



Le 10 mai 2021

FOcus « Formation professionnelle »

Commission ministérielle pour la formation professionnelle du 7 mai 2021

Rappel du dernier épisode : [CMFP du 4 juin 2019](#)...déjà presque 2 ans !!

Rappel des attentes de FO vis à vis de la CMFP :

- que cette instance soit bien **un lieu de débat sur les orientations et la programmation**, pas seulement un lieu d'enregistrement de bilans
- que ses travaux portent **sur l'ensemble du périmètre ministériel, établissements publics et DGAC compris** (ce qui n'est pas le cas une fois encore du bilan formation inscrit à l'ordre du jour), et ce avant que les DDT(M) n'y figurent plus après annexion de leurs SG par le ministère de l'Intérieur ?
- **le renforcement des moyens dédiés à la formation, au service d'un plan de**

formation et de gestion des compétences ambitieux et adapté

aux nouvelles compétences attendues, FO restant attachée à ce que la spécificité des missions de nos ministères et des compétences et parcours de leurs agents ne soit pas noyée dans un mécanisme dicté par la « DRH de l'Etat » ou le ministère de l'Intérieur au niveau territorial.



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

- Point d'étape de la **démarche « compétences techniques »**
- Projet de note sur le **congé de transition professionnelle**
- Projet de **bilan ministériel de la formation 2019** et retour d'expérience sur l'impact de la crise sanitaire sur les formations

Les questions que FO souhaitait voir particulièrement traitées :

- **retour d'expérience sur l'impact de la crise sanitaire** sur les formations et les concours ? Le DRH s'engage à présenter

un bilan qualitatif et quantitatif pour tirer les enseignements nécessaires.

- **articulation des CVRH avec les plates-formes RH du ministère de l'intérieur, quel impact de la mise en place des Secrétariats généraux communs début 2021 ?** → Sur les PFRH, le DRH considère que qu'elles jouent à ce stade un rôle dans la mise en réseau des acteurs de la formation, sans concurrence à ce stade avec le CMVRH. Pour ce qui concerne les effets de la mise en place des SGC, il est trop tôt pour tirer les enseignements. Le sujet lié au CPF reste d'ailleurs à clarifier (l'orientation est que le MTE reste compétent pour le CPF de ses agents en DDI...à confirmer!)

- **quelles perspectives budgétaires pour la formation en 2021 ?** Le DRH indique que les crédits 2021 ont globalement été sanctuarisés.

- **quelles perspectives en effectifs pour le réseau formation en 2021 ?** Les écoles et centres de formation continuent à être touchées par des baisses d'effectifs, notamment le CMVRH qui doit intégrer une baisse de 11 ETP en 2021.

- **quel bilan de la mise en œuvre des « axes stratégiques ministériels en matière de compétences-formation 2018-2020 » ?** Le DRH s'engage à présenter ce bilan lors d'une prochaine CMFP.

- **stratégie sur les écoles ministérielles, où en est-on ?** Le DRH botte en touche en renvoyant à la réunion sur l'avenir de l'ENTE..

Alerte Rouge sur l'ENTE !!!

Une CMFP qui ne pouvait s'ouvrir sans que nous n'évoquions l'avenir de l'ENTE. En effet, ce lundi 4 mai, la **Secrétaire Générale du MTE** conviait pour le **lundi 10 mai l'ensemble des organisations syndicales à une réunion relative à l'évolution de l'ENTE**. Dans le même temps un message invitait pour le mardi 11 mai l'ensemble des agents de l'ENTE à une prise de parole de M Chassande, Chef du SPES, sur la situation de l'ENTE au sein du réseau des écoles du ministère de la transition écologique.

Dans ce contexte, **FO a fait part de la très grande inquiétude des agents de l'ENTE**. Cette inquiétude tient tout autant à la teneur des annonces qui doivent être suffisamment importantes pour nécessiter une information de la part du SG à l'ensemble des OS, qu'à la méthode. **Il n'y a eu aucune concertation, aucune information préalable, ce qui laisse à penser que l'administration met les agents, les organisations syndicales devant le fait accompli.**

Nous ne connaissons pas à ce jour la teneur de ces annonces bien que certaines pistes soient évoquées. A la lumière de ce que l'administration pourrait avoir unilatéralement décidé, la tenue de la CMFP la veille de ces annonces nous questionne...

Ce FO attend de la réunion du 10 mai avec la SG, c'est bien la présentation des différents scénarii à l'étude avec ouverture d'une concertation, certainement pas une annonce couperet.

Les agents de l'ENTE sortent d'une période très intense avec 3 confinements durant lesquels la continuité pédagogique a toujours été assurée et ce malgré les annonces faites au dernier moment et les situation personnelles d'étudiants de permanents parfois complexes. L'ENTE a d'ailleurs eu les félicitations de sa tutelle concernant cette gestion des confinements. **Cette menace sur l'avenir de l'ENTE intervient donc au plus mauvais moment.** Autant dire que les agents de l'ENTE vont passer un week-end d'anxiété intolérable, alors que l'on arrête de parler de prévention des RPS au MTE.



Zoom sur le bilan de la formation 2019 : un bilan toujours pseudo-ministériel ! Bilan consultable [ICI](#)

- **35 000 agents toujours exclus mécaniquement des analyses** (EP et DGAC)...les engagements passés de l'administration non tenus !
- Un format stabilisé par rapport aux épisodes précédents...**mais toujours une difficulté à faire des comparaisons pluri-annuelles**
- Un découpage entre formations initiales, continue et formation post-concours désormais plus compréhensible.
- **Rien sur les relations/synergies entre opérateurs** de formation continue du ministère (DRH, CVMRH, IFORE, Ecoles), juste une suite de statistiques pour chaque opérateur.
- **Un confortement des crédits dédiés à la formation après une baisse très sensible en 2018** de 6 %, et une baisse de 2,2 % des effectifs consacrés (après une baisse de 4,4 % en 2018) ! Mais bonne nouvelle, c'est la moitié de ce que perd globalement le pôle ministériel en effectifs en 2019 (-5,4%!!). Et ce sans avant impact de la menace de cooptation des effectifs des SG des DDT(M) par le ministère de l'Intérieur !
- Hormis pour l'ENTE, **une érosion continue des dotations pour charge de service public au bénéfice des écoles.** Au fait, elle en est où la stratégie ministérielle pour les écoles ?
- **Une stabilité relative du nombre de formateurs internes en proportion des effectifs globaux...**et une légère augmentation de leur ratio d'intervention (4,1 journée de formation par formateur) ! Rappelons que le quart des formateurs a plus de 55 ans...urgence à préparer leur succession ! Et comment sont pris en compte (ou pas) les formateurs issus du Cerema, mais plus globalement des opérateurs et des services déconcentrés ? Quelle pérennité de leur mobilisation lorsque cela se confronte à la politique ou les contraintes de leur employeur ? Comment sont revalorisées leurs conditions d'intervention ?
- **Un nombre de stagiaires qui augmente de 3,5 % au niveau du CVMRH, une baisse au niveau des formations délivrées par les services** (suite au pic 2018 des formations « RenoiRH »)...**mais on reste sous la barre des 6 agents/10 ayant suivi une formation en 2019.** Toujours les mêmes d'une année sur l'autre ? FO réaffirme sa demande de mise en place d'une détection des populations exclues des formations sur plusieurs années
- **Rien d'apparent sur l'évolution des métiers à venir,** ou le lien entre stratégie de formation et bilan
- **Une majorité de formations « transverses »** qui pose la question du maintien et de l'évolution des compétences « métiers ». Les formations dédiées à l'hygiène et à la sécurité représentent près de 30 % du nombre des formations transverses...que met-on dans cette catégorie ?
- **Compte Personnel de Formation :** en 2019, 556 demandes de mobilisation de CPF (240 en 2018), dont 507 acceptées et 49 refusées (9 pour défaut de crédits dans les services déconcentrés n'ayant pas sollicités l'appui financier de l'administration centrale, 7 pour projet d'activité accessoire non prioritaire, 33 en raison du caractère non éligible du projet professionnel sous-tendant la demande de formation). Soit un taux de refus de 9 % en augmentation par rapport à 2018 (6%). Refus traités à quel niveau ? Quel recours ? Un montant moyen de 330 euros (300 euros en 2018) ? Une très forte proportion de PEC (les 2/3 ! Dans le monde d'avant CPF, les agents y avait accès sur un droit collectif...maintenant ils doivent se débrouiller avec leur « sac à dos »). Où est passé le projet d'instruction étudié en 2020 (il serait signé d'après le DRH) ? Situation des agents en DDI à clarifier (messages contradictoires donnés aux agents). → **comme FO le craignait, l'arbitraire est possible voire probable !**
- **Une érosion des formations à destination des agents en situation de handicap...**ce qui montre bien que rien n'est gagné en la matière ! Y compris les formations dédiées à l'encadrement. **Une nouvelle impulsion doit être donnée en la matière.**

Zoom sur le projet de note sur le congé de transition professionnelle (CTP) : au MTE, c'est restructurations XXL vs moyens d'accompagnement au rabais

Congés de transition professionnelle quésaco ?

Revue des missions, loi 4D, suppression ou transfert de missions...mon poste est supprimé, déplacé, transformé ou transféré ? Dans sa grande « générosité », l'État employeur pour se donner bonne conscience met quelques gouttes d'huile dans la machine à restructurer et surtout affaiblir le service public en mettant en place un dispositif « d'accompagnement » des agents vers la sortie. Un arsenal insuffisant et pour lequel l'administration fera tout pour exclure un maximum d'agents de son « bénéfice ».

Parmi cet arsenal, figure le congé de transition professionnelle qui « permet de suivre une formation ou un parcours de formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé. ». Décryptage des textes DGAFP...

Si l'agent souhaite obtenir une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), la durée de la formation doit être d'au moins 120 heures. Il en est de même s'il souhaite obtenir une attestation de validation de blocs de compétences ou une certification ou habilitation enregistrée au répertoire spécifique (RSCH).

Si l'agent envisage de créer ou de reprendre une entreprise, la durée de la formation doit être d'au moins 70 heures afin de l'accompagner et de le conseiller dans son projet.

L'agent qui demande un congé de transition professionnelle bénéficie automatiquement d'un accompagnement personnalisé.

La demande de congé doit être formulée au moins 60 jours avant la date de début de la formation ou du parcours de formation.

L'administration examine la cohérence de la demande de congé avec le projet professionnel, la pertinence des formations pour la mise en œuvre de ce projet et les perspectives d'emploi en fin de formation.

L'administration informe l'agent de sa réponse, par écrit, dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. Toute décision de refus est motivée. L'absence de réponse dans le délai de 30 jours est une décision implicite de refus.

Le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées. Il doit s'achever avant la fin de la période de restructuration fixée par l'arrêté ministériel. Toutefois, cette obligation ne s'impose pas à l'agent dont la formation a débuté moins de 12 mois avant la fin de la période de restructuration du fait d'un report décidé dans l'intérêt du service.

L'administration prend en charge les frais de formation, éventuellement dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais de déplacement de l'agent (pas le MTE à ce stade!).

Si le projet professionnel nécessite une ou des formations d'une durée totale supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnelle peut être prolongé, à la demande de l'agent, par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée maximum de 3 ans.

L'agent en congé de transition professionnelle reste en position d'activité. La période de congé est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Pendant le congé, le fonctionnaire conserve son traitement brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Il perçoit également 80 % de son régime indemnitaire perçu à la date de sa mise en congé.

Les questions soulevées :

- quelle articulation avec les autres droits à la formation (congé de formation professionnelle, compte personnel de formation, droit prioritaire de formation en cas de restructuration) ? → **la DRH confirme que les droits sont cumulables.**

- Et enfin et surtout, les textes généraux prévoient que « *L'administration prend en charge les frais de formation, éventuellement dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais de déplacement de l'agent* » FO ne peut accepter que le MTE dans son projet d'instruction se limite à « Si la formation envisagée ne peut être dispensée selon les dispositions précédentes, l'administration d'emploi **peut** participer au financement de la formation. » Pour FO ce n'est pas « peut », mais « doit », c'est un plan social, donc l'employeur se doit de tout mettre en œuvre ! De la même manière, FO demande la prise en charge des frais de déplacement comme le permettent les textes généraux, ce que le MTE exclut à ce stade ! **Sur ce dernier sujet des frais de**

déplacement, le DRH s'engage à ré-étudier la question. Pour ce qui est de la faculté à ne pas financer une formation, le DRH s'engage à revoir la formulation. Sans cela, il faudra nous expliquer :

- qui décide de l'acceptation ou du refus ?

- quel recours en cas de refus ?

- quel budget réservé et quelle source de financement ? **Pas d'enveloppe fermée...mais dans la limite du budget global !**

- quelle est la cartographie précise des agents « bénéficiaires » ? Quid des EP et de la DGAC ? → **le DRH indique que tout en respectant le principe d'autonomie de gestion des EP, ils seront destinataires de l'instruction MTE pour traduction et mise en œuvre.**

- quelle application des présentes dispositions en DDT(M) pour lesquels le bureau RH de proximité est le SGCD ? → **la DRH confirme que le MTE reste responsable de la mise en œuvre du CTP en DDI.**

Question annexe : un agent inscrit dans un processus lié à une restructuration doit-il poser des congés pour rechercher un poste (entretiens par exemple) ? Pour FO, la réponse négative va d'elle même...mais la réalité du terrain est parfois étonnante !

Présentation de la démarche compétences en lien avec la revue des missions

Le verbatim de l'administration :

« *garantir au ministère de maintenir et développer le niveau d'expertise technique correspondant aux priorités qui se dégagent de la revue des missions* » → sauf que la revue des missions est conçue pour planifier la suppression ou le transfert des missions du ministère (c'est en tout cas ce qui ressort des présentations du volet « urbanisme » et « Eau/biodiversité »). Alors quel niveau d'expertise technique maintenir ? Et qu'entend-on par « expertise » ? Le portage des politiques du pôle ministériel nécessite bien au-delà d'une somme de quelques experts, mais d'un réseau de compétences collectives mises en réseau.

« *donner du sens et de la visibilité aux agents* » → sauf qu'à ce stade, la seule visibilité est que toute mission est menacée de suppression/transfert. Et de plus, les premières projections issues de la revue des missions tendent à placer les agents de catégorie B et C dans la case « no future ».

Afin de mesurer l'impact de ces démarches, l'administration propose de retenir les indicateurs suivants :

1. Nombre d'agents qualifiés par un comité de domaine ou CESAAR → cela conforte notre crainte d'une vision très restrictive des besoins de compétence technique.

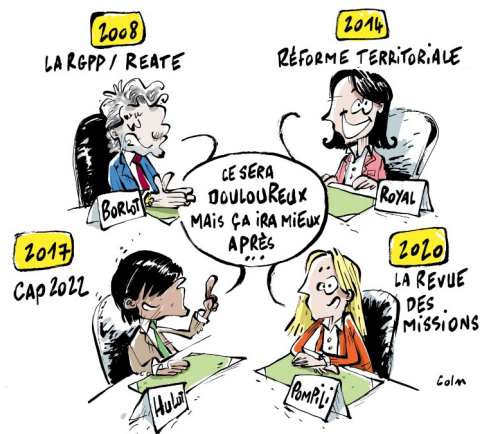
2. Pour les postes de catégorie A ou B, durée moyenne de vacance des postes sur une année (permet de mesurer si les postes sont bien appréhendés en terme de besoin et que les plans d'actions ont été conduits). Compte tenu des schéma d'emploi en catégorie C, cet indicateur ne serait pas significatif pour cette catégorie. → en quoi la vacance de poste est-elle connectée à l'avenir des missions ? Chercher à la comprendre et l'expliquer est une chose, s'en servir pour décider de l'avenir est autre chose... Pour la catégorie C, FO ne peut accepter que cet argument soit utilisé pour l'ensemble des filières.

3. Taux de vacance des postes (ratio postes publiés/postes pourvus). → idem. Quel est l'objectif ?

4. Taux de disponibilité des ressources métiers sur une série de métiers « indicateurs » (exemple ICPE, inspecteur sécurité navires ...) → quesaco ?

5. Indicateur à intégrer dans le cadre du projet de baromètre social qui poserait une question du type « Mon travail me permet d'utiliser pleinement mes compétences » → question très générale...quels enseignements seront tirés ? Si réponse « Oui », ça ne motivera pas sauvegarde de la mission, mais si réponse « Non », ce sera utilisé pour justifier sa suppression.

Comme tout indicateur, il doit être basé sur des éléments mesurables (ce qui n'est pas le cas), révélateur (non plus, car dépendant de paramètres extérieurs aux compétences, et formations, ...management, plan stratégique du service, ...), donc indicateurs au doigt mouillé



LA REVUE DES MISSIONS
Vu ET REVU AU MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE

Au final, la question fondamentale posée : est ce que le travail doit être en corrélation avec les compétences ou l'inverse ?

A ce stade , « le sens et la visibilité » sur les produits de sortie de cette démarche restent bien nébuleux, voire inquiétants !

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

