

CMFP du 14 novembre 2023

Commission Ministérielle pour la Formation Professionnelle

Isabelle LEPLA représentait la CGT à cette réunion.

POINTS INSCRITS À L'ORDRE DU JOUR

- Formation à la transition écologique des cadres supérieurs
- Présentation de la stratégie de mobilisation des formateurs internes occasionnels (FIO)
- Mise en œuvre de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement des TSPDD 2024
- Avancement de la démarche compétences (2^{ème} trimestre 2023)

En préambule, la CGT a rappelé la difficulté des agents des DDI à accéder aux formations des CMVRH.

L'administration répond que suite au **transfert des crédits de formation des fonctions supports et transverses au ministère de l'Intérieur** c'est « normal » mais ça ne doit pas être le cas sur les autres formations dites métiers.

Commentaire CGT : le ministère continue d'être dépeçé de ses crédits. Il n'est pas normal que les agents des MTE-MCTRCT-Mer affectés en DDT-M (carrière et paye gérées par le pôle ministériel) n'ayent pas accès aux mêmes formations que leurs collègues.

1) Formation à la transition écologique

En octobre 2022, sous l'impulsion de la Première ministre, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, a lancé un chantier inédit de formation des agents publics à la transition écologique (FTE). Cette formation a débuté à petite échelle avec les plus hauts dirigeants, et sera généralisée par étapes avec tous les agents formés à l'échéance de 2027. Cette formation de 28 heures vise trois objectifs : comprendre les trois crises (climatique, de la biodiversité et des ressources), se projeter sur le terrain, passer à l'action.

La CGT a déploré que cette formation soit sous traitée dans notre ministère mais surtout les documents transmis ne nous ont pas permis de réellement appréhender les objectifs pédagogiques et les compétences acquises à l'issue. Est-ce juste une action de green washing ayant pour objectif de faire basculer les quelques climato-sceptiques encore présents dans notre ministère ? La CGT aurait préféré une action permettant de favoriser un véritable droit d'expression sur les politiques et les enjeux des missions dans nos services.



(télécharger le support de présentation)

2) Stratégie de mobilisation des formateurs internes occasionnels (FIO)

Alors que 78 % des sessions de formations ont été réalisées par des FIO en 2022, le nombre de FIO a chuté de 38 % entre 2018 et 2022.

Plusieurs chantiers sont identifiés mais sans calendrier pour le moment : rémunération, viviers, outils de communication, professionnalisation des FIO ...

La CGT constate la baisse du nombre de formateurs internes depuis plusieurs années par manque de valorisation de ces missions : faire de la formation est souvent reproché même si on entend bien les efforts faits chez les encadrants, mais les baisses d'effectifs et l'intensification créent des tensions dans les équipes si un agent s'absente pour formation. Nous avons aussi alerté sur ce sujet lors de la création du Cerema, car le problème s'est accentué avec la difficulté de contractualiser entre les CMVRH et cet établissement public.



[Télécharger le support de présentation](#)

3) Mise en œuvre en 2024 des concours interne et externe de TSPDD dans la spécialité TG sous modalité CNAL (concours nationaux à affectation locale)

Ce dispositif est censé répondre au manque de candidatures au concours interne et externe de TSPDD, grade d'entrée dans le corps. Les épreuves seraient communes mais les listes d'admissibilité et d'admission seraient établies au sein de chaque zone de gouvernance ayant ouvert des postes au concours. Un concours national à affectation nationale subsiste en parallèle seulement pour les spécialités EEI et NSMG.

La CGT tout en reconnaissant que ce levier géographique pouvait contribuer à augmenter le nombre de candidats (et encore à vérifier suivant les régions...), a dénoncé une manœuvre ne répondant pas au principal écueil du manque d'attractivité des postes notamment en niveau de rémunération, en valorisation des contenus, du sens, de l'utilité et de la pérennité des missions et en possibilités de déroulement de carrières. Enfin, après le concours national à affectation locale, à quand le recrutement directement local et la gestion locale des corps ?

Ce dispositif n'étant pas une simple modification de modalité de concours mais un changement de type de recrutement dont la mise en œuvre est prévue pour 2024, la CGT avec d'autres organisations syndicales a demandé que ce sujet fasse l'objet d'un point d'ordre du jour pour avis lors d'un prochain CSAM (CSA Ministériel).

La CGT n'a pas participé à l'auto-congratulation de la DRH sur la reprise des inscriptions en 2023. Car si cette augmentation existe "grâce aux campagnes de communications effectuées par la DRH", dont on aimerait connaître le détail...

Rappelons que, dans la réalité, la DRH a largement fait appel à l'ENTE qui appuyait depuis des années les politiques de recrutement (publipostage, réseaux sociaux, relations médias, partenariats avec établissements de formation...). Rappelons que ces missions liées au recrutement ont été supprimées lors de la fermeture de l'ENTE. La DRH se prive pour l'avenir d'une capacité de recrutement indéniable alors que le sujet de la communication de recrutement appelle plutôt à un renforcement en faisant appel aux compétences internes et à une vraie stratégie (sourcing, ...) sur un sujet déjà identifié depuis des années...

Pour justifier son choix déjà acté, la DRH se base sur les résultats d'une enquête, au taux de réponse inconnu, et aux questions fermées. La formation des TSPDD est ainsi présentée comme un frein. Il est vrai que le 17/10/2023, la direction du CVRH d'Arras 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. 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...

Il y a probablement un sujet sur les postes proposés par la DRH qui en confirme le défaut de visibilité en amont du concours et renvoie à la question d'une VRAIE campagne de notoriété et de valorisation des métiers des TSPDD, à concevoir et à déployer. Il a également un sujet sur l'accueil des nouveaux TSPDD, à commencer par s'assurer qu'ils touchent un salaire complet... sujet que 18 mois de préfiguration de la fermeture de l'ENTE n'a pas permis d'aborder cette année et qui aura probablement des conséquences en matière d'image... en sus des problèmes sociaux et financiers de nombreux stagiaires.

[Télécharger le support de présentation](#)

4) Suivi de la mise en œuvre de la démarche « Compétences » - 2^{ème} semestre 2023

Le document de présentation de la DRH rappelle le périmètre, la méthode et les résultats attendus.

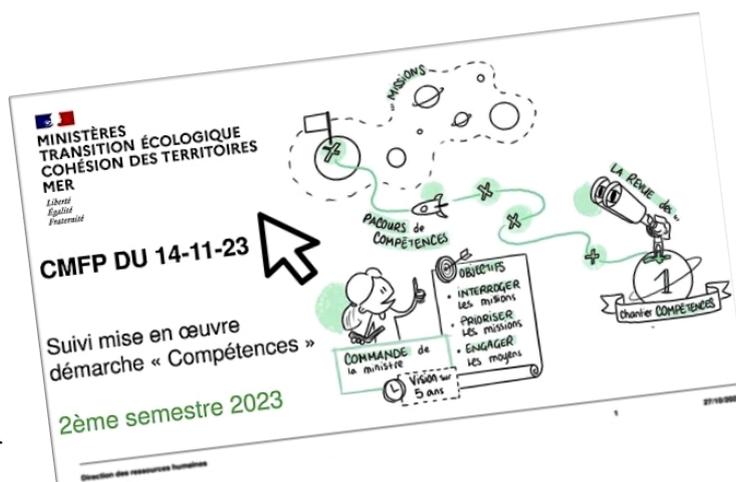
La démarche consiste à :

- établir un diagnostic, modéliser les facteurs d'évolution des emplois afin d'obtenir l'impact emploi et compétences,
- formaliser les écarts entre les compétences nécessaires aujourd'hui et demain,
- identifier les leviers de résorption de l'impact emploi,
- construire les plans d'actions associés.

Ces travaux, permettent à chaque direction générale (DG) et au ministère de disposer d'informations clés sur la prospective des emplois et des compétences à horizon 5 ans.

Le suivi des plans d'actions RH est présenté par DG Métier (données actualisées au 25/10/2023) avec les travaux réalisés, en cours et à lancer prioritairement : juillet > décembre 2023 et janvier > mars 2024.

Un suivi global de la mise en œuvre des actions RH transverses complète la présentation.



(télécharger le support de présentation)



Prochaine CMFP le 21 mars 2024, COPERF CMVRH 16 mai.