



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 28 mars 2022

FOcus « Formation professionnelle »

Commission ministérielle pour la formation professionnelle du 25 mars 2022

Rappel des épisodes précédents [ICI](#).



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

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Point d'étape du chantier compétences techniques - Projet d'évolution des modalités d'évaluation CESAAR → reporté à la CMFP du 15 avril | <ul style="list-style-type: none"> - Point d'étape d'intégration du MTE sur le projet MENTOR |
|--|--|

A retenir des débats :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Sur l'avenir de la CMFP : en réponse à la question de FO, le DRH affirme sa volonté de maintenir une telle instance post élections 2022. - Sur l'ENTE : une réponse à la motion du CTM sera apportée par la ministre, l'arrêté restructuration est en cours de signature, le DRH a donné des instructions pour que l'examen des demandes de mobilité des agents de l'ENTE intégrant la priorité légale dans le cadre du cycle 2022/09 (même pour les demandes formulées avant signature de l'arrêté), la question des effectifs en phase transitoire a été relayée auprès du SPES pour prise en compte. - Sur le chantier compétences techniques: ce n'est qu'une première étape qui s'inscrit dans le temps long...usine à gaz, machine à brasser du vent ou fabrique d'une vision éclairée ? Ca reste à démontrer... | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation des dispositifs de formation pour les agents handicapés : ce devra être un sujet dans le cadre de la déclinaison de l'accord en cours de signature au MTE - Sur le projet MENTOR (plateforme interministérielle d'offre de formation) : la convention proposée par la DGAFP est en cours d'examen par le MTE (y compris sur la question financière!), la phase de test étant repoussée en septembre. Valoriser notre outil de formation et élargir l'offre de formation au bénéfice des agents du MTE (y compris en EP et en DDI) oui...mais il ne faudrait pas que fusion des outils préfigure fusion des organes...et que notre ministère « en pointe » ne se retrouve « en tutu » ! |
|---|---|

Intervention de FO en ouverture des débats :

Pour une fois, la CMFP n'est pas cantonnée à la présentation de bilans...mais cette fois c'est la densité des sujets qui est disproportionnée pour l'ordre du jour ! Quelles sont les marges d'évolutions par rapport aux présentations suite aux débats ?

Puisque les textes relatifs à la définition de la cartographie des instances post-2022 a été l'objet du CTM de cette semaine, nous interrogeons le DRH sur le devenir de la CMFP dans ce cadre.

Et cette CMFP ne saurait s'affranchir d'évoquer **le contexte lourd de l'ENTE**. Nous ne pouvons que renvoyer aux débats du CTM de cette semaine qui a adopté une motion pour demander à la ministre de revenir sur sa décision injustifiable, basée sur un rapport orienté produit par un cabinet de consulting privé (nous sommes demandeurs du montant de sa prestation), dont les arguments y compris financiers n'ont jamais pu être démontrés.

OUI, il y a toujours matière à construire un avenir à l'ENTE sur la base d'une vision consolidée sur l'avenir des corps techniques du MTE, de ses politiques et du réseau de ses écoles ! **OUI l'ENTE a démontré sa capacité à créer** (hybridation des formations, des publics), à innover (création de licences) à créer du réseau avec le monde socio-économique et les partenaires de formation tant en régions qu'au niveau national. **OUI elle devrait avoir vocation à y apporter sa pierre** comme un acteur incontournable de la formation de techniciens destinés aux champs de la transition écologique, de l'aménagement du territoire, dont les employeurs privilégiés sont les collectivités territoriales.

NON la méthode utilisée vis à vis des personnels n'est pas acceptable, et

mériterait de figurer au musée des horreurs de la génération de risques psychosociaux. En notant qu'aucune réunion du CHSCT de l'école n'a eu lieu depuis l'annonce de la ministre.

Et enfin **OUI les agents de l'ENTE**, qu'ils rejoignent ou non le CMVRH ou l'ENTPE, ou qu'ils fassent l'objet d'une mobilité choisie **doivent bénéficier du respect qui leur est dû**, au travers notamment de mesures d'accompagnement dont nous pointons l'insuffisance mais dont nous exigerons qu'elles ne leur soient pas retirées par quelque filtre que ce soit. En notant que formellement à 1 semaine de la clôture du cycle de mobilité, les agents de l'ENTE ne peuvent toujours pas faire opposer leur droit à priorité.

Nous alerterons plus précisément ici sur le fait que les équipes de Valenciennes et Aix sont pleinement mobilisées sur le transfert des missions soit un travail supplémentaire (parfois très prenant) pour des effectifs en baisse et un même nombre de stagiaires / étudiants à former (hors les 1^{ère} année). Qu'envisage l'administration pour les soutenir ? Dans la mesure où la ministre elle-même s'est engagée à maintenir l'ensemble des missions actuelles de l'ENTE, **nous ne pouvons accepter que les postes vacants suite aux départs en cours ne soient pas publiés pour des recrutements pérennes**. Une autre réponse serait d'être complice d'une dégradation volontaire des missions de l'ENTE avant transfert pour mieux servir leur disparition. Enfin, face aux enjeux majeurs de ce chantier pour l'ensemble du ministère et de son outil de formation initiale et continue, FO a demandé la mise en place d'un comité de suivi national.

Zoom sur le projet MENTOR (en savoir plus [ICI](#))

Sur ce sujet, on ne peut dissocier la question de l'outil de la question de l'organe. La convention est en cours d'examen avec la DGAFP, l'objectif étant d'ouvrir pour les agents du MTE l'offre interministérielle (le droit d'adhésion à la plateforme ouvrant le droit d'accès aux formations), et aux autres agents des ministères adhérents l'offre ministérielle (champ transition écologique en particulier). Le ministère de l'Intérieur

n'est pas encore signataire à ce stade. **Le DRH s'engage à ce que l'adhésion à MENTOR (100 000 euros en première proposition de la DGAFP!) ne vienne en déduction des budgets actuels...on y croit ou pas ?**

Au delà de l'outil lui-même, quel bilan des partenariats du ministère avec les opérateurs de formation, les plateformes RH du ministère de l'intérieur, quelle mobilisation des agents intervenant dans

les formations par exemple ? Quelle est la place du ministère ? Comment se positionne-t-il ? Comment fédère-t-il ses organismes de formation sur ses propres compétences et politiques ? Quel montant pour l'adhésion à la plateforme ? Quelle accessibilité pour l'ensemble des agents du pôle ministériel (y compris en EP et DDT) ? Comment seraient financées des formations interministérielles ? Et l'outil ne préfigure-t-il pas une absorption de nos organismes par le MI ? **Il ne faudrait pas que fusion des outils préfigure fusion des organes...et que notre ministère « en pointe » ne se retrouve « en tutu » !**

Zoom sur le chantier compétences techniques volet UTAH (en savoir plus [ICI](#))

Le chantier compétences techniques, on le demande depuis longtemps...sauf que la base choisie est la revue des missions qui vide le ministère de sa substance (en savoir plus [ICI](#) sur UTAH). Et avoir décidé de fermer l'ENTE avant même d'avoir terminé les réflexions sur les compétences nécessaires pour l'avenir, cela démontre où on veut nous entraîner.

On notera que si la revue des missions fait à ce stade le malheur des agents mais le bonheur des cabinets de conseil (chaque diapositive présentée a du coûter cher...mais l'administration nous indique qu'elle a « gardé les clés du camion »).

L'utilisation du vocable « talent » interroge dans une instance dédiée à la compétence. Un talent ça ne se mesure pas et ça se périmé, des qualifications et des compétences c'est pérenne et propriété des agents.

Et en plus la revue des missions anticipe le départ à la retraite imposée à 64 ans (ils sont optimistes...))!!

Certains passages semblent sous-entendre que les statuts actuels seraient un frein à l'acquisition de compétences ou de recrutements nouveaux ? En quoi ? Juste pour motiver le recrutement massif d'emplois précaires pour répondre à des enjeux non pérennes ?

Face au grand bonneteau des chiffres présentés par compartiment, dans l'objectif sans doute de masquer la réalité, FO demande la transparence : combien d'agents aujourd'hui par catégorie, combien à terme, et combien restent sur le carreau ?

Ce qui est présenté, c'est bien un plan social : à reconnaître comme opération de restructuration pour accompagner les mobilités induites !

1000 recrutements annoncés sur 5 ans (mais qui ça engage ?) c'est l'équivalent de ce que les préfets de région peuvent réorienter sur un an vers d'autres ministères dans l'ATE.

L'étude ne porte aucune vision sur le fait que les postures abandonnées appauvrissent les postures à conserver ou développer.

Si besoin de requalification des compétences...alors pour FO besoin de requalification statutaire des agents !

Quelle traduction dans les besoins exprimés vis à vis de nos opérateurs de formation initiale et continue ?

Comment rendre attractif en recrutement des missions qui manquent souvent de caractère opérationnel ou débouchant sur des livrables palpables ?

Zoom sur le chantier compétences techniques volet numérique (en savoir plus [ICI](#))

Sur le cœur des besoins des missions du numérique, des réflexions plutôt orientées au sein du SNUM, mais quelle prise en compte des enjeux en service déconcentré (DREAL notamment) où les équipes sont forcément plus réduites et plus fragiles (car peu

nombreuses). Sans parler des EP comme le Cerema ou de l'IGN qui devraient être au cœur des réflexions. Sur ce sujet, l'administration se dit consciente de la nécessité d'associer les services déconcentrés et EP (club numérique en particulier).

Parler attractivité du recrutement, c'est une provocation quand dans le même temps les montants RIFSEEP prime informatique sont en dessous de ce qui est servi actuellement en ISS. D'autant que l'indemnitaire est dérisoire par rapport au secteur privé

Il fut un temps où il existait une VA informatique à l'ENTPE...où sont les écoles dans ces réflexions ?

Sans action forte, les problèmes actuels vont amener une perte progressive des compétences en interne et également une flambée des budgets de fonctionnement pour avoir des prestations qui pallieront le manque.

Sur la question de l'inclusion numérique pour l'ensemble des agents du MTE, vigilance de FO à ce que chaque agent ne soit pas renvoyé seul face à son auto-diagnostic : le sujet renvoie à la question des outils mis à disposition par l'employeur et à l'organisation collective du travail.

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

