



## 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 4 juillet 2022

# FOCUS « Formation professionnelle »

## Commission ministérielle pour la formation professionnelle du 1<sup>er</sup> juillet 2022

Rappel des épisodes précédents [ICI](#).



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

- Présentation du bilan annuel de la formation.
- Protocole Handicap.
- Point d'avancement sur l'intégration de la plate forme Mentor.
- Le pilotage de la formation ministérielle : le réseau formation inter DG.

### A retenir des débats

- **Sur le bilan de la formation 2021** : un énorme travail de l'ensemble des acteurs de la formation du ministère. Mais derrière les chiffres, quels enseignements ? Et un périmètre excluant 35000 agents du pôle ministériel...
- **Sur le protocole handicap et sa traduction en matière de formation** : la formation ne résoudra pas tout mais elle a vocation à y contribuer ! FO sera vigilante à ce que l'ensemble des agents du MTECT dans les EP et en DDI aient accès à cette offre de formation. Nous ne pouvons qu'encourager le ministère à continuer à développer des sensibilisations sur tous les types de handicap, notamment en matière de handicap psychique.
- **Sur le pilotage de la formation ministérielle et le réseau formation inter DG** : Viser à mieux porter la transversalité des politiques du pôle ministériel, pourquoi pas ! Mais il faudrait que l'ensemble des DG soient intégrées (la DGAMPA pas prévue pour la mer). Renforcer la transversalité oui, mais cela ne doit pas amoindrir les démarches « métiers » dans un contexte où le pôle ministériel abandonne progressivement toute mission opérationnelle. Renforcer la transversalité oui, mais pas pour justifier de la mutualisation qui vise à supprimer des moyens au sein des DG et partenaires.
- **Sur le projet MENTOR (plateforme interministérielle d'offre de formation)** : au delà de l'outil lui-même, il ne faudrait pas que fusion des outils préfigure fusion des organes...et que notre ministère « en pointe » ne se retrouve « en tutu » ! Des tutos sont en cours de préparation à destination des agents pour illustrer le fonctionnement et le contenu des offres de formations disponibles (50 à ce stade).

## Intervention de FO en ouverture des débats :

- **Sur l'ENTE** : Nous sommes alertés par certains agents de l'ENTE du site de Valenciennes, ayant appris par des bruits de couloir qu'ils ne seraient pas éligibles aux dispositifs d'accompagnement mis en place au travers de l'arrêté du 31 mars 2022.

Pour ce qui nous concerne, et c'est bien en ce sens que nous avons voté en CTM sur le projet de texte proposé par l'administration, c'est bien à l'ensemble des agents de l'ENTE que s'appliquent ces dispositifs.

Pourriez-vous nous confirmer cette interprétation? → ***l'administration s'engage à apporter une réponse formelle au plus tard lors du CTM du 8 juillet.***

- **Sur l'évolution du dispositif CESAAR** : suite à la dernière CMFP et à la réunion de concertation qui s'en est suivie, nous étions sensés être destinataires de l'instruction qui en découlait, qui elle-même devait comprendre un engagement de l'administration à lancer une démarche volontaire pour améliorer les conditions d'exercice des chercheurs relevant du

CESAAR. Imaginons que l'instruction soit sortie, nous n'en avons pas été destinataires. Imaginons que nous ayons réussi à la récupérer, aucune mention du second volet n'y figure. → ***des engagements que l'administration concède avoir oubliés...et s'engage à corriger le tir. A suivre...***

- **Sur les CFP en DDI** : ce point nous l'avons abordé lors d'une précédente CMFP avec un réponse qui semblait claire : le ministère de gestion instruit et prend en charge les demandes des agents. Des débats du CT des DDI d'hier, il semble que cela n'est pas si clair que cela, des agents restant sans réponse face à 2 ministères qui se renvoient la balle (MTECT et MI). Qu'en est-il ? → ***dans le cadre de la préfiguration des SGCD, il a été convenu un co-financement MTECT/MI, et il ne devrait donc pas y avoir de blocage de l'instruction des dossiers individuels. Toute difficulté est à remonter à la DRH du MTECT (FORCQ).***

## Zoom sur le bilan annuel de la formation (en savoir plus [ICI](#))

- **Sur le bilan de la formation 2021** : un énorme travail de l'ensemble des acteurs de la formation du ministère, avec une capacité d'adaptation remarquable. Mais derrière les chiffres, quels enseignements ?

• **35 000 agents toujours exclus mécaniquement des analyses** (EP et DGAC)...les engagements passés de l'administration non tenus ! → l'administration prend note et étudiera notre demande dans un premier temps d'intégrer dans le bilan ministériel les liens vers les bilans établis

• La confirmation que **la mise en place des secrétariats généraux communs** a amoindri la capacité du ministère à obtenir les informations pour les agents en DDI.

« Sept SGCD n'ont recensé aucune donnée et parmi les SGCD ayant complété l'application, 40 % d'entre eux n'ont saisi que des données partielles. » Ce n'est pas faute d'avoir alerté ! Et dire que la prochaine cible, ce sera les DREAL... A noter que la part représentée par les agents des DDI dans la formation ministérielle chute assez nettement (de 39 à 35 % en un an).

• **Hors écoles, une chute des effectifs consacrés à la formation** (de 344 à 286 en un an, dont notamment - 44 au titre de la mise en place des SGCD, et -12 pour le seul CMVRH).

• **Dans les écoles**, une baisse de 5 ETP consacrés à la formation.

• **Rien sur les relations/synergies entre opérateurs** de formation continue du ministère (DRH, CVMRH, IFORE, Ecoles), juste une suite de statistiques pour chaque opérateur.

• **Une légère hausse des crédits de formation par rapport à 2020...année non représentative ! La baisse tendancielle se poursuit sur le long terme (7,6 M d'euros en 2019, 6,9 en 2021).**

• Une relative stabilité des **dotations pour charge de service public au bénéfice des écoles (50,3 M d'euros en 2020, 50 en 2021)**. Au fait, elle en est où la stratégie ministérielle pour les écoles ?

• **Une baisse tendancielle du nombre de formateurs internes...**même si l'on relève légèrement la tête par rapport à l'exercice 2020 marqué par les effets du « COVID ».

Une moyenne d'âge à l'image des agents du pôle ministériel (47 ans).

• **Un retour autour de 40 000 stagiaires, mais une baisse du nombre de journées stagiaires par rapport à 2019....mais on tout juste 53 % des agents ayant suivi une formation en 2021 (en baisse).** La formation en train de se concentrer sur des populations particulières ? Les effets de formations obligatoires ? 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. → La DRH s'engage à étudier la possibilité d'inclure un paragraphe dédié à la détection d'agents écartés de manière durable de toute formation.

• **Le recours aux formations en distanciel augmente** et représente 48,6 % du total des formations professionnelles continues et PEC réalisées en 2021. FO reste attachée au maintien d'une part significative de présentiel dans le sens du développement du collectif.

• **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 », même si on constate un resserrement.

• **Compte Personnel de Formation :** en 2021, 146 demandes de mobilisation de CPF (556 en 2019). Les demandes liées à des reconversions vers le secteur privé sont en hausse, un tiers des CPF mobilisés en 2021. 45 refus ont été motivés notamment pour « non éligibilité » (ils étaient 27 en 2020). → l'administration s'engage à fournir un bilan des recours en CAP

• **Après l'érosion des formations à destination des agents en situation de handicap constatée en 2019, ce fut la division par 2 en 2020. Le bilan 2021 rétablit à peine les données de 2019.** Une nouvelle impulsion doit être donnée en la matière (et c'est le sujet d'un autre point de l'ordre du jour).

## Zoom sur le protocole handicap (en savoir plus [ICI](#))

Pour FO, qui a porté toutes ses exigences dans la négociation du protocole sur le handicap, **la formation ne résoudra pas tout mais elle a vocation à y contribuer !**

Dans cette population cible, **FO considère que les agents du MTE dans les EP et en DDI** doivent avoir accès à cette offre de formation. → *l'administration précise que c'est bien en ce sens que l'accord a été signé.*

Nous ne pouvons **qu'encourager le ministère à continuer à développer des sensibilisations sur tous les types de handicap, notamment en matière de handicap psychique**, car c'est souvent le handicap le moins bien compris et accepté. Mais les sensibilisations en une fois ne sont pas toujours suffisantes, **elles doivent être accompagnées de manière personnalisée lorsqu'un service accueille un travailleur handicapé.** Sachant qu'il n'y a pas toujours de référent handicap bien identifié et bien formé dans tous les services. Il faut aussi que les sensibilisations touchent tout le monde aussi bien les encadrants que l'entourage professionnel. **Deux heures de formation pour les encadrants, c'est déjà bien, mais est ce vraiment suffisant ?**

Parmi les risques identifiés quant à l'adhésion à ces dispositifs de formation, la densité des réformes, la crainte pour l'avenir des missions et la pression du plan de charge.

Pour que ces actions rencontrent le succès, les agents devront être convaincus de leur intérêt...leur hiérarchie aussi face à l'empilement des priorités. Et le CMVRH doit avoir les moyens de les conduire !

## Zoom sur l'intégration de la plateforme 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 de signature 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 à des outils mutualisés (formations à distances, classes virtuelles), 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, mais devrait le devenir. **Le DRH estime avoir négocié les meilleures conditions financières intégrant les**

**économies générées grâce à l'accès à des outils mutualisés en interministériel).**

**Au delà de l'outil lui-même, il ne faudrait pas que fusion des outils préfigure fusion des organes...et que notre ministère « en pointe » ne se retrouve « en tutu » !**

Des tutos sont en cours de préparation à destination des agents pour illustrer le fonctionnement et le contenu des offres de formations disponibles (50 à ce stade).

## Zoom sur le pilotage de la formation ministérielle et le réseau formation inter DG (en savoir plus [ICI](#))

Viser à mieux porter la transversalité des politiques du pôle ministériel, pourquoi pas ! Mais il faudrait que l'ensemble des DG soient intégrées (la DGAMPA pas prévue pour la mer) → ***l'administration s'engage à prendre contact avec la DGAMPA***

Renforcer la transversalité oui, mais cela ne doit pas amoindrir les démarches « métiers » dans un contexte où le pôle ministériel abandonne progressivement toute mission opérationnelle. La transversalité sans compétences métier, ce sera du blabla. → ***les DG se disent vigilantes à conserver leurs démarches thématiques.***

Renforcer la transversalité oui, mais pas pour justifier de la mutualisation qui vise à supprimer des moyens au sein des DG et partenaires. « optimiser », « rationaliser »...on voit bien ce qui peut s'y cacher ! → ***l'administration jure que tout cela n'est pavé que de bons sentiments...mais bon, on nous a déjà servi les mêmes plats précédemment !***

« Compétences comportementales » : ça ne doit pas déboucher sur du jugement de valeur pour les agents ! Si c'est la qualification des agents à disposer de la boîte à outil pour porter des politiques, à l'administration de constituer la boîte à outils et à mettre en œuvre son appropriation.

Le document parle de 3 axes de travail desquels découlent plusieurs thématiques :

- 🕒 Optimiser les partenariats avec le CEREMA, le CMA et l'IPEC : qu'entend on par « optimiser » ?
- 🕒 Construire des formations communes sur la loi Climat et résilience: concernant la résilience, le Cerema a déjà mis en place plusieurs formations dont celle de la boussole de la résilience. L'objectif est bien de les proposer aux collectivités, ou tout du moins d'accompagner les élus dans leur stratégie de résilience territoriale. Mais attention aux moyens du Cerema...
- 🕒 Relancer et approfondir les stratégies de mobilisation des formateurs internes et du numérique en formation : il n'y a pas vraiment de reconnaissance envers les formateurs internes car cette vocation n'est pas toujours valorisable auprès des hiérarchies qui

préfèrent des expertises auprès des acteurs du territoire. De plus, la rémunération des formateurs est minimaliste, voire nulle sous prétexte que ça fait partie du travail mais c'est faux. Cela décourage les nouveaux qui voient beaucoup de contraintes pour peu d'avantages. Les taux horaires sont toujours au plus bas, les frais de déplacements sont complètement dépassés par l'inflation et le temps de paiement est long. Enfin, on est limité à 10 jours de formation donnés par an donc autant te dire que ceux qui forment déjà, n'iront pas former pour le ministère d'autant plus avec la charge de travail que ça impliquera en amont.

Quid de la fin programmée de l'ENTE et des formations qui étaient assurées ? → ***pas de réponses...***

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

