

# Fermeture de l'Ecole nationale des techniciens de l'équipement

## Etude d'impact

### 1- Contexte :

La baisse significative du nombre de fonctionnaires formés et du nombre de jours de formation dispensés par l'Ecole nationale des techniciens de l'équipement (ENTE) ont conduit à faire évoluer le schéma d'organisation de ces formations, tout en veillant à en garantir la pérennité et en tenant compte de la situation des personnels.

Cette nouvelle organisation conduit à la disparition de l'ENTE, en tant qu'entité juridique.

### 2- Présentation de la réforme

A compter de la rentrée 2023, les formations des fonctionnaires (Techniciens supérieurs du développement durable et Secrétaire d'administration du développement durable) seront assurées par le Centre ministériel des ressources humaines (CMVRH), principalement sur le site de Valenciennes. Les agents affectés sur ce site seront intégrés à l'actuel Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) d'Arras qui deviendra alors le CVRH d'Arras-Valenciennes, sans modification de leur résidence administrative. De manière temporaire, une partie des formations pourra être maintenue sur le site d'Aix-en-Provence.

La mission de formation des étudiants non fonctionnaires sera transférée à l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE) qui capitalisera sur les dispositifs développés par l'ENTE pour mettre en place un bachelor valant grade de licence en alternance, correspondant aux exigences de la commission des titres d'ingénieur, et ce, dès la rentrée de septembre 2023. Dans ce cadre sera favorisée l'intégration dans cette école des agents de l'ENTE qui seront volontaires et dont les compétences correspondront à celles recherchées pour la mise en place de ce nouveau parcours. Cela passera notamment par des modalités de travail adaptées à la fonction des agents et permettant de travailler depuis le site d'Aix avec prise en charge des déplacements à Vaulx-en-Velin. Cette modalité particulière ne pourra durer au-delà de l'année universitaire 2026-2027.

Le Centre ministériel d'appui à la formation à distance (CMA) sera également transféré au CMVRH. Les agents qui le composent pourront rester sur leur site actuel (Aix ou Valenciennes).

Enfin, la Classe « Prépa Talents du Service public » (CPTSP) sera transférée au CMVRH et demeurera sur le site de Valenciennes.

### 3- Pilotage de la réforme

La mise en œuvre de cette réforme s'appuie sur une comitologie dédiée.

### 4- Calendrier de la réforme

Cette redistribution des formations conduira à la disparition de l'ENTE en tant qu'entité juridique, à la rentrée 2023.

Un arrêté de restructuration sera pris début 2022 afin d'accompagner la mise en œuvre de cette réforme (cf paragraphe 8).

## **5- Les effectifs concernés**

Au 31 janvier 2022, 85 agents sont présents à l'école (82.5 ETP).

- 54% de femmes et 46% d'hommes
- Âge moyen de 53 ans
- 34 % agents catégorie A, 49.5 % agents catégorie B, 16.5 % agents catégorie C
- 52 % agents techniques, 48 % agents administratifs
- 35 agents travaillent sur le site de Valenciennes et 50 sur le site d'Aix

D'ici septembre 2023 et en l'état des informations, 8 départs sont prévus : 2 en mobilité sortantes et 6 en retraite.

Seront à l'école : 77 agents (45 à Aix et 32 à Valenciennes) pour 73.5 ETP.

## **6- Analyse des impacts**

### **6.1- Impacts sur l'emploi**

Les 35 agents du site de Valenciennes sont invités à poursuivre leur mission au sein du CVRH Arras-Valenciennes ou du CMA (2).

S'agissant des agents d'Aix-en-Provence :

- 8 postes seront ouverts au sein du CMVRH pour les missions relevant du CMA
- Environ 10 postes pourraient être ouverts au sein de l'ENTPE pour les missions relatives à la mise en place du bachelor,

A priori ce sont environ 25 agents qui ne seraient pas repositionnés professionnellement au CMVRH ou à l'ENTPE et dont le poste est numériquement supprimé. Ce chiffre pourra être révisé à la baisse en fonction des départs en mobilité 2022 et 2023 et des départs en retraites non encore prévus.

### **6.2- Impacts sur les compétences**

Afin d'accompagner les agents, autant ceux qui rejoindront le CMVRH ou l'ENTPE, que ceux qui ne pourront pas être repositionnés, des formations seront proposées pour acquérir les compétences nécessaires ou nouvelles pour s'adapter aux métiers exercés ou s'orienter vers un autre métier.

### **6.3- Impact sur la rémunération**

Les agents concernés par cette réforme bénéficient de la garantie du maintien de leur rémunération au travers, si nécessaire, de la mobilisation du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).

Ils bénéficieront en outre des mesures d'accompagnement financier et autres mesures d'accompagnement spécifiques prévues dans l'arrêté de restructuration.

## **7- Garanties apportées aux agents**

- Principe du volontariat : l'affectation au sein du CMVRH et de l'ENTPE s'effectue sur la base du volontariat des agents.
- Garantie du maintien de la rémunération : les agents dans le périmètre du transfert bénéficient de la garantie du maintien de leur rémunération au travers, si nécessaire, de la mobilisation du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)
- Localisation : les agents qui intégreront le CMVRH ne seront pas appelés à une mobilité géographique. Les agents qui souhaiteront intégrer l'ENTPE bénéficieront, durant une période à définir, de modalités de travail adaptées permettant de travailler depuis le site d'Aix avec prise en charge des déplacements à Vaulx-en-Velin. Les agents qui seraient amenés à changer de résidence administrative seront par ailleurs éligibles au versement de la prime de restructuration de service.

## **8- Dispositifs d'accompagnement**

Les dispositifs d'accompagnement ouvert par le projet d'arrêté de restructuration visent à accompagner les agents dans leur projet professionnel. Le bénéfice de cet arrêté est ouvert pour une durée de 3 ans à compter de sa date de publication.

### **Dispositifs indemnitaires**

- prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint, pour les agents amenés à changer de résidence administrative ;
- complément indemnitaire d'accompagnement, compensant une éventuelle perte indemnitaire dans le cadre d'une mobilité ;
- indemnité de départ volontaire pour les agents souhaitant démissionner de la fonction publique ;
- indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle pour les agents affectés sur un emploi nécessitant la mise en œuvre d'une action de formation professionnelle.

### **Dispositif d'accompagnement individualisé**

#### **a : Priorités de mobilité :**

L'arrêté de restructuration permet d'ouvrir les priorités légales de mobilités prévues par les articles 60 et 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

#### **b : L'accompagnement :**

L'agent peut également bénéficier des dispositifs suivants durant la période d'éligibilité fixée par arrêté ministériel :

- **Accompagnement personnalisé** dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel
- **Accès prioritaire à des formations** avec un financement possible
- **Congé de transition professionnelle**, avec l'accord de son administration, d'une durée d'un an maximum cumulable avec un congé de formation pour un maximum de 3 ans en tout.
- **Mise à disposition auprès d'une entreprise ou d'un organisme du secteur privé**, pendant une durée maximale d'un an.

Les différentes prestations d'accompagnement individualisé sont proposées par le réseau de conseil à l'agent de la DRH ministérielle

Pour faire le point sur sa carrière et ses compétences, et l'aider si besoin à se repositionner dans une nouvelle organisation, l'agent pourra notamment bénéficier :

- d'entretiens de repositionnement ou de reconversion ;
- d'une aide à la valorisation des parcours professionnels, notamment pour la rédaction de CV ;
- d'entretiens et de bilans de carrière, d'aide à la valorisation de son parcours professionnel.

### **Un accompagnement à la reconversion**

Ces différents dispositifs d'accompagnement seront tout particulièrement mis en œuvre pour les agents qui ne rejoindront pas le CMVRH ou l'ENTPE et qu'il conviendra d'accompagner, à l'aide d'un dispositif renforcé, sur de nouvelles missions.

## **9- Dialogue social et information des agents**

Il est essentiel de poursuivre le dialogue social et la fluidité de l'information descendante et montante durant la phase à venir ainsi que l'information en continu des agents sur l'avancement des chantiers.

### **Présentation du processus de dialogue social à l'échelon local**

- Réunion de concertation présidée par le Chef du SPES avec les représentants des personnels de l'ENTE. 1ère réunion 31 janvier à renouveler régulièrement
- Information du Conseil de perfectionnement (présence OS nationales) : prochain 15/02
- CT ENTE, réunions de concertation ouvertes à l'ensemble des personnels de l'ENTE, rencontre avec les directeurs CMVRH et ENTPE.

### **Présentation du processus de dialogue social à l'échelon national**

- Réunion du Conseil de perfectionnement de l'école
- Réunion du CTM