A retenir du bilan 2023 :

L'activité globale des comités s'est maintenue, avec une augmentation notable des dossiers pour le comité Habitat Aménagement Villes et Territoires (HAVT).

Le nombre total de dossiers évalués en 2023 était de 258, avec 110 spécialistes et 92 experts qualifiés.

La répartition des qualifications montre une tendance à la diminution des spécialistes au profit des experts, y compris des experts internationaux.

Une diversification des candidats a été observée, avec notamment des agents de l'IGN évalués suite à l'élargissement du périmètre du comité SIND.

Le taux de renouvellement des qualifications a augmenté, lié potentiellement à l'association entre qualification et rémunération introduite en 2021.

La parité hommes/femmes s'est améliorée avec une augmentation de la part des femmes parmi les candidats et parmi les experts.

Concernant la composition des Comités de Domaine :

Une évolution dans la composition des 10 comités de domaine, visant une meilleure représentativité des différents corps professionnels.

La représentation des femmes dans les comités est inférieure à celle du vivier au 31/12/2023, mais elle s'améliore progressivement.

Les analyses de FO :

FO salue l'important travail réalisé sur les statistiques des comités de domaine débouchant sur un bilan très complet. Cela est d'autant plus d'important avec le RIFSEEP et la prime à la qualification qui, pour FO, n'autorise aucune distorsion de traitement entre agents. Ce qui n'empêche pas la subsistance de certaines distorsions de pratiques entre différents comités de domaine en dépit des efforts...et des « trous dans la raquette » telle la reconnaissance et valorisation des agents de la filière administrative.

A retenir des débats :

La DRH partage le souci de FO de veiller à l'harmonisation des pratiques entre comités de domaines...mais mesure la difficulté à la garantir. Pour FO, cela rend d'autant plus important de rétablir des lieux de concertation sur les promotions qui permettaient en format CAP précédentes d'éclairer les décisions de l'administration à l'aune de l'avis des comités de domaine.

Sur la démarche attractivité, la DRH concède que dans un premier temps les EP sont exclus par urgence...mais ça serait au programme des prochains volets.

Evolution de comité de domaine système d'information numérique et données

De quoi parle-t-on ?

Cette transformation marque une expansion significative des domaines couverts pour mieux s'adapter aux exigences actuelles et futures des compétences en systèmes d'information et en technologie. A retenir des points saillants de cette évolution (en savoir plus [ICI](#)) :

Déclinaison en sous-domaines :

Le comité SIND est désormais divisé en plusieurs sous-domaines reflétant la diversité et la complexité du numérique et de la gestion des données :

- Pilotage, Conseil, et Management : Cela inclut la conduite de projet, la direction de produit numérique, l'urbanisation des SI, la gestion de portefeuille de produits numériques, et d'autres rôles clés dans la gestion et le conseil en SI.
- Exploitation et Ingénierie de la Donnée : Cela couvre l'administration de données, la conception de systèmes d'informations géolocalisées, et l'ingénierie de la donnée.
- Infrastructure, Sécurité, et Hébergement : Incluant la conception et la maintenance de l'infrastructure IT, ainsi que la sécurité des systèmes d'information.
- Informatique Scientifique : Focalisé sur l'utilisation de la technologie pour le traitement scientifique des données, la réalité augmentée, et l'informatique industrielle.
- Intelligence Artificielle et Big Data : Englobant l'apprentissage automatique, les bases de données Big Data, et l'analyse de données.
- Transformation Numérique et Sciences de l'Information : Traitant du pilotage de la stratégie numérique, de l'optimisation pour les moteurs de recherche (SEO), et de la sécurité des systèmes d'information.
- Systèmes et Technologies Observationnelles : Concentration sur la géodésie, la télédétection, et les systèmes d'information géographique (SIG).

Les analyses de FO :

Cette évolution s'inscrit en effet dans un souci de répondre aux évolutions technologiques et aux besoins en compétences spécialisées dans le numérique et la gestion des données. En rappelant que pour FO, un certain nombre de corps ministériels ont bien vocation à continuer à exercer ces compétences. Mais qu'en est-il de l'intégration de cette dimension dans les formations initiales/continues et offres des organes de formation ? Par ailleurs, la question de l'attractivité et de la juste reconnaissance des agents intervenant dans cette filière est encore loin d'être résolue. FO profite d'ailleurs de l'occasion pour disposer de certains éclaircissements concernant la mise en application de la circulaire n°6434-SG du 3 janvier 2024, relative au référentiel numérique pour les agents contractuels de l'État. Cette circulaire provoque en effet un certain nombre de questionnements pour les agents contractuels du pôle ministériel intervenant dans des fonctions ayant trait au

numérique, y compris au sein de ses opérateurs, mais aussi de la part des agents titulaires exerçant ces mêmes fonctions.

Dans ce contexte, quelles sont les modalités envisagées par notre ministère pour intégrer les directives de cette circulaire dans les instructions et notes de gestion spécifiques aux contractuels? Nous sommes particulièrement intéressés par les ajustements relatifs à la grille de rémunération, les procédures de recrutement, ainsi que les modalités d'identification et de traitement des contrats existants dont nous demandons l'actualisation.

La transparence et la précision des informations communiquées seront cruciales pour éviter toute rupture d'égalité de traitement. Nous souhaitons en conséquence l'ouverture d'une concertation sur la rédaction d'une instruction aux services et établissements publics sur ce sujet sensible.

Par ailleurs, la question de l'attractivité du recrutement pérenne sur les filières numériques doit aussi et prioritairement trouver des réponses via le recrutement statutaire sur les différents corps du pôle ministériel et de ses établissements. L'augmentation sensible consentie et subie pour le recrutement d'agents contractuels en matière numérique ne saurait donc s'exonérer de mesures salariales et statutaires pour les corps de fonctionnaires exerçant ces mêmes fonctions, et ne saurait laisser sur la touche les autres personnels contractuels.

A retenir des débats :

La DRH confirme l'application de la circulaire n°6434-SG du 3 janvier 2024, relative au référentiel numérique pour les agents contractuels de l'État y compris dans les EP, et vise à le permettre via les quasi-statuts là où il y en a. Concernant l'attractivité pour les fonctionnaires, la DRH se dit consciente du problème, et étudie la question dans le cadre de l'exercice catégoriel. Ce qui pour FO, ne répondra pas totalement à la question...c'est bien d'une refonte des grilles qu'il faut conduire.

Pour ce qui est de l'intégration de cette thématique dans les outils de formation initiale/continue, le sujet reste à traiter et fera l'objet d'un prochain ordre du jour de la CMFP.

Evolution de la formation initiale des TSPDD

De quoi parle-t-on ?

L'administration détaille le projet d'évolution de la formation initiale des Techniciens Supérieurs du Pôle Ministériel de Développement Durable (TSPDD), visant à traiter (de son point de vue) le déficit d'attractivité dans le recrutement et à améliorer l'efficacité de la formation. Avec à la clé, l'organisation du concours modifiée dès 2024 vers un format CNAL (Concours National à Affectation Locale), basé sur des recrutements plus ciblés géographiquement (en savoir plus [ICI](#)).

La formation initiale des TSPDD sera désormais portée par le Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines et s'orientera vers une approche en alternance pour tous les lauréats du concours 2024 (en savoir plus [ICI](#)).

L'objectif affiché est « d'enrichir » cette formation avec des offres de formation continue et un accompagnement par les Conseillers Mobilité Carrière (CMC).

Caractéristiques du nouveau format

- Durée et structure : La formation initiale s'étendra du 1er septembre au fin juin, incluant un bilan de fin d'études présentant le parcours, les actions réalisées, et les compétences développées.
- Tronc commun : Entre 10 à 14 semaines organisées à Valenciennes, axées sur cinq thèmes principaux : culture générale des politiques publiques, travail en

synergie, valeurs humaines, enjeux de la transition écologique, et maîtrise de l'environnement de travail.

- Formations prises de poste : Les connaissances des postes permettront d'anticiper les besoins et de proposer des formations adéquates.
- Rôle du N+1 et accompagnement RH : Le « superviseur » direct jouera un rôle clé dans l'accompagnement du lauréat, avec un soutien additionnel par les CMC.

Mesures d'Accompagnement

Des séances de sensibilisation pour les N+1, une évaluation du dispositif par le CEDIP, et un livret d'accueil clarifiant les attentes et les rôles de chacun seront développés.

Par ailleurs, un tableau établi par l'administration (consultable [ICI](#)) dresse une vue d'ensemble sur la diversité et la spécificité des formations destinées aux catégories B techniques. Points communs et différences qui en ressortent :

- Les formations sont diversement structurées en fonction des besoins spécifiques des domaines d'intervention, avec une variation dans la durée, le contenu, et les modalités de formation (en régie, délégée, alternance).
- L'accent est mis sur l'employabilité, avec des parcours conçus en étroite collaboration avec les secteurs professionnels concernés.
- Les formations visent à répondre à des besoins spécifiques du marché du travail, avec une attention particulière à l'articulation entre formation initiale et continue, ainsi qu'à l'adaptation aux évolutions technologiques et sectorielles.

Les analyses de FO :

FO réaffirme ses constats dressés lors de la précédente CMFP, y compris que traiter la question de l'attractivité du recrutement des TSDD passe par le traitement de bien d'autres voies que de bricoler le concours. Avec la question salariale en première place ! Et le risque de se retrouver en déficit très fort de lauréats dans certaines régions est là !!

FO dénonce par ailleurs l'orientation prise de privilégiée l'employabilité immédiate, transformant la formation statutaire destinée à ouvrir une perspective de carrière diversifiée en formation prise de poste répondant aux seuls besoins immédiats de l'employeur.

Sur les documents présentés :

- Pour FO, les raisons évoquées sur les renoncements au concours sont erronées
- le parangonnage fait état de nombreuses formations initiales de catégorie B (du pôle ministériel ou ailleurs) d'une durée d'1 an, 2 ans, voire 3 ans. Et pourtant, on conclut de réduire encore la durée de formation de nos TSPDD ?
- la formation initiale des TSPDD passe de 25 semaines en présentiel à Valenciennes à moins de 10 semaines. Quid des compétences acquises par les TSPDD ? Quid de la pérennité du site de Valenciennes ?
- Les CMC du CMVRH vont être demain significativement mis à contribution dans l'accompagnement des TSPDD stagiaires. L'impact sur leur charge de travail a-t-il été mesuré ? (sont-ils simplement déjà au courant ?)

Enfin, comme exprimé en introduction, FO demande la communication du nombre de participants par région au concours TSPDD nouvelle formule CNAL, en particulier sur les « grosses » régions (après la publication début février de la répartition des 127 postes offerts (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049079162>) :

Auvergne-Rhône-Alpes : 11 postes

Grand Est : 9

Hauts-de-France : 11

Ile-de-France : 42

Nouvelle-Aquitaine : 11

Pour mémoire : pas de fongibilité entre régions : tout candidat reçu au concours inscrit dans une région où tous les postes sont déjà pourvus ne peut basculer sur une autre région où des postes sont non attribués ...

A retenir des débats :

Sur le bilan intermédiaire du CNAL, la DRH s'engage à fournir les éléments chiffrés sous 15 jours.

Concernant la titularisation, celle-ci est à la demande de la hiérarchie sous réserve de validation de la formation prononcée par le CMVRH.

Sur le format d'alternance celle-ci comporte des avantages pratiques et d'articulation pédagogique. Certes, mais pour FO cela ne doit pas réduire les objectifs de la formation statutaire. Et attention à ce que la charge de l'activité du service ne soit pas au détriment de la capacité des stagiaires à se former. Attention aussi à la formalisation du rôle du n+1.

Sur le maintien du site de Valencienne, l'objectif est bien d'augmenter le nombre de stagiaire au-delà de la réduction de leur durée de présence. L'hébergement est pris en charge par le CMVRH en direct.

Le CMVRH est conscient de la question de l'impact sur le plan de charge des CMC.

RENOIRH Formation

De quoi parle-t-on ?

L'administration présente le déploiement de RENOIRH Formation, un nouvel outil de gestion de la formation continue au sein du Ministère, avec un pilote prévu pour 2024 (en savoir plus [ICI](#)).

RENOIRH Formation : Qu'est-ce que c'est ?

RENOIRH Formation est introduit comme le nouvel outil de gestion destiné à la formation continue, visant à améliorer et à simplifier la gestion des formations au sein du ministère.

Les Enjeux

L'administration met en avant les enjeux liés à l'implémentation de cet outil, notamment en termes d'amélioration de la gestion des formations, sans toutefois détailler ces enjeux spécifiquement.

Un Process Inchangé

Il est mentionné que le processus de gestion de la formation reste inchangé avec l'introduction de RENOIRH Formation, suggérant une transition fluide pour les utilisateurs actuels sans bouleversement des pratiques existantes. On demande à voir...

Pilote 2024 : Les premiers utilisateurs

Un pilote est prévu pour 2024.

Formation et accompagnement

Formation : Des stages pour formateurs et utilisateurs ont été proposés en 2023 pour gérer les offres pilotes, avec un plan de formation 2024 pour le déploiement général incluant plusieurs cibles (SG, CVRH, DG, DREAL, DIR, DIRM).

Accompagnement : Des webinaires seront disponibles pour faciliter la prise en main de RENOIRH Formation, et des ressources seront mises à disposition sur le site Osmose.

Travaux en cours

Des groupes de travail (GT Processus et GT Extractions) sont évoqués, travaillant sur l'architecture des domaines et sous-domaines des différents Programmes Nationaux de Formation (PNF), l'analyse et la priorisation des demandes d'extraction, et l'accompagnement des utilisateurs pour une utilisation homogène de l'outil.

Création d'un Site Internet

Le projet inclut la création d'un site internet dédié à la formation pour améliorer l'accès à l'offre de formation, avec un objectif d'ouverture à l'automne 2024.

Les analyses de FO :

FO souscrit au besoin de disposer d'un outil de ce type. Le déploiement et les formations sont en cours, et sont très attendues. Mais FO reste vigilante quant à la question de l'ergonomie et l'accessibilité de l'outil pour les agents de la filière formation et agents bénéficiaires des formations. La création du site internet dédié pourrait répondre pour partie à ces problématiques.

A retenir des débats :

La consolidation des données RH est un réel enjeu identifié par la DRH, ayant justifié de la mise en place d'un comité dédié.

Pour toutes les questions techniques, l'administration tente d'apporter des réponses dans la limite du possible.

Pour ce qui est des agents des DDT, des contacts ont été pris avec le ministère de l'Intérieur. FO intervient pour souligner la nécessité de prévoir le sujet de la formation dans les missions des référents de proximité des DDI.

**POUR SUIVRE L'ACTUALITÉ
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE, CLIQUEZ
[ici](#)**



FEETS FO

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services **FORCE OUVRIERE**
46 rue des petites écuries 75010 Paris

 contact@feetsfo.fr

 www.feetsfo.fr

 01 44 83 86 20 (/22)