



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 17 novembre 2023

FOcus « Formation professionnelle »

Commission ministérielle pour la formation professionnelle du 14 novembre 2023

Rappel des épisodes précédents [ICI](#).

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

- **Formation à la transition écologique** (en savoir plus [ICI](#)) → le MTECT sur un strapontin pour la formation des cadres supérieurs, mal armé à ce stade pour préparer la formation des agents.
- **Présentation de la stratégie de mobilisation des FIO (formateurs internes occasionnels)** (en savoir plus [ICI](#)) → problématique désormais identifiée, premières briques d'un plan d'action sur la table, projection sur les besoins à lier à la démarche « compétences ».
- **Mise en œuvre d'un concours national à affectation locale pour le recrutement des TSPDD 2024.** (en savoir plus [ICI](#)) → Ou comment généraliser ce qui n'a pas marché en 2016/2017 en Ile de France...sans aucun filet de sécurité ! Où l'on risque de toucher du doigt les effets concrets de la fermeture de l'ENTE !
- **Avancement de la démarche compétences.** (en savoir plus [ICI](#)) → L'ensemble des directions générales désormais « embarquées » (hors SG), reste à voir ce que cela donnera concrètement !

Intervention de FO en ouverture des débats :

- FO rappelle que la CMFP n'est pas une simple chambre d'enregistrement des décisions de l'administration, et a vocation à être consultée en amont. Constat est fait que concernant la mise en place d'un concours national à affectation locale pour le recrutement de TSPDD, la décision semble prise en dépit des réserves émises lors des débats de la CMFP du 15 avril 2022, et sans attendre ceux de la présente séance. Nous reviendrons dans la suite des débats sur l'ensemble des motifs qui placent cette action dans le rayon des fausses bonnes idées...et des vrais dangers. Et avant même de rentrer dans le sujet, nous rappellerons l'ampleur de l'échec de l'expérimentation en Ile de France en 2016/2017. Sauf qu'à l'époque il y avait un filet (le concours national)...là il n'y en aura plus !! FO alerte l'administration sur le risque d'accident industriel en Ile de France notamment !!
- FO a pris acte des annonces de la veille concernant la prévention des risques routiers en DIR. Quels impacts de la « sanctuarisation de 300k€ pour la formation des agents en intervention » ? Etaient-ils menacés ? → l'annonce de sanctuarisation doit être comprise comme pluriannuel, avec engagement de l'administration à ce que cette sanctuarisation ne prenne pas sur les autres crédits de formation, et volonté d'avoir une meilleure visibilité au niveau national.
- FO a pris acte et se félicite de la décision de la DRH d'intégrer dans la composition du conseil de perfectionnement la représentation

du CSA ministériel. FO attend bien entendu que la représentativité de chacune des OS puisse être prise en compte. Pour ce qui est de la représentation des OS au sein du Conseil d'Administration de l'ENTPE, nous porterons ces mêmes arguments lors de la réunion dédiée programmée prochainement. → Refus de la DRH d'intégrer la proportionnalité de représentativité des OS...pourquoi organiser des élections alors ??

- FO dénonce tout blocage potentiel à l'accès des agents du CMVRH amenés à rejoindre la DRH à l'information correspondante. → pas de chance, il n'y avait aucune possibilité de prévoir des

dates différentes entre webinaires organisés par la DRH et le CMVRH. Rassurons-nous, les agents concernés auront accès au replay du premier...

- Par ailleurs, nous profitons de l'occasion pour pointer un constat sur la prépa talent : nous nous interrogeons sur le choix des agents retenus. Ces derniers ont des masters ou des doctorats. On est loin des personnes initialement ciblés : des personnes qui doivent être remis dans le système car éloignés du système scolaire ou des agents éloignés de par leur localisation (dans des zones rurales ou des quartiers défavorisés). → engagement de l'administration à traiter le sujet lors d'une prochaine CMFP.

Formation à la transition écologique

Les analyses de FO :

FO constate que la formation dédiée aux cadres supérieurs de l'État ne mobilise à aucun niveau les compétences du ministère (ni centres de formation, ni formateurs, ni coordination territoriale). A défaut d'être acteur dans le processus de formation, le pôle ministériel aurait vocation à être cheville ouvrière d'une animation de réseau sans laquelle la sensibilisation initiale ne sera qu'un verni qui s'écaillera bien vite.

Pour ce qui est de la formation des agents du ministère d'ici 2027 :

D'après nos informations, la première année, ce sont des prestataires externes qui sont en charge de la formation mais qu'à partir de 2025, ce ne seront que des formateurs internes. Certains agents du CMVRH ont d'ailleurs été sollicités pour devenir formateurs internes pour assurer les formations. Si on peut se féliciter de la mobilisation du CMVRH, cette formation est susceptible d'ajouter à elle seule 25% de charge de travail pour tous les agents qui s'en occupent. Quels moyens, quels effectifs prévus ?

Les 5 ateliers qui au départ n'étaient pas obligatoires le sont devenus pour tous les stagiaires, ce qui va certainement poser des problèmes pour que tous puissent suivre les formations et demander une démultiplication de certains ateliers, à moins qu'il ne soit prévu de perdre beaucoup de monde en route.

→ à retenir des débats :

L'administration concède que la formation des cadres supérieurs échappe au pilotage par le ministère...mais il ambitionne d'y jouer un rôle. FO propose que le ministère soit pro-actif pour que les DREAL jouent un rôle dans l'animation territoriale post-formation. Histoire que MTECT ne rime pas avec strapontin de la Transition Ecologique !!

Pour FO, l'ampleur de la phase 2 à destination de l'ensemble des agents nécessite une anticipation en terme d'affectations de moyens pérennes au CMVRH, y compris pour se projeter sur le SAV de la formation (animation de réseau).

Présentation de la stratégie de mobilisation des FIO (Formateurs internes occasionnels)

Les analyses de FO :

Le constat de l'assèchement des ressources en FIO désormais partagé...la problématique identifiée ! FO prend acte des premiers chantiers lancés ou en cours de lancement.

Quelle articulation avec la « démarche compétences » pour identifier les domaines dans lesquels les besoins de nouveau FIO sont à traiter ? Attention à intégrer les EP dans l'identification des besoins et du potentiel de FIO.

Sachant que le nœud du problème reste bien la difficulté à libérer du temps et des moyens pour que l'activité du FIO soit facilitée et réinscrite dans un jeu gagnant/gagnant entre agent et service, au-delà de la question de la valorisation du rôle de formateur. Avec intégration du temps de préparation...

→ à retenir des débats :

Pour l'administration les FIO sont un vrai sujet mais la rémunération n'est pas à sa main. Il faut valoriser les FIO dans les CREP. Sur la valorisation des FIO une note a été transmise le 8 mars 2023. L'administration confirme que les agents formateurs n'ont pas à poser de congés pour réaliser des actions de formation.

Mise en œuvre d'un concours national à affectation locale pour le recrutement des TSPDD en 2024

Les analyses de FO :

En introduction, félicitons-nous de l'augmentation des inscrits au concours de TSPDD -comme la DRH-, et de la poursuite du concours à épreuves nationales (tel qu'indiqué dans le document fourni).

Le Concours national à affectations locales est la solution proposée par la DRH à 2 problèmes :

"la baisse d'attractivité des concours"

"le décalage constaté entre les viviers de candidats et les bassins d'emplois"

Sur le premier point, la baisse d'attractivité au concours de TSPDD est-elle supérieure à celle constatée dans les autres concours ? C'est à dire 30% entre 2010 et 2020 ? Fonction publique : les difficultés de recrutement sont reconnues comme générales (cf [ICI](#)). Paradoxe : dans cette tendance de baisse générale, le pôle ministériel augmente son nombre d'inscrits en 2023. Il faut donc croire que les "campagnes de communications effectuées par la DRH" ont porté leurs fruits ?

Sur ce point, comment se sont organisées ces campagnes (à quelles périodes, dans quels lieux, avec quels moyens humains ...) ? En tout cas, elles n'apparaissent pas dans le calendrier rétroactif 2022-23 présenté dans le document. Et encore moins dans le calendrier prévisionnel 2023-24.

Dans la réalité, la DRH a décalé la date de limite d'inscription au concours, et fait appel en catastrophe à la Direction Stratégie et Développement de l'ENTE, qu'elle sollicitait jusqu'alors notamment sur le recrutement de catégorie B (publipostage, réseaux sociaux, relations médias,...) ... et dont les missions n'ont pas été reprises durant la phase de préfiguration du CVRH Arras-Valenciennes ... alors que le sujet de la communication de recrutement appelle plutôt à un renforcement et à une vraie stratégie sur un sujet déjà identifié.

Mais il n'est pas trop tard pour faire machine arrière, il reste encore nombre d'agents EX-ENTE en mission temporaire pour le compte du CVMRH qui pourraient utilement être mobilisés ...

Sur le même sujet, la DRH mise sur "une plus forte mobilisation des acteurs locaux pour renforcer la communication auprès des viviers de recrutement, notamment IUT BTS universités...".

Peut-elle nous en dire plus sur ces acteurs locaux dont elle annonce la mobilisation auprès des organismes d'enseignement supérieur ?

Notons qu'en matière de partenariat avec l'enseignement supérieur, les 3 seuls bénéficiaires de la Prépa Talents TSPDD 2023-24 du ministère doivent suivre une formation entre le CVRH d'Arras et l'Université de Nancy ...

Sur le second point de décalage géographique, "les lauréats démissionnaires ont été questionnés par la DRH et ont invoqué des motifs".

Mais de qui parle la DRH ? Des seuls lauréats du concours à qui elle a proposé une formation en alternance avec affectation immédiate (56 postes, sur les 150 offerts au concours) ?

Tout s'explique alors : comme prévu par le décret de la formation statutaire des TSDD ([Arrêté du 30 août 2023](#)), la formation en alternance est proposée "en fonction des acquis de l'expérience" des stagiaires. Donc plutôt à une population plus expérimentée (professionnellement et/ou scolairement), et donc plus âgée ... et donc probablement moins mobile.

La solution la plus évidente serait donc plutôt d'accentuer les campagnes de communication dans les régions où sont situés les postes proposés à l'alternance ?

Il faut peut-être aussi s'interroger sur les conséquences de la décision unilatérale de l'administration concernant la modification du processus d'affectation en 2016 ...

Par ailleurs, quel était le type de questionnaire ? Questions fermées ? Quel était le taux de réponse ? A moins que 182% de personnes interrogées n'aient répondu, le graphique présenté est illisible et peu exploitable. A contrario, quels ont été les motifs d'acceptation des lauréats ? Rétrospectivement, les chiffres présentés sont incohérents avec ceux issus des régulières enquêtes de satisfactions réalisées par l'ex-ENTE, dernièrement en mai 2023 :

90% des TSPDD 2021-22 formés à Valenciennes ont estimé que la formation était satisfaisante ou très satisfaisante et 80,8% de leurs employeurs

La DRH nous assure d'une "cohérence entre le nombre de places proposées et les besoins de chaque région".

Chaque région (y compris l'Ile de France) serait donc assurée d'avoir suffisamment de lauréats pour remplir les postes proposés localement ? C'est un pari ambitieux. Il y a quelques années, le ministère avait tenté un "Concours Ile de France" TSPDD, vite abandonné.

Mais la DRH peut peut-être nous fournir des chiffres étayant ce renversement de situation, et les moyens qu'elle va mobiliser pour y parvenir ?

Nous pensons plutôt que, à défaut d'autre action, le CNAL va accentuer le phénomène décrit par la DRH : les candidats locaux resteront insuffisants dans les territoires en déficit d'attractivité (ex : IdF), et le CNAL empêchera des candidats d'autres régions de le combler (rappelons que ce système absurde ne permet de ne sélectionner qu'une seule région!!).

La formation des TSPDD est également dépeinte comme un frein. Il est vrai que le 17 octobre dernier, la direction du CVRH a annoncé, devant l'ensemble des agents du site de Valenciennes, son projet de restructurer la formation des nouveaux arrivants au ministère. Le cadre de la réflexion est de réduire la part sur le site de Valenciennes à quelques modules obligatoires (de septembre à décembre, en première esquisse). Le reste de la formation s'organiserait ensuite autour de modules optionnels, éventuellement sur plusieurs années, éventuellement au regard de formations déjà proposés dans les CVRH...

Et si le motif de démission porte en particulier sur la localisation sur la seule implantation de Valenciennes, la suppression du site d'Aix et la fermeture de l'ENTE apparaît clairement comme une composante d'un plan volontaire de casser l'outil de formation pour dégrader l'attractivité du concours pour justifier de dégrader le concours, puis la formation initiale. CQFD !

Rappelons que la formation initiale classique des TSPDD se déroule encore aujourd'hui sur 7 mois à Valenciennes, construite autour de plusieurs unités d'enseignement qui assurent leur montée en compétence progressive. Elle est réduite à 10 semaines pour seuls les bénéficiaires de la formation en alternance, sélectionnés selon leur expérience passée (considérant que les compétences ont déjà été acquises). Et que cette formation, depuis 2005 jusqu'à l'été 2023, était couronnée d'un titre professionnel de Chargé de projets en aménagement durable des territoires, inscrit au RNCP ... titre qui a disparu avec la décision de fermeture de l'ENTE ...

La rédaction du dernier paragraphe du document présenté exprime clairement cette volonté de basculer la formation en distanciel massif qui, à compétences attendues identiques, aura pour conséquence d'augmenter le ticket d'entrée au concours, affiché pourtant à Bac+2 ... et donc à réduire son attractivité ! Ou alors, les compétences attendues seraient amoindries ?

En conclusion : le CNAL ne nous paraît absolument pas répondre aux problématiques d'attractivité des concours et d'adéquation géographique. Au contraire, nous craignons qu'il les accentuent ...

Par contre, le CNAL nous apparaît comme un appauvrissement des compétences de nos futurs TSPDD, et une nouvelle étape du démantèlement du réseau formation de notre ministère. Et au prétexte d'attractivité, la formation initiale, permettant aux TSDD d'acquérir les bases sur le champ des missions qu'ils pourront exercer tout au long de leur carrière au sein du pôle ministériel, ne peut pas être réduite à une formation d'adaptation au poste d'affectation ayant pour conséquence de séquestrer l'agent, du fait de manque de compétences pour exercer d'autres missions (attractivité à long terme).

En alternative, nous sommes convaincus qu'une campagne de notoriété et de valorisation des métiers des TSPDD est à concevoir, et déployer d'urgence, pour répondre aux enjeux de recrutement des

années à venir. Et de maintenir un concours national avec visibilité pour les candidats sur les postes proposés. C'est ce que nous avons exprimé auprès du ministre pour que les responsabilités soient clairement établies !

→ à retenir des débats :

Le train est lancé (le lancement du concours par un arrêté daté du 31 octobre..histoire de ne pas avoir à tenir compte de l'expression des représentants des agents à la présente CMFP ?), le mur

s'approche (inscriptions le 9 janvier)...et d'ici là le ministère aura mis en place le plan de communication qui permettra d'être noyé sous les candidatures dans les régions « moins attractives ». On peut y croire...ou pas ! Sauf que cette fois, c'est un concours sans filet (toute région sans suffisamment de lauréat n'aura aucun plan B de recrutement...sauf la voie contractuelle?). Ça n'aura pas été faute d'alerter...l'administration devra assumer le cas échéant !!

Avancement de la démarche compétences

Les analyses de FO :

FO prend acte que l'ensemble des DG sont désormais « embarquées », hors SG.

FO constate une nouvelle fois que la réflexion exclut encore les besoins des EP du ministère.

Illustration frappante : les réflexions sur la connaissance territoriale n'imaginent même pas d'associer l'IGN ou le CEREMA !

Au delà du tableau de suivi global par DG, FO propose que la CMFP puisse disposer de zooms sur des actions concrètes.

→ à retenir des débats :

L'administration indique que le périmètre de la démarche doit aussi s'étendre aux fonctions supports.

**Prochaine CMFP le 21 mars 2024
COPERF CMVRH le 16 mai 2024**

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

