



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equiperment, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Commission Ministérielle de Formation
Professionnelle (CMFP)

Le 10 juillet 2023



FOcus « **Formation professionnelle** » Commission ministérielle pour la formation professionnelle du 5 juillet 2023

Rappel des épisodes précédents [ICI](#).

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

- Présentation du bilan ministériel annuel de la formation.
- Point d'étape MENTOR
- Point d'étape de la démarche compétences techniques .
- Présentation de la démarche PIX

A retenir des débats

Sur l'ENTE et le CMVRH :

- Vigilance sur les agents d'Aix sans affectation pérenne, mission au 1er septembre en cours de définition.
- Alertes sur Arras et Valenciennes entendues, le DRH s'y rendra en septembre
- Conseil de perfectionnement : volonté de le prolonger en format CMVRH, proposition à l'automne.
- Moyens du CMVRH : renvoi aux éléments du PLF 2014 fin septembre.

Sur le bilan formation 2022 :

- Un énorme travail pour le constituer...mais surtout qu'il ait un contenu grâce aux agents des centres de formation et écoles.
- Des tendances inquiétantes qui se prolongent d'année en année (baisse du vivier de formateurs internes, 50 % des agents qui n'ont aucune formation, des remontées des DDI qui se dégradent suite à la mise en place des SGCD, les EP désespérément écartés...).

Sur Mentor :

- La montée en puissance se poursuit (9000 agents inscrits, l'offre de formation ministérielle/interministérielle s'enrichit),

quelques difficultés de transposition de formations.

Sur la démarche « compétences techniques » :

Manifestement il se passe quand même des choses (enfin), mais sauf rares cas on ne discerne pas au travers autre chose que des réflexions en silo, qui n'intègrent pas le Cerema, Météo France, l'IGN, VNF... 35000 postes quoi !

- Encore quelques DG absentes de la démarche (dont la DGITM qui est en passe de s'intégrer)

- le MTECT semble vouloir s'appuyer sur les écoles (ENTPE, ENGEES), éventuellement années de spécialisation proposées (risques technos en sortie d'ENTPE) et réflexions apparemment en cours sur les comités de domaine.. mais tout cela reste à traduire concrètement !

Sur PIX :

- Derrière la devanture, pas mal de difficultés pour déployer l'outil auprès des services, et une déception des utilisateurs qui attendent les formations qui répondent au diagnostic issu de PIX.

Intervention de FO en ouverture des débats :

- FO se félicite de la remise en place de la CMFP suite aux élections professionnelles de fin 2022, et y portera ses constats, analyses et revendications « vues des agents des écoles et centres de formations », et « vues des agents bénéficiaires de la formation professionnelle ». Tout en réaffirmant l'importance du dialogue social lié à la formation professionnelle initiale et continue dans cette période de fortes transformations et d'enjeux majeurs de recrutements pour le pôle ministériel. A ce titre, FO dénonce la volonté de l'administration d'exclure les OS des lieux de gouvernance des écoles (ENTPE en particulier, et sort du conseil de perfectionnement de la future ex ENTE).

- FO ne saurait ouvrir cette séance, la dernière avant sa fermeture, sans évoquer le sujet de l'Ecole Nationale des Techniciens de l'Équipement. Nous reprendrons en conséquence la déclaration faite hier en ouverture du dernier conseil de perfectionnement de l'histoire en format ENTE, dont nous demandons le prolongement en format CMVRH.

« Ce 04 juillet se tient le dernier CoPerf de l'histoire de l'ENTE. C'est la fin d'une époque et le début d'une nouvelle ère.

Une institution a été balayée en quelques mois...

Une société américaine rédige à distance un diaporama estimant la nécessité de fermer l'ENTE,

Le chef du SPES annonce son projet de fermeture aux agents en visioconférence, La ministre le confirme par un courrier la veille de la Noël,

Ensuite, malgré les oppositions unanimes, en CT Ministériel, comme en CT puis CSA ENTE et CMVRH, les milliers de signatures de citoyens dont d'anciens dirigeants de l'ENTE, et les interventions d'élus de tous bords, l'administration s'acharnera à mettre en oeuvre les seules conclusions du rapport du cabinet Boston Consulting Group.

Pour y parvenir, nous ne reviendrons pas sur les libertés prises avec les textes organisant les restructurations de service et les méthodes employées, maintes fois dénoncées. Avec un humour un peu amer, les représentants du personnel en CSA du CMVRH, ont regretté que la fermeture de l'ENTE constitue désormais un cas d'école à

étudier dans les formations managériales, à titre de contre-exemple.

Au final, c'est bien la fin d'une l'école où durant plus de cinquante ans, des milliers de catégories B, techniques comme administratifs, ont débuté leur carrière, véritable creuset de l'identité des cadres intermédiaires du ministère. Sa fermeture ne saurait être neutre.

C'est également la fin du titre professionnel qui unifiait et reconnaissait les compétences des Techniciens Supérieurs, et qui permettait à des étudiants de mener ensuite de belles carrières. Cette suppression envoie un message clair à ce corps de fonctionnaires.

L'avenir de la formation de la catégorie B est désormais confiée à un service dont l'organigramme est reconnu comme illisible, imposé contre toutes les évidences, malgré les votes négatifs des Comités Techniques de l'ENTE et du CMVRH, les multiples refus et observations d'agents et même l'intervention de la cheffe de pôle handicap de la DRH. Les références managériales revendiquées se trouvent désormais du côté du "Lean management" de l'industrie automobile japonaise.

Avec l'abandon de la mission des missions d'éducation au développement durable, c'est aussi la confirmation que le ministère fait désormais appel à des structures privées (Fresque du climat, 2 tonnes,...) pour former ses propres agents, en effaçant l'expertise de sa seule école reconnue -par ce même ministère- parmi les acteurs nationaux de l'Éducation au Développement Durable.

En conclusion, parce que cela n'a été fait par personne, nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué, depuis 50 ans, aux grandes réalisations de cette école, dont la suppression sans égard et sans élégance choque profondément encore aujourd'hui. »

Et vu globalement du CMVRH, c'est aussi catastrophique ! Les mois passent, et l'image du CMVRH s'abîme, alors que le conseil aux services est pourtant une de nos missions.

Force Ouvrière vous alerte une fois de plus sur la situation de stress engendrée par le manque d'information sur la mise en place

de cette structure pour ses agents, qui n'ont pas l'impression d'avoir été écouté et surtout entendus par l'administration.

Les agents du CVRH d'Arras se sentent bel et bien abandonnés. Les managers sont débordés par des sujets CMVRH-ENTE et sont peu présents sur site. De ce fait, les dysfonctionnements se multiplient dans presque toutes les équipes de travail. Il y a plusieurs conflits par semaine à cause du manque de pilotage dans un service où pourtant presque un agent sur deux est un manager!

Malgré les demandes à l'administration et les remontées des problèmes en réunion, aucune suite n'est donnée.

La motivation des agents du CVRH d'Arras ne tient plus que par la reconnaissance qu'ils obtiennent par leurs contacts extérieurs : les stagiaires, les formateurs ou services qui les remercient et se rendent compte du réel travail accompli.

Les représentants du personnel avons ainsi rappelé au directeur du CMVRH l'absence de mise en place, comme préconisé par la DRH, du groupe de travail RH auxquels doit s'adjoindre l'expertise des acteurs de la prévention, en particulier en matière de risques psycho-sociaux.

Plus de deux mois plus tard, nul groupe RH, nul plan de prévention des RPS, nul dispositif de suivi du climat social, mais un sempiternel affichage de dispositifs pré-existants et de simulacres de convivialité. Et surtout aucune prise en compte des alertes des représentants du personnel, d'agents et même de l'assistante de service social de l'ENTE de Valenciennes

Les plus élémentaires demandes des représentants du personnel du site de Valenciennes en matière d'hygiène et de sécurité, et même la simple actualisation annuelle obligatoire du DUERP, sont balayées d'un revers de main par une administration prétendant être trop occupée pour s'en occuper. Quel mépris des règles et des agents concernés.

Pire, l'administration ne feint même plus d'appliquer les règles qu'elle a rédigées plusieurs mois après le lancement de la fermeture.

Tout est long, très long et, la liste de doléance s'étend...

Monsieur le président quelle sera la place et le rôle de chacun dans cette entité recomposée ?

Nous vous rappelons que le temps presse, car la fusion doit se produire pour la rentrée de septembre 2023. Sans oublier les agents du site d'Aix placés en situation de « mission temporaire » à cette échéance, dont la définition ne semble pas avoir abouti pour chacun d'entre-eux.

Beaucoup de rumeurs circulent enfin sur divers déménagements notamment à Paris et à Aix mais les agents sont toujours dans le flou.

Force Ouvrière demande que ces informations soient communiquées rapidement aux agents afin de les rassurer sur leur devenir.

Bref, la décision inexplicable et injustifiable de fermeture de l'ENTE risque bien comme nous le craignons de déstabiliser l'ensemble de notre outil de formation professionnel.

Le politique devra assumer les implications de ses décisions, l'administration ne pas s'exonérer de ses « conseils éclairés et orientés », et assumer sa responsabilité que le pire n'accouche pas du chaos.

Et nous invitons l'ensemble des acteurs de cette chaîne infernale (les promoteurs et décideurs plus que les rouages qui font ce qu'ils peuvent à leur niveau) à s'inscrire au prochain "Parcours National de Professionnalisation au Management". Leur témoignage permettra aux autres stagiaires de savoir ce qu'il ne faut pas faire !

A nos interpellations l'administration répond avoir une vigilance particulière sur les agents d'Aix en Provence sans affectation pérenne.

Les alertes sur Arras et valencienne sont entendues et le DRH s'y rendra en septembre.

Pour le Conseil de perfectionnement, l'administration a la volonté de le prolonger en format CMVRH et fera des propositions à l'automne.

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

- Sur le bilan de la formation 2022 : 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 ?

- Les agents de la DGAC sont exclus des statistiques de formation, ainsi que les EP.

- 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.

Les SGCD n'ont donnés que des informations parcellaires sur la formation. 8 SGCD n'ont recensés aucune donnée, le tiers d'entre eux uniquement de façon partielle.

Une baisse du nombre de formateurs internes ayant effectués au moins une formation : 1323 en 2022 contre 1568 en 2021.

Une baisse des crédits formation : 5200 000 € en 2022 pour les CMVRH contre 5400 000 € en 2021. 400 000 € de crédits formation SG en 2022 contre 600 000 en 2021.

Légère baisse également des sommes allouées aux écoles : 49 317 903 € en 2022 contre 50 024 164 € en 2021.

Une hausse du nombre de stagiaires autour de 41 000 en 2022 contre 40 000 en 2021.

On peut noter que sur les formations par grade, les catégories C sont toujours moins bien lotis que les autres catégories.

FO réaffirme sa demande de mise en place d'une détection des populations exclues des formations sur plusieurs années. Il y a toujours un fort pourcentage d'agents non formés. 48 % environ.

- **Le recours aux formations en distanciel reste toujours important.** FO reste attachée au maintien d'une part

significative de présentiel dans le sens du développement du collectif.

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 2022, 155 demandes de mobilisation de CPF (556 en 2019 puis stabilisation depuis 2020). En 2022, 32 refus ont été motivés notamment pour « non éligibilité » (ils étaient 45 en 2021). 25 % des demandes motivées pour la prévention de l'inaptitude. Dans le contexte de l'allongement imposée de nos carrières par la contre-réforme des retraites, ce n'est pas le rôle d'un compte personnel de formation de couvrir les frais de la reconversion professionnelle des personnels. Quel bilan des recours en CAP ? Concernant la formation des agents en situation de handicap :

Il y a eu également des sensibilisations sur l'emploi des personnes handicapées en 2022

Sur les éléments portés par FO, les réponses de l'administration :

Un système de requêtage plus performant devrait permettre d'agréger les données des SGCD à partir de 2024.

Sur les périmètres : l'administration n'a pas le bilan des agents formés par les opérateurs. Sur les formateurs internes l'administration y travaille et bâtit une feuille de route. Que l'on présentera à l'automne à la prochaine CMFP. Sur les rémunérations des formateurs on est dans un cadre interministériel on ne peut rien faire au niveau du MTECT. Enfin sur la politique de formation entre distanciel et présentiel l'administration tente de concevoir des formations hybrides, notamment sur chorus.

Zoom sur le point d'étape Mentor (en savoir plus [ICI](#))

L'ouverture de l'outil se poursuit ne sont pas transposables dans MENTOR. Il progressivement, avec transfert de SYFOAD faut les "refaire" complètement au bon vers MENTOR, mais ce n'est pas aussi simple que l'on pensait ! Certaines faire rapidement...

formations (notamment celles proposées par L'administration admet qu'en effet certaines L'ENTE: assainissement routier par exemple) formations ne sont pas transposables.

Zoom sur le point d'étape de la démarche compétences techniques (en savoir plus [ICI](#))

Le CEDIP présentait certains des plans d'action issus de la démarche compétences techniques.

Le SG, la DGITM, la DGEC, ... n'ont pas encore enclenché la démarche, certaines y songent. Des besoins existent pourtant.

En tout état de cause il semble bien qu'il y ait urgence à renouveler les compétences, au vu des types de recrutements tous azimuts qui se ressortent de la présentation.

DNUM/CGDD : 10 emplois types identifiés, retraduit dans le référentiel national des métiers. Un calque sur la terminologie usitée dans le privé vis à vis des différents métiers permettant la livraison de produits informatiques par la DNUM, et des parcours de formation pour permettre d'exercer sur ces missions spécifiques.

Un référentiel serait quasi adopté pour le comité de domaines « SI ». Une présentation plus fine pourrait être proposée sur les évolutions portées lors d'une prochaine CMFP.

La mobilisation sur la question de l'ENTPE en termes de formation initiale n'est pas clairement explicitée.

Côté DGPR : les liens avec les évolutions des comités de domaine restent à l'état d'investigation et de prise de connaissance des processus.

Des besoins sont identifiés sur les risques technologiques pour permettre aux étudiants issus de l'ENTPE de prendre des postes côté installations classées, ou via une 4^e année.

Côté DGALN : le souhait est d'attirer des profils supplémentaires/complémentaires auprès des étudiants de l'ENGEES sans préciser s'il s'agit d'un besoin sur des compétences très spécialisées ou d'un souhait d'élargir simplement le recrutement de fonctionnaires en formation initiale niveau ingénieur. Le lien avec les autres écoles de formation du ministère n'est-il pas fait non plus, plusieurs formant pourtant sur ces politiques publiques.

A noter que le [référentiel métier ministériel mis à jour vient d'être publié](#).

Un point d'étape qui montre l'importance du travail engagé, et qui démontre aussi qu'il est loin d'être abouti, notamment pour pouvoir in fine être touché du doigt par les agents.

Zoom sur la présentation de la démarche PIX (en savoir plus [ICI](#))

Au delà des chiffres généraux présentés par l'administration, la réalité du bilan de PIX est bien différent.

Le CMVRH a déjà bien du mal à jouer son rôle de « VRP » de la DNUM auprès des services (AC, DREAL et DIR; les DDI sachant que les opérateurs sont "exclus" de la démarche). Des services pas vraiment intéressés, en tout cas ne plaçant pas le sujet dans leurs priorités (mais ils en ont tellement). Difficulté donc à faire utiliser les licences déjà achetées qui doivent être "activées" avant la fin d'année.

Mais est-ce vraiment avec PIX que l'on va faire progresser les agents en numérique ?

Ce n'est pas très facile d'accès pour ceux qui sont loin du numérique et de toute façon, à

l'issue quel que soit le diagnostic, le CMVRH ne proposera pas de formation bureautique puisque cela semble exclu depuis 2 ans. Les stagiaires doivent donc se débrouiller tout seuls avec des tutos (dont certains ne peuvent pas être ouverts au bureau puisque sur Youtube !).

La moyenne de parcours réalisé par participant est très faible compte tenu du temps accordé à l'application. 2 à 3 parcours seulement, c'est à peine le temps de la découverte !

Les problèmes liés à l'application :

- Il faut être déconnecté du VPN ou prendre sur le temps du midi pour accéder aux tutos Youtube.

- les aides proposées et les corrections d'exercices sont souvent trop spécialisés et n'apportent pas la réponse adaptée aux attentes. Les réponses s'adresse souvent à des experts.

- Un certain nombre de questions posées sont très spécialisées et les agents n'auront jamais à gérer le problème posé. Les parcours sont-ils vraiment adaptés aux agents dans leur vie de tous les jours ?

Pix a demandé un gros investissement des ambassadeurs pour faire que les exercices soient faits en groupe afin d'obtenir des réponses et ne pas démotiver les agents.

Pix ne permet pas de résoudre les problèmes. En effet, les agents n'utilisent pas l'application pour faire face à un problème rencontré et préfèrent aller chercher directement la réponse sur internet. Cette forme d'auto-diagnostic – improprement « vendu » comme de l'auto formation- ne remplace pas les formations en présentiel ou distanciel avec un formateur capable d'expliquer. On peut même arriver à un désintérêt quand on ne trouve pas les réponses adaptées.

Encore une fois, utiliser cette application demande de pouvoir dégager du temps pour faire les exercices et s'approprier les connaissances.

On peut également se demander qui a utilisé Pix quand on voit que 94% maîtrisent la résolution des problèmes techniques.

Vu des agents, FO alerte par ailleurs sur une nouvelle forme de souffrance au travail lié

non pas à la question de leur aptitude à utiliser l'informatique, mais à celle de l'outil informatique qui entrave l'exercice de leurs missions. Outils de reporting redondants, blocages et lourdeur dus aux contraintes et défauts des systèmes de l'administration (déploiement des postes Noémie en DDI...c'est un poème!).

Sur les éléments portés par FO sur PIX, les réponses de l'administration :

L'administration indique que PIX ne répond pas à toutes les questions informatiques, c'est un outil d'auto-évaluation et non de formation.

PIX vise à la montée en compétence et PIX tient compte du niveau des agents.

Les questions trop difficiles ne devraient pas se produire. L'administration souligne également le gros investissement des ambassadeurs et la mobilisation des CVRH. L'administration explique qu'il y a différents types de parcours.

Peu de services se sont engagés au départ dans l'expérimentation. Il faut se dégager du temps les parcours sont co-construits avec les agents.

FO après test de l'un des parcours considère que PIX est chronophage.

L'administration répond que c'est un maximum d'une heure par parcours .

FO estime que la fracture numérique est un vrai sujet et demande quels sont les enseignements tirés de PIX et quelles formations proposer aux agents.

L'administration répond qu'elle est en train d'envisager des parcours de formation.

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

