



## 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 26 octobre 2022

## FOcus « Formation professionnelle »

### Commission ministérielle pour la formation professionnelle du 21 octobre 2022 .



Rappel des épisodes précédents [ICI](#).

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

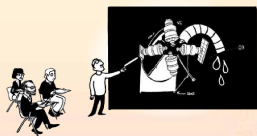
- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etat d'avancement de la démarche compétences, en particulier les compétences numériques.</li> <li>- Présentation de la démarche sur les métiers du projet et résultats et la démarche parcours PIX.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comités de domaine, bilan 2021, perspectives.</li> <li>- Point d'étape Mentor.</li> <li>- Point sur la formation des cadres à la transition écologique.</li> </ul> |
|---|---|

#### Intervention de FO en ouverture des débats :

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A l'ouverture de cette dernière CMFP de la mandature 2018/2022, FO renouvelle son attention à ce que cette instance puisse être reconduite à l'issue des élections professionnelles de décembre → <b>un arrêté sera pris ultérieurement aux élections de décembre 2022, pour reconstituer la CMFP, avec des ajustements le cas échéant par rapport aux compétences du futur CSA ministériel.</b></li> <li>- FO prend acte de la production d'un relevé des décisions issues des débats des précédentes réunions.</li> <li>- Pour ce qui concerne les annonces du PLF 2023, certes un renforcement relatif (+2 ETP) pour l'ENPC et l'ENTPE...mais -4 ETP pour l'ENAC, jeu à somme nulle, et un budget du CMVRH en légère baisse...alors qu'il doit intégrer une partie des missions de l'ENTE → le budget 2023 du CMVRH a été calé par rapport au « consommé » de 2022.</li> <li>- FO réaffirme ses alertes générales portées lors du dernier COSUI ENTE (garanties RH, processus de pré-positionnement,...) et confirmées auprès du SG sur la situation particulière des agents du site d'Aix en</li> </ul> | <p>Provence, dont l'engagement est le seul facteur permettant d'assurer la scolarité 2022/2023. Un soutien concret de la part de l'administration centrale est indispensable → <b>les point d'alertes de FO sont bien identifiées, la formalisation des engagements RH est en cours de finalisation, et un soutien en recrutements permanents et temporaires pour les équipes d'Aix est envisagé.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur la question du financement des CPF en DDI, FO rapporte les annonces opérées lors du dernier CT des DDI, à savoir que la prochaine note de gestion budgétaire du programme 354 (celui géré par le MI pour le fonctionnement des services) confirmerait que la prise en charge du financement des CPF relèvent bien de de chaque ministère. FO attend que cette situation soit clairement tranchée, nombre d'agents ayant renoncé à confirmer leurs demandes par blocage de l'administration au niveau local → <b>L'arbitrage interministériel reste à rendre...pour FO c'est urgent !!</b></li> </ul> |
|--|---|

DU 1<sup>ER</sup> AU 8 DÉCEMBRE 2022  
JE VOTE FO, JE M'ENGAGE :

POUR consolider le droit à la formation



formation professionnelle



## Notre ADN :

La formation professionnelle un droit collectif, doté des moyens nécessaires et accessible pour toutes et tous – Un réseau de formation ministériel conforté pour répondre aux enjeux du futur.

### CE QUE L'ON A OBTENU, ÉVITÉ, RETARDÉ OU DÉVIÉ :

- Avoir pointé et dénoncé la fermeture de l'ENTE sur le fond et les méthodes inacceptables, et mis en lumière les fondements de ce chantier conduit « à 1000 contre 1 » (cf la pétition mise en ligne par FO).
- Avoir mis sur la table les lignes directrices que devrait suivre une réflexion sur l'avenir des écoles et centres de formation ministériels, et obtenu le principe le lancement d'une stratégie ministérielle.
- Avoir occupé le front de la Commission Ministérielle de Formation Professionnelle en faisant évoluer le rôle de cette instance de l'enregistrement de bilans à la discussion de sujets stratégiques.
- Avoir identifié dès l'origine les écueils et l'échec annoncé du Compte Personnel de Formation.

### NOTRE FEUILLE DE ROUTE :

- Obtenir la mise en place d'une stratégie ministérielle ambitieuse de formation répondant à des besoins liés à des missions pérennes, favorisant l'épanouissement de chacun dans des parcours choisis et valorisants, déclinée en plans de formations dans l'ensemble des services et établissements, appuyée sur le concours de l'ensemble des moyens de formation ministériels (Ecoles, CMVRH et Instituts de formation).
- Consolider le droit collectif à la formation, et défendre les agents pour obtenir la transparence sur les décisions relatives au droit individuel.



Notre action depuis 2018 sur ces thématiques à retrouver [ICI](#)

EN DÉCEMBRE 2022,  
FAITES LE BON CHOIX !  
Celui qui vous ressemble et qui vous rassemble  
pour mieux vous représenter...

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services **FORCE OUVRIÈRE**  
des agents des postes écrites 75010 Paris  
contact@feetsfo.fr www.feetsfo.fr ☎ 01 44 83 98 20

## Etat d'avancement de la démarche compétences techniques (en savoir plus [ICI](#)) et son volet sur les compétences numériques (en savoir plus [ICI](#))

Une fois cette somme de bonnes intentions écartée sur la préservation de l'expertise technique, la réalité depuis plus d'une décennie c'est « on flingue les missions techniques par suppression ou transfert (volet routier 3DS, IFSTTAR) on cible les lieux où elle s'exerce en particulier (CEREMA, Météo-France, VNF), on ferme les lieux où on jette ses bases (l'ENTE), on ne parle plus agents mais ETP ».

Le problème, c'est que la compétence individuelle et collective vieillit ou quitte le navire qui prend l'eau et que l'accélération des départs à la retraite va générer une urgence palpable à tous les niveaux (des lieux d'expertise jusqu'au sein de nos services déconcentrés). FO sera particulièrement attentive à ce que les EP soient intégrés dans cette démarche.

Face à ce défi à relever pour le portage des politiques de notre pôle ministériel, la réponse ne peut être pour FO que fixer un cap lisible et attractif, assurer une stabilité structurelle et en moyens, investir sur l'attractivité des recrutements dans les corps du ministère...et certainement pas jouer sur les leviers de l'emploi précaire.

Et ceci passera notamment par le renforcement du réseau de formation initial et continu !

Sauf qu'on en est encore loin...

- **Point d'étape sur le développement des compétences numériques :**

Un travail conséquent certes, mais quelles suites ?

Si le travail ne sert que pour dire : "on l'a fait" ... on vient de perdre beaucoup de temps.

Est-ce que le ministère souhaite disposer encore d'informaticiens? Ou bien vecteur pour migrer vers l'externalisation ou le recours à des CDD auto-entrepreneur ou freelance ?

A signaler une remontée générale des services qui alertent sur la faiblesse des effectifs support, au vu de la montée du télétravail (assistance à distance en plus des sites du service déjà distants), des processus de plus en plus complexes, d'une demande d'immédiateté des agents (tout le monde est sous pression), des initiatives locales sans réflexion sur leur devenir une fois l'initiateur parti ... plus des chantiers immobiliers de regroupement.

## Expérimentation de la démarche parcours PIX

Pour FO l'objectif doit bien être d'aider l'agent : en passant le test, il rend objectif son besoin de formation et d'accompagnement.

Le risque principal serait une obligation à passer ces tests et un jugement des compétences de l'agent à partir des résultats obtenus les tests devraient donc être facultatifs, et les résultats confidentiels. On parle de bienveillance, mais

les tests sont longs à faire et pas toujours faciles, pour certains agents ça peut être difficile à accepter (même sans que la note soit publique, rien que le fait d'être noté), il comment ce test sera t'il accompagné concrètement. Tout dépend de l'encadrement (qui n'aura pas accès à la note).

Autre aspect : si le but est de proposer des formations pour monter en compétence ... encore faut-il que le pôle ministériel propose des formations. Seulement deux formations en bureautique proposées par le CVRH de Paris sur toute l'année pour toute l'Administration Centrale. Il n'y a plus de formateur (on veut les payer moins, ou bien leur service est en sous effectif et a besoin

d'eux) et plus assez d'agents dans les CVRH pour organiser les formations. Donc, ça sera des formations à distance ou des tutoriels, pas sûr que cela aide vraiment concrètement des agents qui n'ont pas le temps, et en plus, ont du mal avec l'informatique.

En mesurant objectivement le manque de formation et le besoin d'accompagnement des agents dans le domaine numérique,

cela permet de se rendre compte du gouffre qu'il y a à combler avant de dépenser des milliers d'euros en licence d'outils bureautiques "qui font gagner en productivité".

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!).



## Comités de domaine bilan 2021 et perspectives (en savoir plus [ICI](#))

Un plan de communication renforcé certes, mais on ne voit toujours rien venir des souhaits du MTECT d'évolution du dispositif dans son ensemble, qui était au menu depuis 2020 et les LDG. Le enquêtes menées en 2022 auprès des concernés et des employeurs seront intéressantes espérons le à ce titre. Quels sont les besoins des employeurs et la valorisation pour les carrières (orientation des choix de spécialisation, financier, perspectives promos) ? Cerema (et UGE et IGN, et .....) encore une fois mis à l'écart alors qu'employeurs majoritaires des agents concernés. Le CGDD exprime son souci de renforcer le lien avec les employeurs.

Et où en est la démarche relative aux domaines portant sur la filière

administrative ? → c'est dans le plan de charge de la DRH...mais ce n'est pas encore initié !!

L'avis des comités de domaine initialement destinés à reconnaître des compétences et un expérience, est maintenant connecté en direct à des éléments de rémunération et au déroulement de carrière. Sur ce dernier point, l'avis du comité de domaine doit bien constituer un éclairage pour la décision, pas un barrage dogmatique (d'autant que les pratiques des comités de domaine ne sont pas homogènes).

Sur la question de l'articulation entre régimes indemnitaires, il ressort de la concertation engagée par le ministère avec les représentants des personnels sur le

RIFSEEP, que les qualifications attribuées par les comités de domaine pourraient être valorisées financièrement. Si cette valorisation est confirmée, elle aura vraisemblablement pour conséquence une augmentation pérenne du nombre de dossiers à évaluer par le dispositif, ne serait-ce qu'en raison de la nécessité pour les agents de renouveler tous les 4 ans leur qualification. Cela pourrait effectivement induire une charge pour les comités (les taux de renouvellement étant de l'ordre de 25 à 50% actuellement selon le même bilan). Néanmoins le "bonus" est tellement faible que cela pourrait aussi motiver certains qui arrêteraient de le passer en étant a priori éligibles mais en voyaient moins l'intérêt.

### Point d'étape Mentor

L'ouverture de l'outil se poursuit progressivement, avec transfert vers MENTOR d'ici la fin de l'année. Avec une attention particulière à éviter les doublons de publication d'offres de formations en phase transitoire.

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).

### Point sur la formation des cadres à la transition écologique

3 demi-journées organisées en mode prototype avec pour objectif ensuite de l'élargir en interministériel. La cible : l'encadrement supérieur de l'État (25 000 cadres)...et puis l'ensemble des agents publics, y compris dans d'autres versants de la Fonction Publique. Mais pour cet élargissement, c'est l'INSP (ex-ENA) qui prend la main.

On est bien loin du cycle supérieur du développement durable...piloté par le MTECT et ouvert en interministériel.

Et rappelons-nous que l'ENTE a été historiquement en pointe sur ce sujet !!

Le portage opérationnel des politiques de notre pôle ministériel en réponse aux enjeux majeurs à venir ne pourra se reposer sur le seul green-washing de l'encadrement supérieur. L'État a certes besoin de décideurs avertis, il faut surtout leur apprendre à écouter pour intégrer le long terme, et sauvegarder la capacité de la sphère publique

à être crédible dans son expertise technique, sa capacité d'ensembliser et de connaître des territoires. Sinon, le décideur même averti aura bien du mal à être éclairé !

Quelle stratégie du MTECT pour mobiliser son outil de formation pour la suite, notamment l'élargissement à l'ensemble des agents de la FPE ? Pas vraiment visible....mais elle serait en cours de travail !!



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



## FEETS FO

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services **FORCE OUVRIERE**  
46 rue des petites écuries 75010 Paris

✉ [contact@feetsfo.fr](mailto:contact@feetsfo.fr)

🌐 [www.feetsfo.fr](http://www.feetsfo.fr)

☎ 01 44 83 86 20 (/22)