



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 10 juillet 2025

FOCUS « Formation professionnelle »

Commission ministérielle pour la formation professionnelle du 08 juillet 2025

Rappel des épisodes précédents [ICI](#).

Au programme de cette réunion :

« avec les ingrédients de base de la DRH »

« avec les assaisonnements proposés par FO »

- Présentation du [bilan](#) de la formation ministérielle pour l'année 2024. FO remet en séance son [FObservatoire](#) 2016-2024 de la Formation Professionnelle → *un bilan 2024 peu là... mais les freins mis en place pour obtenu grâce à la mobilisation de l'ensemble de la chaîne de formation et la chaîne RH en*
- **Loi de Finances 2025** : quels effets sur la formation en général et le CMVRH et les écoles ? → *la décrue budgétaire est déjà un* → *un bilan 2024 peu là... mais les freins mis en place pour obtenu grâce à la mobilisation de l'ensemble de la chaîne de formation et la chaîne RH en*

JUILLET 2025

FObservatoire de la formation professionnelle 2016/2024

Des efforts affichés, des fragilités persistantes

général. Dans des conditions compliquées pour les stagiaires interdits de déplacement...

- [Stratégie pluriannuelle](#) pour la formation 2025/2028 → *on ne connaît pas le cap ni les moyens, mais avoir une stratégie va aider à en avoir !*

- **Prépa Talents du Pôle ministériel** (accueillie à Valenciennes) : bilan année écoulée et perspectives année à venir ? Avec

quels moyens pour recruter? → *un bilan qui n'a plus rien à voir avec celui de l'ex-ENTE...réelle volonté de redressement ou destination abandon programmée ?*

- **Recrutements TSPDD et SACDD** : bilan de la formation initiale de l'année écoulée, et perspective des effectifs pour septembre 2025 ? → *Le CNAL n'atteint aucun de ses objectifs, si ce n'est de casser l'égalité des chances des candidats ! Un beau fiasco !*

- **Accès aux aménagements d'épreuve pour les candidats en situation de handicap**: dysfonctionnements pour l'accès aux aménagements pour les concours → Sujet noté par la DRH

- **Point sur la mise en place de RenoirH Formations** et ses conséquences pour les agents du pôle ministériel et les agents du CMVRH → - Remise en séance de notre [recueil de témoignages](#) 6 mois après le lancement de RenoirH Formation → « OUPS, RenoirH c'est Relou... »...FO pose ses éléments de diagnostic !



Mise en place de RenoirH Formation

Témoignages « terrain » pour dresser un premier bilan...pas très reluisant !

Intervention de FO en ouverture des débats :

FO prend acte de l'inscription des points proposés en complément de l'ordre du jour, et reviendra sur chaque point dans les débats.

Les débats de la CMFP ne peuvent se soustraire du contexte général. Sans présager des annonces gouvernementales issues du chantier de « refondation », nous avons bien noté les « dires de ministres » lors du CSAM budgétaire exceptionnel du 04 juin dernier :

- « *Il faut contribuer à la solidarité pour financer l'austérité* » : pour FO, le pôle ministériel a déjà payé sa part depuis 15 ans

- « *On ne connaît pas encore la hauteur de la vague, mais dès qu'on sait, on vous tient au courant* » : nous noterons au passage que si certains ministères ont mis en place une information des OS sur les propositions formulées à Matignon...le black-out prévaut au MATTE). FO ne se laissera pas « embarquer » dans un potentiel nouveau Titanic ministériel mettant en concurrence ses différents étages

administration centrale/services déconcentrés/EP, missions transverses/métiers, et mettant le cap sur de nouveaux icebergs de suppressions/transferts de missions.

- « *Du sang et des larmes, c'est probable. Des Kleenex et du sparadrap ? C'est pas gagné* » : le pôle ministériel pourrait mettre un peu de bonne humeur dans un contexte délétère, mais il s'y refuse obstinément. Voire il joue le patron voyou dans les restructurations, en allant faire les poches des ex-agents de l'ENTE par exemple, ou en bloquant des demandes de CPF d'agents tentant d'anticiper leurs évolutions professionnelles au sein du pôle ministériel. Ce contexte anxiogène place les débats sur la stratégie 2025/2028 dans un certain brouillard... Peut-on encore parler de stratégie ? Mais en fait quel est l'objectif de ces débats si le document est déjà signé ? La preuve que la CMFP est une chambre d'enregistrement ? Et l'établissement de cette stratégie aurait utilement pu s'appuyer sur un bilan partagé de la précédente... Mais nous y reviendrons dans les débats.

Bilan de la formation ministérielle pour l'année 2024

De quoi parle-t-on ?

Un énorme travail de l'ensemble des acteurs de la formation du ministère, avec une capacité d'adaptation remarquable.

Les analyses de FO :

➤ Une dynamique affichée... à confirmer dans la durée

L'année 2024 marque une intensification de l'effort de formation au sein du ministère de la Transition écologique et des Territoires. FO salue à cette occasion l'investissement de l'ensemble des agents mobilisés pour obtenir le bilan présenté. La montée en charge du parcours « Mon parcours de formation à la transition écologique », destiné à l'ensemble des agents à l'horizon 2027, se traduit déjà par la mobilisation de près de 1 430 cadres supérieurs et la constitution d'un vivier de 169 animateurs. FO partage l'ambition d'un développement des compétences tourné vers les enjeux de demain, mais rappelle que cette dynamique ne doit pas se concentrer sur les seuls cadres supérieurs, et doit viser à placer les agents et services/EP en première ligne de la déclinaison des enjeux correspondants...pas sur un strapontin !

➤ **Derrière les chiffres : vigilance et constats FO**

1. Des indicateurs globalement en hausse... mais partiels et fragiles

- **Taux d'accès à la formation** : il progresse légèrement en 2024, à 66 %, contre 54 % en 2023 et 48 % en 2022. Cette évolution est positive notamment pour **les agents de catégorie C**, avec près de 74 % de taux d'accès en 2024. Mais quelles formations ? Des formations obligatoires ?
- **Nombre d'agents formés** : 21 797 en 2024, soit une hausse notable par rapport à 18 123 en 2023. Mais quelle analyse qualitative, et notamment le taux de formation en distanciel ?
- **Formateurs internes** : leur nombre baisse en 2024 à **1 380 formateurs actifs**, contre **1 525 en 2023**, malgré les annonces de valorisation du vivier. La réunion des FIO de fin 2024 n'aura donc pas suffi.



2. Des données incomplètes voire absentes

- FO dénonce l'**exclusion persistante** des agents de la DGAC et des établissements publics du périmètre du bilan.
- La **qualité des remontées SGCD** reste préoccupante : en 2024, **11 SGCD n'ont transmis aucune donnée**, et **37 % des SGCD n'ont fourni que des données partielles**.
- Ce déficit d'information entretient une **opacité sur la réalité des formations reçues en DDI**, en contradiction avec les objectifs de transparence et d'égalité d'accès à la formation.
- Pas de donnée sur le mode de suivi des formations présentiel/distanciel
- Aucun indicateur sur le taux de satisfaction des stagiaires
- Un effort à saluer après 10 ans de revendications de FO : une page dédiée aux opérateurs. Des données encore très partielles, mais un encouragement à poursuivre l'effort !

➤ **Les moyens : hausse inégale, vigilance sur la soutenabilité**

- **Crédits consommés (formation RH)** : forte hausse en 2024 avec **6,52 M€**, contre 4,37 M€ en 2023.
- **Subventions aux écoles (ENPC, ENTPE)** : elles passent à **53,5 M€**, après 52,1 M€ en 2023. FO prend acte de cette dynamique positive, **et rappelle sa demande d'un projet stratégique ministériel pour nos écoles au-delà des premières actions du RESDD** (réseau des écoles d'enseignement supérieur du développement durable).

➤ Points de vigilance spécifiques FO

- **Compte Personnel de Formation (CPF)** : le nombre d'agents ayant mobilisé leur CPF augmente certes en **2024, 175 contre 122 en 2023**, mais avec 39 refus. Nos remontées nous laissent supposer que nombre de demandes sont « étouffées dans l'oeuf ». FO **dénonce les freins administratifs persistants**, notamment dans les SGCD, et **l'absence de lisibilité sur les blocages**.
- **Congés de formation professionnelle** : **23 agents** ont pu en bénéficier en 2024, stable par rapport à 2023 (22 agents), mais **FO alerte sur la sous-consommation de ce droit** par manque d'information et de soutien.
- **Travailleurs en situation de handicap** : 780 stagiaires ont suivi des formations spécifiques en 2024, contre 531 en 2023. Une augmentation dont on peut se féliciter dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur le handicap que FO a signé. Pour autant, l'accès à la formation est-il égalitaire ? Nous y reviendrons plus tard sur l'accès aux concours. FO demande une **meilleure identification des besoins**, notamment dans les services locaux.

➤ Nos exigences pour la suite

- ✓ Étendre et fiabiliser les données pour **les agents des établissements publics**, sans quoi le bilan reste incomplet pour près de la moitié des effectifs. Il faudra s'assurer des mêmes indicateurs pour pouvoir comparer.
- ✓ Mettre **un terme aux dysfonctionnements des SGCD** : sans données fiables, pas de politique de formation égalitaire.
- ✓ **Mettre en place un indicateur sur le taux de formation en distanciel**. FO **réaffirme l'importance de maintenir une offre de formation en présentiel**, pour renforcer le collectif de travail et prévenir l'isolement professionnel.
- ✓ Renforcer le **pilotage interministériel** de la formation dans les DDI et veiller à la situation des services en Outre-Mer.
- ✓ **Évaluer l'impact réel** des formations sur les parcours professionnels des agents.

Au delà de ces enseignements sur le seul exercice 2024, FO a souhaité « dézoomer » la période d'analyse des bilans sur la formation professionnelle sur la période 2016/2024. FO remet en séance son [FObservatoire](#), découlant sur des enseignements enrichis pour alimenter la construction de la politique de formation professionnelle:

Ministères - Services - Etablissements

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

Commission Ministérielle de Formation Professionnelle (CMFP)

Juillet 2025

FObservatoire de la formation professionnelle 2016/2024
Des efforts affichés, des fragilités persistantes

Points de vigilance FO :

- Accès inégal à la formation : les agents de catégorie C (du mieux en 2024 mais gare à la rechute...), DDI, ultramarins et en situation de handicap restent potentiellement moins formés. En Outre-mer, quelques formations spécifiques existent (lutte contre l'habitat indigne, sécurité portuaire), mais l'absence de données consolidées empêche d'avoir une vision claire. FO demande un pilotage renforcé et visible dans les services en Outre-Mer.
- Données SGCD partielles : impossible d'avoir une vision fiable des formations en DDI.
- Formateurs internes : pas de véritable reconnaissance ou pire une sous-reconnaissance, ni de politique de soutien. Comment résoudre cette situation ?
- Quelle visibilité sur les besoins thématiques du futur ?
- Distanciel qui devient dominant voire imposé: au détriment de la dynamique collective. Une donnée à suivre.
- De nombreuses formations contraintes et réglementaires viennent grossir les chiffres ; les formations choisies sont en train de disparaître.
- Budget globalement maintenu, mais est-il suffisant pour répondre aux enjeux ? Et des budgets de fonctionnement bloquants. aucun effet levier réel sur les parcours professionnels car la formation est devenue une variable d'ajustements de la misère budgétaire.
- Sous-utilisation des droits individuels (CPF, CFP) : complexités administratives et opacité des circuits. Voire politique de blocage ? Politique d'affichage ?

Revendications de FO :

- Intégration réelle des EP et DGAC dans le bilan annuel sur des indicateurs clés
- Données exhaustives SGCD obligatoires
- Remise en place de plans de formation locaux dans l'ensemble des services (1/3 des DDT en disposent seulement...), et des plans de formation nationaux spécifiques pour les catégories C et pour lutter contre toute rupture numérique
- Soutien renforcé aux formateurs internes avec de vrais indicateurs d'évaluation
- Confortement/rétablissement des budgets de formation et de fonctionnement pour répondre aux enjeux du futur
- Rééquilibrage présentiel/distanciel
- Pilotage renforcé des formations en DDI et outre-mer
- Mise en place de commissions formations dans les services et à l'échelle des zones de gouvernance.

A retenir des débats :

Suite aux constats dressés par FO, globalement partagés par l'administration, celle-ci :

- se montre intéressée par la mise en place de commissions formation au niveau des ZGE
- précise que le futur contrat d'objectif du Cerema intégrera un objectif en termes de contributions aux formations ministérielles
- confirme sa volonté de renforcer la fiabilité des données issues des SGCD pour les DDI, et poursuivre sa première démarche de collecte d'indicateurs auprès des EP
- s'engage à mettre en place un indicateur relatif au taux de formations en présentiel/distanciel
- concède le besoin de disposer d'indicateurs qualitatifs sur les formations...mais se dit dans la difficulté pour collecter/analyser les éléments issus des appréciations « à froid ».

Stratégie pluriannuelle pour la formation 2025/2028

De quoi parle-t-on ?

Ce document stratégique est destiné à fixer la politique de formation continue 2025-2028 du pôle ministériel. Il définit cinq axes structurants pour accompagner la transition écologique, les transformations de l'action publique et les évolutions métiers. Pour l'administration, il vise à professionnaliser les agents, renforcer la culture managériale, développer les compétences numériques et transverses, et adapter les formations aux enjeux contemporains. Il prévoit de s'appuyer sur des outils comme la plateforme Mentor et repose sur une ingénierie pédagogique modernisée, flexible et réputée accessible à tous. C'est en tout cas ce qui est affiché !

Les analyses de FO :

FO s'interroge tout d'abord sur le statut du document présenté : projet ou document déjà signé ? Ce qui permettra de placer l'importance des débats de cette instance.

FO souligne ensuite le caractère un peu sur-réaliste des mêmes débats, en plein brouillard « refondation austérité 2026 » et sans avoir pu tirer le bilan de la stratégie précédente.

Et enfin, FO s'interroge sur la réelle portée de cette stratégie alors que le ministère s'éloigne de plus en plus des agents en EP ou en DDI.

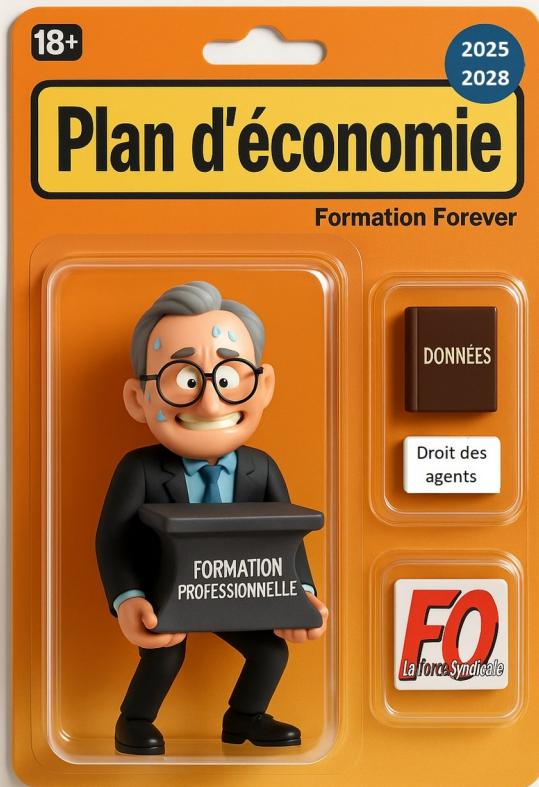
Pour autant, plusieurs points appellent des remarques et des clarifications :

1. Ambition affichée vs moyens alloués

Nous partageons l'ambition de montée en compétences des agents, mais elle ne saurait se concrétiser sans un investissement massif, stable et lisible dans la formation, tant en budget qu'en temps dégagé. Or, le document ne donne aucun cadrage budgétaire ni garantie de pérennité des ressources. Pour ce qui est des domaines mis en avant, la transition écologique n'est pas tout, et les postures à consolider ne concernent pas que « l'expertise » pour l'ensemble des autres champs. Des champs parmi lesquels il ne faudrait pas oublier la mer...

2. Équilibre entre exigences et réalités de terrain

Le texte évoque la responsabilisation de l'agent dans son parcours, mais dans les services, les conditions ne sont pas toujours réunies pour permettre l'accès effectif à la formation : surcharge de travail, manque d'encadrement, absences non remplacées, interdiction de déplacement par manque de budget de fonctionnement. Nous demandons que le droit à la formation ne repose pas sur l'auto-engagement, mais sur une organisation du travail adaptée.



3. Risque de survalorisation du numérique

Le virage numérique de la formation est assumé. S'il présente des avantages, il ne saurait remplacer la richesse des formations en présentiel, particulièrement pour les métiers techniques ou les sujets nécessitant de l'échange collectif. FO veillera à l'équilibre des formats et à l'inclusion de tous les agents, y compris ceux peu à l'aise avec les outils numériques. Par ailleurs, pour FO, la formation doit permettre d'éviter toute fracture numérique dans un contexte de virage annoncé en lien avec le développement de l'IA.

4. Mise sur le grill de l'encadrement « entre le marteau et l'enclume »

Se fixer l'objectif de « Développer les compétences managériales des encadrants et conforter leurs compétences dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux. », pourquoi pas. Mais il faudrait déjà que les représentants de notre ministère s'engagent à :

- ne pas, eux, tout faire pour exploser les RPS, à tous niveaux de grade ou de corps
- ni ne mettent les cadres systématiquement entre le marteau et l'enclume en leur faisant appliquer des "règles" aussi usantes pour eux que révoltantes pour les encadrés (CIA, impossibilités de pousser comme on voudrait les promos, remplir des CREP has-been et sans effets sur la suite de la carrière), et tout simplement impossibilité de mener toute action significative pour les agents, qu'elle ait pour objectif une valorisation ou au contraire un signalement négatif.

En un mot : **montrer l'exemple !!!** Courage managérial, vrai dialogue social, écoute de ses agents, pédagogie et dialogue dans les "transformations nécessaires" évoquées très largement par ailleurs dans le reste du document. Car le principal risque est le risque primaire !

Et par ailleurs, les cadres sont aussi les acteurs (mais pas les responsables uniques!) de la prévention des risques professionnels bien au-delà des RPS, en particulier dans un pôle ministériel qui dispose de nombreuses missions opérationnelles. FO demande la reformulation de cette action.

5. Prise en compte filières souvent oubliées et des contractuels

Ne pas oublier les collègues contractuels : oui ! Ne pas oublier qu'il faut lutter contre la précarisation de l'emploi public : OUI !

Concernant les actions de professionnalisation dès la prise de poste des agents, il conviendra de veiller à ce que ces intentions se traduisent dans les plans locaux, notamment pour les filières peu visibles ou peu prioritaires jusqu'alors dans les programmations (personnels administratifs, logistique, etc.).

6. Dialogue social et évaluation continue

FO demande à être associée à chaque étape du pilotage de cette stratégie, dans une logique de dialogue social nourri et pas seulement d'information. Nous serons également attentifs à l'évaluation effective des formations, y compris à partir du retour des agents. FO revendique la remise en place de commissions formation dans les services et au niveau des ZGE.

7. Besoin d'une filière RH forte...sauf qu'on veut la réduire drastiquement !

Afficher l'objectif de « Professionnalisation des acteurs de la filière Ressources humaines. » pourrait sous-entendre que ces mêmes acteurs ne sont pas professionnels à ce stade. Or, si le système ne fonctionne pas à ce stade, c'est que la filière RH a été désorganisée comme au travers de la mise en place des SGCD, et que ses moyens ont été pressurés. Pour FO, l'urgence est de redonner des moyens, de l'attractivité, de l'humanité aux missions de la filière RH. Pas d'afficher une professionnalisation sur fond d'annonce de plans de réduction drastique de ses moyens !

FO défendra une politique de formation ambitieuse, mais concrète, qui ne soit ni un affichage, ni un alibi pour la transformation de l'action publique, mais bien un levier d'émancipation professionnelle et de qualité du service public.

A retenir des débats :

La DRH précise que le document présenté est à ce stade en mode projet, et sera adopté à la rentrée suite notamment aux débats de la CMFP. Pour ce qui est de son périmètre, il est assumé qu'il exclut les EP !

L'administration précise que cette stratégie aura vocation à être déclinée annuellement autour d'une feuille de route opérationnelle travaillée en lien avec la CMFP.

Suite à l'intervention de FO, la DRH s'engage à ajouter un volet relatif à la gouvernance de la démarche intégrant a priori une interface de concertation au niveau des ZGE.

Points ajoutés à l'ordre du jour sur demande de FO

- Loi de Finances 2025 : quels effets sur la formation en général et le CMVRH et les écoles ?

Avec un budget de 62,9M€ en AE, en recul de 10M€ par rapport à 2024, mais légère augmentation en CP. Le CMVRH perd 10 % de ses crédits, l'organisation des concours qui coûte 2x plus cher (la rançon du CNAL? Ou bien l'intégration du SAV des plans de requalif en cours?) et les écoles qui perdent les effectifs gagnés en 2024. Autant de sujets sur lesquels FO a souhaité revenir en commission ministérielle de formation professionnelle pour savoir quels sont les effets de la loi de finances 2025 « à mi-gestion ». Sans parler des effets des restrictions sur les budgets de fonctionnement en particulier en DDI et DREAL contingentés par les crédits du ministère de l'Intérieur qui interdisent parfois tout déplacement !

A retenir des échanges :

L'administration précise qu'à l'issue de la période de « services votés », un maximum de formation ont pu être mises en place au regard du critère de « missions obligatoires ».

Il n'empêche que le bilan de consommation des crédits au 1^{er} mars est quand même nettement en retrait...affaire à suivre !

- Prépa Talents du Pôle ministériel (accueillie à Valenciennes) : bilan année écoulée et perspectives année à venir ?

D'après nos InFOs :

- 3 stagiaires en formation en 2022-23
- 3 stagiaires en formation en 2023-24
- 2 stagiaires en formation en 2024-25 (sur les 3 acceptés)
Trop peu de candidats car trop peu de communications (OU une communication mal adaptée) sur la possibilité offerte et pourtant de très bons résultats : en 2025 1 admis + 1 LC et 2024 2 admis.
- ces stagiaires « pléthoriques » ont alterné en formation à Valenciennes (préparation au concours TSPDD) et à Nancy (diplôme universitaire « Biodiversité, Ecosystèmes et Territoires » de l'université de Lorraine, sur financement DGALN)
- pour 2025-26 :
 - 6 candidatures reçues. Les bruits de couloir laissent entendre que 3 ne sont pas recevables voire même 4. Quel est le public visé ? Par quel biais ?
 - la formation se déroulera en alternance avec un DU de l'université de Valenciennes (<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/dossier-prepa-talents-transition-ecologique-2025>) ... sur financement CMVRH. Combien cela va-t-il coûter ? Quelle réelle volonté du pôle ministériel ?
 - Pour mémoire, le dispositif « prépa talents » a pour objectif de favoriser l'égalité des chances pour intégrer la fonction publique et vise 45 concours de la fonction publique. Quelles sont les données pour les autres concours de catégorie B ? Si données positives, quelle est leur démarche en matière de communication ?

A retenir des échanges:

Les bruits de couloir sont confirmés concernant les chiffres des prépa talents que ce soit pour le nombre de candidats ou pour la réussite au concours.

Pour 2025 / 2026, le nombre de 2 candidats retenus et intéressés est confirmé. La préparation au concours TSPDD suivie au CVRH, site de Valenciennes sera corrélée avec une formation universitaire diplômante de niveau Bac+3 "Aménagement et urgence climatique" également suivie à Valenciennes.

Concernant la communication, le ministère a opté pour une communication locale.

Une campagne de communication a été menée auprès de France Travail, des missions locales et dans 3 salons. Une parution de l'offre a également été publiée sur le « Bon coin ».

Les candidatures reçues sont essentiellement issues des contacts avec les missions locales. Ne faudrait-il pas d'ores et déjà réagir et augmenter ce type d'interventions ?

La volonté du ministère est de faire perdurer ce dispositif malgré les faibles effectifs, le temps que le dispositif existera. **Affichage ou réelle volonté ?**

Le ministère n'a pas de données concernant le dispositif prépa talents dans les autres ministères...et n'a pas pensé à se renseigner jusque là ! **Une partie de la réponse à la question précédente ?**

- Recrutements TSPDD et SACDD : bilan de la formation initiale de l'année écoulée, et perspective des effectifs pour septembre 2025 ?

FO a démontré en 2024 que l'expérimentation CNAL généralisée avant tout bilan était un échec au regard même des objectifs affichés par l'administration (notamment pourvoir des postes dans des régions « en tension ») tout en sacrifiant le principe d'égalité des candidats pour l'accès à la Fonction Publique.

FO avait donc raison de dénoncer ce nouveau dispositif bancal, dangereux et inégalitaire.

Alors que retenir pour 2025 d'après nos inFOs ?

2024 :

- 111 (externes) + 36 (internes) = 147 postes offerts (dont 42 en région Ile de France)
- 95 + 25 = 120 admis
- soit 27 postes perdus (dont 19 en IdF)

2025 :

- 79 + 26 = 105 postes offerts (-42 par rapport à 2024), dont 36 en IdF
- 89 admis (-31)
- soit 16 postes perdus (-3), tous en IdF

Conclusion :

- la chute des recrutements en 2025 a permis à l'administration d'éviter de perdre des postes en province
- mais l'administration a encore échoué en 2025 dans la région (IdF) que nous avions déjà identifiée comme problématique avant le concours 2024, et qui s'est confirmée après le concours 2024
- à quoi a donc servi la campagne de communication à 250k€ à base de témoignages de TSPDD fraîchement intégrés ... en province ? (<https://www.ecologie.gouv.fr/rendez-vous/concours-technicien-superieur-du-developpement-durable-tsdd>)

A retenir des échanges :

L'administration confirme les chiffres dont nous disposons...sauf le bilan des affectations 2025...qu'elle confirme ensuite implicitement.

Mais rassurez-vous, le ministère est satisfait des résultats du CNAL !

FO ne partage aucunement cette affirmation pour un dispositif qui fait pire que le précédent pour les affectations en Ile-de-France, fait la même chose ailleurs, mais a instauré une inégalité de traitement des candidats face au concours d'accès à la Fonction Publique. Mais peut-être que c'était volontaire ?!

- Accès aux aménagements d'épreuve pour les candidats en situation de handicap

FO alerte l'administration sur les **dysfonctionnements répétés** et les **obstacles inacceptables** rencontrés par des agents en situation de handicap dans le cadre de leur demande d'aménagements d'épreuves aux concours internes.

Certains témoignages récents mettent en lumière :

- l'absence de réponse aux demandes d'accompagnement des agents.
- le **flou total** concernant le **cadre statutaire applicable** aux consultations obligatoires auprès de médecins agréés par l'ARS (temps de travail ou ASA ?),
- la **désorganisation complète** autour de la prise en charge financière de ces consultations, pourtant exigées par l'administration,
- la **dissimulation de l'information** concernant les médecins agréés qui acceptent la prise en charge administrative,
- des **dates limites incohérentes** entre l'exigence d'un certificat médical de moins de 6 mois à la date de l'épreuve et la date limite de dépôt du dossier, qui intervient plus de 6 mois avant.

Ces dysfonctionnements créent **un effet dissuasif**, violent symboliquement et concrètement pour les agents concernés, qui doivent déjà affronter des barrières quotidiennes. Ils mettent en cause **l'égalité d'accès aux concours** et constituent potentiellement une **discrimination indirecte liée au handicap**, contraire aux principes fondamentaux de la fonction publique.

FO exige donc :

1. **Une clarification immédiate** et formelle du cadre applicable à la consultation des médecins agréés ARS : relève-t-elle du temps de travail, d'une ASA ou d'une autre disposition réglementaire ?
2. **La publication par le ministère d'une liste à jour de médecins agréés** qui acceptent la prise en charge administrative, en lien avec le bureau des concours.
3. **Une simplification du circuit administratif** permettant la prise en charge directe des consultations sans mise en cause financière de l'agent.
4. **Une révision des délais de transmission du certificat médical**, pour garantir leur compatibilité avec la durée de validité exigée.
5. Une **circulaire ministérielle** encadrant, harmonisant et garantissant l'accès aux aménagements d'épreuves sur tout le périmètre ministériel.
6. **Une communication proactive** sur la démarche et les droits, afin que les candidats sachent d'emblée que la consultation est gratuite, sur le temps de travail et donne lieu à une ASA de droit.
7. La mention de la **possibilité de fournir une notification MDPH** pour l'aménagement à la place d'un certificat (valable légalement)
8. **Un allongement de la validité des certificats** (aujourd'hui 6 mois) en cas d'atteinte permanente.
9. **Un assouplissement des délais de fournitures des certificats** (6 mois avant pour un certificat valable 6 mois aujourd'hui). L'administration peut réduire ce délai c'est important en cas d'aggravation d'un état de santé ou d'aménagement pour un agent temporairement en situation de handicap (bras cassé...)

FO rappelle que les aménagements d'épreuves ne sont **pas une faveur**, mais une **obligation légale** fondée sur l'article L.131-8 du code général de la fonction publique, sur la loi de du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances et sur l'instruction de la DGAPP et les principes d'égalité d'accès aux emplois publics.

FO attend des réponses concrètes et rapides sur ce sujet fondamental.

La DRH s'engage formellement à traiter la question en lien avec sa sous-direction dédiée. FO y veillera...

- Point sur la mise en place de Renoirh Formations et ses conséquences pour les agents du pôle ministériel et les agents du CMVRH

Les remontées se multiplient à la fois de la part des bénéficiaires potentiels de l'offre de formation (qui se découragent parfois) et des agents alimentant l'outil. FO livre son recueil de témoignages justifiant d'une réaction de la part de l'administration pour apporterurgemment les ajustements nécessaires. Et qui sait, répondre positivement à la demande des représentants du CMVRH de reporter de 4 mois son lancement pour laisser le temps d'améliorer l'outil aurait peut-être été profitable pour tout le monde... Loin de nier les problèmes soulevés par FO, l'administration indique que certains (rares) palliatifs ont déjà été mis en œuvre...mais reconnaît en creux que la somme de ceux à résoudre est importante ! Elle indique qu'une enquête de « satisfaction » sera lancée auprès des utilisateurs pour objectiver la liste des sujets à traiter. Que s'est-il donc passé durant la phase test ? Ce diagnostic produit au bon moment n'aurait-il pas conduit à repousser la mise en place de l'outil...voir même réinterroger son opportunité ?



Mise en place de Renoirh Formation

Témoignages « terrain » pour dresser un premier bilan...pas très reluisant !

Rappel par l'administration du contexte de mise en œuvre de l'outil :

- un outil au sein du CMVRH en obsolescence d'où l'obligation de passer à un nouvel outil ;
- la contrainte du schéma directeur qui invite à passer à des outils interministériels ;
- pour les agents, avoir un seul outil pour la gestion du temps et les formations
- un seul outil pour tous les organisateurs de formation

Quelques chiffres « au stade où on en est » :

- 678 stages réalisés dans renoirh pour 1 070 sessions
- 17 448 agents convoqués dont 15 610 présents
- 56 % des sessions réalisées par le CMVRH pour 71 % des agents

Un retex général sur l'outil est prévu avec un retour sur les incidents et les améliorations apportées, ainsi qu'une enquête utilisateur pour avoir des retours des agents, des CPF et des BRH. FO crante un bilan en CMFP en janvier 2026.

Qu'est-ce qui a ou va changer suite aux signalement de FO :

- le catalogue et l'abonnement devraient être remis en place d'ici la fin de l'année
- les liens sur le site sont souvent vérifiés et pérennes → incompréhension de l'administration
- les titres des stages et des sessions sont maintenant écrits en entiers et de même taille, ce qui permet l'utilisation des mots clés
- un document pour les agents est en cours de rédaction pour leur permettre de s'assurer de leur rattachement au bon manager
- un document en cours de préparation pour le suivi des étapes de l'inscription
- une communication importante expliquer que l'inscription validée ne signifie pas être retenu comme stagiaire.
- les attestations automatiques (gérés par un robot) fonctionnent de manière aléatoire, l'administration va lancer une expertise pour comprendre le robot.
- La problématique des périodes est maintenant corrigée



FO rappelle que les agents expriment un raz le bol de l'outil au point de mobiliser leurs Congés Personnels de Formation comme palliatif.

L'administration nous avait vendu que le nouvel outil résoudrait les difficultés à toucher les agents hors du réseau RIE, pourtant le périmètre du SI Renoir Formation est exactement le même que OUPS. Force Ouvrière s'interroge sur les besoins impératifs de précipiter le changement d'outil qui amène tant de désagrément.

FO recommande la communication aux agents que les validations d'inscriptions dans l'outil ne signifient pas inscription à la formation et qu'il est nécessaire de recevoir une convocation. Cette dernière étant parfois transmise 48 h avant le début de la formation.

FO constate également une grosse perte de repères pour les agents avec la disparition, dans l'outil, de tous les logos qui faisaient la réputation du CMVRH.

En résumé pour FO : Comment remplacer un outil qui fonctionne par une usine à gaz interministérielle pas encore rodée : OUPS, ils ont choisi RenoiRH-Formation !

**POUR SUIVRE L'ACTUALITÉ
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE, CLIQUEZ
ici**

