



# CMFP du 22 mars 2022

## Commission Ministérielle pour la Formation Professionnelle

(présentiel et visioconférence)

Délégation CGT : Isabelle ROBERT, Marie-José LELIARD, Eric LE JOSSEC

### POINTS INSCRITS À L'ORDRE DU JOUR

---

- 1) Point d'étape de l'intégration du MTE dans le projet MENTOR\*
- 2) Point d'étape du chantier des compétences techniques (GPEEC)
- 3) Projet d'évolution des modalités d'évaluation CESAAR\* (Point non traité faute de temps)

\* MENTOR : programme interministériel de formation en ligne

\* CESAAR : Comité d'évaluation scientifique des agents de catégorie A ayant une activité de recherche du ministère et de ses établissements

### INTRODUCTION

---

Les sujets inscrits à l'ordre du jour de cette CMFP étaient importants. Certains dépassent le périmètre de la CMFP même s'il avait été convenu qu'elle serait leur cadre de discussion notamment pour le point compétences techniques, un des chantiers de l'agenda social qui nécessitera un suivi dans le temps.

Ces enjeux sont liés à une vision à moyen et plus long terme de l'évolution du pôle ministériel.

Si les principes de base sur lesquels reposent les perspectives exposées dans les documents sont assis sur des orientations politiques que la CGT ne partage pas, notamment la revue des missions et les baisses d'effectifs, les enjeux prospectifs existent et méritent d'être bien étudiés voire confrontés aux contradictions qu'ils inspirent par rapport à l'attractivité des postes.

En préambule, le DRH a indiqué que le format de la CMFP (même composition que celle du CTM) serait maintenu post élections professionnelles. Il a aussi précisé que la réponse à apporter sur l'interpellation des organisations syndicales en CTM sur la fermeture de l'ENTE revient à la ministre Pompili.

→ Vœu proposé par la CGT et approuvé à l'unanimité lors du dernier CTM ; pour la CGT, il n'y a pas d'éléments probants pour justifier la fermeture de l'ENTE et il est toujours temps de revenir en arrière pour éviter un tel gâchis.

## ENTE

**CTM du 22 mars 2022 : Vœu CGT approuvé à l'unanimité (fermeture ENTE)**

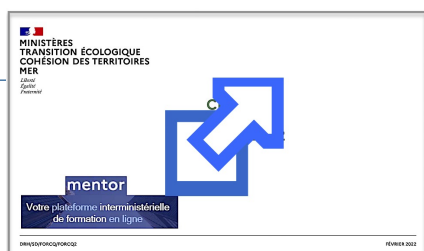
« Madame la ministre,

Pour toutes les raisons exposées en Comité Technique Ministériel, les représentants élus des personnels vous demandent solennellement de surseoir à votre décision du 24/12/2021 de fermeture de l'ENTE.

Nous exigeons une rencontre rapide entre vous et nous pour envisager ensemble un autre avenir pour les écoles du ministère. »

La CGT, ayant alerté le DRH sur certaines difficultés rencontrées par des personnels handicapés pour accéder aux formations quel que soit leur format, le DRH répond que c'est une préoccupation à lier avec le protocole ministériel récemment signé et renvoie néanmoins au cas par cas. Nous ne sommes pas d'accord avec cette approche et demandons une prise en compte collective de ce sujet. Les leviers ministériels quant à eux feront partie des items de l'agenda social du ministère.

## 1) Point d'étape de l'intégration du MTE dans le projet MENTOR



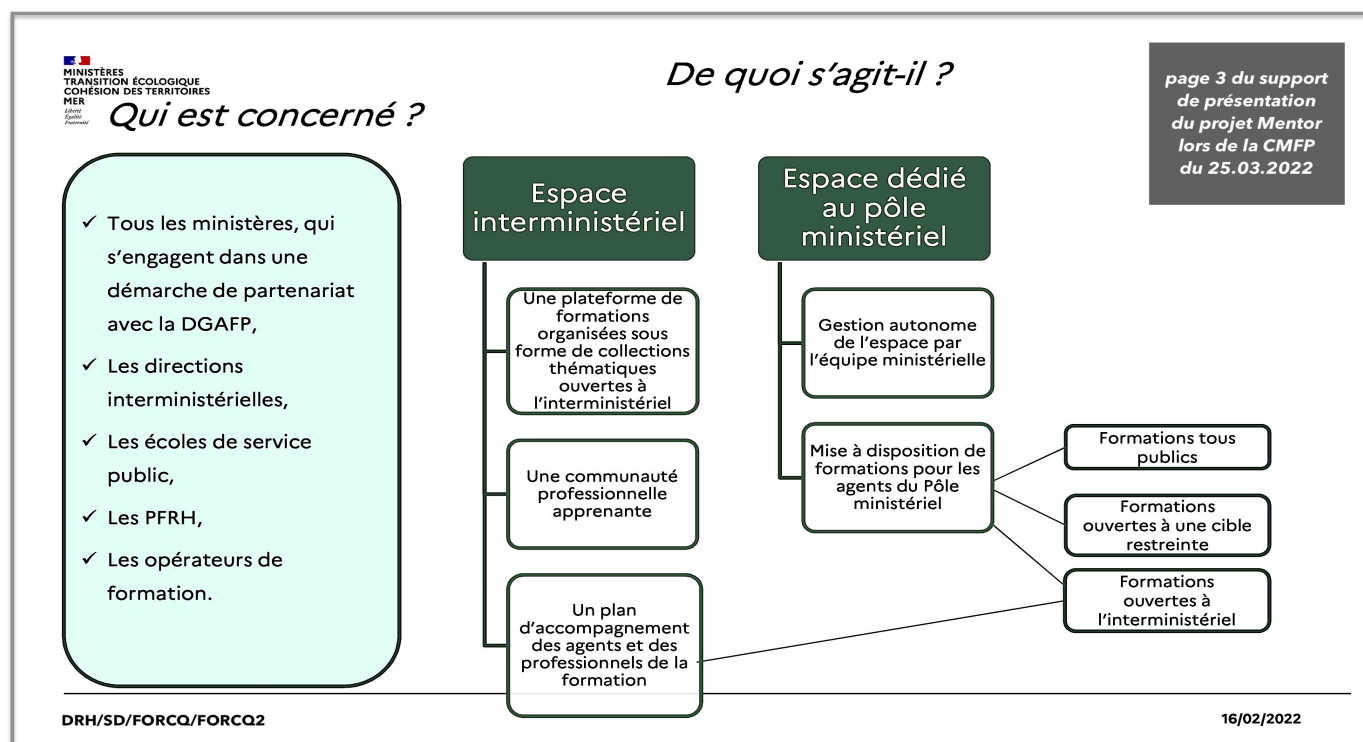
(Cliquer sur l'image pour télécharger le document)

### MENTOR

Support présenté à la CMFP :

mentor Votre plateforme interministérielle de formation en ligne  
 Février 2022  
 (DRH/SD/FORCQ/FORCQ2)

Le ministère souhaite intégrer le plan de formation interministériel en ligne MENTOR. Celui-ci est ouvert à tous les agents de la fonction publique d'État, aux ministères partenaires, aux agents d'autres ministères via les plateformes régionales d'appui interministériels à la GRH (PFRH), aux agents et élèves des écoles de service public et ceux des instituts régionaux d'administration (IRA).



Page 3 du support présenté à la CMFP

Aujourd'hui l'administration est dans la phase de conventionnement avec la DGAFP. L'accès à la plateforme pour les agents du pôle ministériel pourrait intervenir d'ici la fin du deuxième trimestre. Des lettres d'objectifs sont en cours d'élaboration et deux groupes de travail sur l'assistance et la communication vont être mis en place.

L'offre de formation bénéficiera à l'ensemble des agents du pôle ministériel, y compris pour ceux affectés dans un établissement public sous tutelle. La possibilité de cibler les agents affectés en DDI est étudiée, en attendant l'adhésion du ministère de l'Intérieur à Mentor. L'accès à la plate-forme pour les contractuels est en phase d'expertise. Il y aurait possibilité d'ouvrir et de refermer un compte, même sur un temps court (le temps d'une mission).

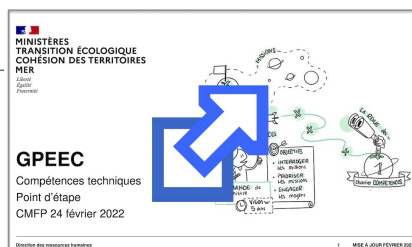
La CGT tout en étant consciente que la dématérialisation est un outil pouvant être utile, a alerté sur les risques d'une généralisation à outrance de cette forme de formation en rapprochant les problématiques sur les enjeux tels que le droit effectif à la déconnexion, l'inclusion réelle du temps de formation dans le temps de travail, le suivi de proximité sur les droits mobilisés et de l'encadrement sur le parcours de formation des agents.

Par ailleurs, l'interministérialisation des formations dites transverses pose la question de la sanctuarisation des formations spécifiques au périmètre ministériel et la nécessité de conserver les expertises propres.

La CGT a demandé quelle part du budget ministériel de la formation professionnelle serait transféré au fond interministériel et a alerté une fois de plus sur le manque de moyens alloués au CMVRH.

Le DRH a répondu que ce point était en discussion dans le cadre de l'élaboration de la convention pluriannuelle dont la durée est encore à préciser et qu'il veillerait à ce que le ministère ne soit pas floué quant à sa participation à cette mutualisation financière. Il a ajouté que les moyens budgétaires n'étaient pas le frein à l'ambition actuelle de formation dans son ensemble mais qu'il reconnaît un manque de moyens en personnels notamment pour les CVRH ce qui obligera à prioriser les allocations humaines.

## 2) Point d'étape du chantier des compétences techniques



(Cliquer sur l'image pour télécharger le document)

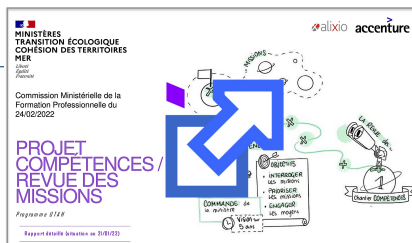
### GPEEC

Support présenté à la CMFP :

Compétences techniques

Mise à jour Février 2022

(Direction des ressources humaines)



(Cliquer sur l'image pour télécharger le document)

### Volet UTAH

Support présenté à la CMFP :

Projet compétences / revue des missions - programme UTAH

Rapport détaillé, situation au 21/01/2022

(Cabinets **Alixio** et **Accenture\***)

Le chantier des compétences techniques est inscrit à l'agenda social ministériel et est à rapprocher de la **revue des missions, outil d'accompagnement des baisses d'effectifs assumées par les gouvernements successifs**. Si on avait écouté la CGT qui revendique des créations de postes, nous n'en serions pas à sauver les meubles ! La CGT réaffirme son opposition à ces logiques, cependant elle estime qu'une vision prospective est nécessaire d'autant plus dans ce cadre contraint pour éviter de perdre la totalité des compétences techniques spécifiques.

Il est à noter, qu'une fois de plus l'administration a fait appel à un cabinet externe, dont le coût ne nous a pas été communiqué, pour effectuer un travail, certes important, mais qui a vocation à entraîner des décisions propres au champ ministériel.

Commentaire CGT : selon le [rapport de la Commission d'enquête du Sénat sur l'influence croissante des cabinets de conseil privés sur les politiques publiques](#), les consultants doivent « transformer » l'administration en proposant des méthodes « disruptives » inspirées du secteur privé et répondant à un vocabulaire propre. En 2021, près de 85 % des dépenses de conseil les plus stratégiques, soit **445,6 millions d'euros, sont concentrées dans 5 ministères : Intérieur, Économie et Finances, Armées, Transition écologique, ministères sociaux**. Le conseil en stratégie et organisation a été multiplié par 3,7 depuis 2018 ; le conseil en stratégie des systèmes d'information par 5,8.

« disruptif » : terme utilisé dans les milieux économiques pour caractériser les « innovations » de certaines start-up

<p><b>* Recours aux cabinets « Accenture » et « Alixio »</b> <i>c.f. logos à droite sur le document de présentation «volet UTAH » présenté à la CMFP</i></p> <p>Ces cabinets ont été notamment payés par le ministère de l'Intérieur pour un audit sur l'organisation de ses différentes directions des ressources humaines en 2021 et par la Direction interministérielle à la transformation publique en 2018, pour du conseil en stratégie (partie d'un marché-cadre d'accompagnement de la transformation publique) : « <b>Accenture</b> » en binôme avec <b>McKinsey</b> et « <b>Alixio</b> » comme l'un des sous-traitants.</p> <p>Pour l'élaboration du « Guide du télétravail dans la fonction publique à destination des managers et des agents publics », une mission a également été confiée à <b>McKinsey</b> qui l'a sous-traitée à « <b>Alixio</b> ».</p> <p>Sources : « <a href="#">Les RH de la Place Beauvau dans le viseur d'Accenture et d'Alixio</a> » (quotidien en ligne indépendant <a href="https://www.lalettrea.fr">https://www.lalettrea.fr</a>) et « <a href="#">Info Consultor : sur le télétravail des fonctionnaires, McKinsey délègue à Alixio</a> » (media en ligne indépendant <a href="https://www.consultor.fr">https://www.consultor.fr</a>)</p> <p><b>Nota</b> : « La charge annuelle d'un consultant représente 200 jours à 1 000 euros minima la journée, soit 200 000 euros. Si on recrute un intérimaire, ça nous coûte 100 000 euros, donc deux fois moins. Et si on fait appel à un fonctionnaire, 40 000 euros annuels, soit cinq fois moins » (SG de l'ADEME disant regretter ce gâchis d'argent public de la part du ministère du logement)</p> <p>Source : Livre « Les infiltrés », de Caroline Michel-Aguirre et Matthieu Aron, grands reporters au mag, L'Obs.</p>	<p><b>Estimation de la charge annuelle pour :</b></p> <p><b>un consultant</b> 200 000 euros (1 000 € / jour minimum)</p> <p><b>un intérimaire</b> 100 000 euros (500 € / jour) <b>2 fois moins</b></p> <p><b>un fonctionnaire</b> 40 000 euros (200 € / jour) <b>5 fois moins</b></p>
--	---

L'étude centrée sur les missions UTAH, pose comme préalable un risque de départs en retraite conséquent et un risque de perte d'expertise pointue sur des profils de postes et des zones géographiques identifiés. Elle indique qu'il pourrait y avoir jusqu'à **1 000 recrutements à effectuer d'ici 2 026**.

Le DRH indique que ce sujet fera l'objet d'un suivi y compris dans d'autres instances représentatives. Les établissements publics ne sont pas à ce stade inclus dans la démarche mais pourront s'y inclure ultérieurement pour compléter les éléments prospectifs.

**La CGT a appuyé sur la contradiction entre la nécessité de rendre attractifs des postes et dans le même temps par exemple, fermer l'ENTE et faire basculer les corps techniques au RIFSEEP.**

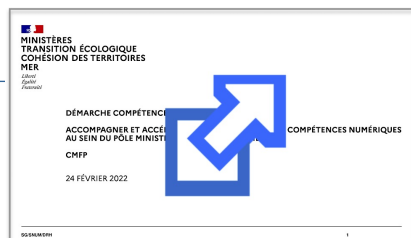
Où en sommes-nous d'ores et déjà en nombre de postes vacants aujourd'hui ?

La CGT a aussi évoqué la situation de « celles et ceux qui resteront » ; quelle reconnaissance dans leur capacité à tenir bon entre celles et ceux qui partent et celles et ceux qui arriveront.

Quels profils pour les recrutements ? Statutaires ? Contractuels ? Précaires ? Y aura-t-il un lien avec les nouveaux textes fixant la liste de postes à durée minimale ? Quelle communication aux agents ?

Enfin, ces nombreux recrutements à profils ciblés nécessiteront encore plus de moyens pour les former. **La CGT demande une étude prospective sur les besoins en postes à créer au CMVRH pour assurer dans de bonnes conditions cette mission.**

Le DRH tout en se voulant rassurant sur ces questions, n'y répond pas précisément. Par contre, il annonce un chantier sur le concours de TSDD en lien avec les difficultés pour avoir suffisamment de candidats pour un recrutement de qualité.



*(Cliquer sur l'image pour télécharger le document)*

## Volet numérique

Support présenté à la CMFP :

Démarche compétences techniques - Accompagner et accélérer le développement des compétences numériques au sein du pôle ministériel : vision d'ensemble (SG/SNUM/DRH)

Une présentation a été faite sur une **stratégie pour un plan de transformation numérique** avec un double objectif : augmenter les compétences des postes dont le numérique est le cœur de métier, mettre en place un processus de montée en compétences de l'ensemble des personnels.

Le temps de réunion a manqué pour approfondir les échanges sur ce travail de co-construction avec des directions et services d'administration centrale, en particulier le SNUM (Service du numérique), avec le club numérique des opérateurs, les écoles, et l'interministériel. Un portail spécifique numérique type intranet est à l'étude pour l'information aux agents.

La CGT est consciente des enjeux liés aux qualifications et aux compétences à acquérir pour être en phase avec les évolutions des outils eux-mêmes mais aussi de l'organisation du travail, du télétravail que ce soit pour les professionnels dans le domaine du numérique ou plus largement pour les utilisateurs. Cependant, elle alerte sur les risques de décrochages entre les personnels pour lesquels l'accès aux outils, aux formations est fluide et celles et ceux pour qui cela représente un changement radical dans l'exercice de son travail. L'accès et l'accessibilité aux formations et l'accompagnement de l'encadrement sont primordiaux.

Par manque de temps, le point sur le processus CESAAR est reporté à la prochaine réunion programmée le 15 avril.

