

Secrétariat général

Paris, le **18 SEP. 2015**

Direction des ressources humaines

Sous-direction de la formation, des compétences et de la qualification

Bureau du budget, de la réglementation et des statistiques de la formation

**Affaire suivie par :** Pauline Bataille  
pauline.bataille@developpement-durable.gouv.fr  
**Tél. :** 01 40 81 19 66  
**Courriel :** forcq1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

## Compte rendu

**Objet : Commission ministérielle pour la formation professionnelle**

<b>Date de réunion</b>	<b>Mercredi 1er juillet 2015 de 14h à 17h</b>	<b>Organisée par</b>	SG/DRH/FORCQ
<b>Lieu</b>	Salle H-1 TPB	<b>Rédacteurs</b>	FORCQ1
<b>Représentants de l'administration centrale et des services</b>		<b>Représentants du personnel</b>	
<p><b><u>Membres représentants de l'administration centrale</u></b></p> <p>M. Eric Le Guern, directeur adjoint des ressources humaines</p> <p>M. Paul Weick, SG/DRH/FORCQ Mme Laurence Navarre, SG/DRH/FORCQ Mme Nathalie Pesson, SG/DRH/FORCQ/FORCQ1 M. Cédric Raynaud, SG/DRH/FORCQ/FORCQ1 Mme Pauline Bataille, SG/DRH/FORCQ/FORCQ1 M. Axel Schalk, SG/DRH/FORCQ/FORCQ2</p> <p>M. Laurent Paillard, SG/SPES/ACCES M. Jean-Baptiste Trocme, SG/DRH/RS/RS1</p> <p>M. Pierre Canavaggio, DGPR/SRT/SDRCP/BRPICQ M. Philippe Gastou, CGEDD/S7/BPMG Mme Christine Godon, DGEC/SD7/7C M. Jean Labessouille, CGDD/SDAG/AG1 M. Pascal Moulet, DGITM/SAGS/BCS</p>		<p><b><u>CGT/FSU</u></b> M. Yvan Candé Mme Bernadette Streiff Mme Lucie Ilhe</p> <p><b><u>FO</u></b> M. Dominique Delaunay M. Jean-Luc Duhamel M. Sébastien Kuhn</p> <p><b><u>UNSA</u></b> M. Dominique Botta M. Jean-Paul Lalisse</p> <p><b><u>CFDT</u></b> M. Jean-Pascal Guillemet Mme Gwenaëlle L'Huillière</p> <p><b><u>Solidaires environnement</u></b> M. Michel Amaro</p>	

**Membre représentant l'ENTE**

Mme Evelyne Humbert, directrice de l'école nationale des techniciens de l'équipement

**Membres représentant des services**

M. Didier Bach, directeur adjoint de la DIRSO

M. Hervé Lepors, directeur régional adjoint Pays de la Loire

M. Fabien Menu, directeur départemental des territoires du Tarn-et-Garonne

**Membres représentant le centre ministériel de valorisation des ressources humaines**

M. Marcel Konieczny, directeur du CVRH de Nancy

## Ordre du jour

- 1 – Installation de la commission ministérielle pour la formation professionnelle ;
- 2 – Présentation du projet de bilan ministériel de la formation 2014 ;
- 3 – Point d'information sur la mise en œuvre de la feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 ;
- 4 – Point d'information sur le développement de la formation à distance au MEDDE et au MLETR.

## I – Installation de la commission ministérielle pour la formation professionnelle et déclarations liminaires

En ouverture de la séance, **Eric Le Guern** remercie les représentants du personnel mais aussi des directions métiers, des services territoriaux et de l'ENTE pour leur présence à cette première CMFP depuis les élections professionnelles du 4 décembre 2014. Les décisions de répartition et de nomination de ses membres sont parues au bulletin officiel. La CMFP est donc officiellement installée.

**FO** informe qu'un membre de leur délégation n'a pu se présenter à la CMFP en raison d'un envoi de convocation tardif. Par ailleurs, elle appelle l'attention de l'administration sur la question des moyens alloués à la formation. Selon elle, trois éléments sont à noter :

- la masse critique de formation hors les murs n'est pas atteinte ;
- le plan de charge de certains agents freine leur participation aux actions de formation ;
- le vivier des formateurs internes se tarit du fait d'une sous-valorisation de la fonction.

**Solidaires environnement**, la **CGT-FSU** et la **CFDT** demandent à ce que les titulaires et les suppléants puissent siéger à une même réunion de la CMFP comme cela se pratique pour le comité technique ministériel (CTM).

### Éléments de réponse de l'administration

**Eric Le Guern** rappelle que la CMFP est une émanation du CTM. C'est une instance propre au MEDDE et au MLETR qui ne repose sur aucune obligation. Elle est une instance de dialogue entre les représentants du personnel, les services et les écoles sur les actions de formation initiale et continue.

Un bureau de la CMFP se réunit également dans le but de préparer les travaux de la CMFP, mais sa composition diffère afin de respecter la clef de répartition appliquée au CTM. **Solidaires environnement** et la **FSU** ne peuvent donc y siéger.

**Eric le Guern** souligne que la présence des suppléants en plus des titulaires n'est pas prévue par les textes. Il propose que les représentants du personnel s'organisent pour se répartir les réunions sur l'année. La diffusion du compte rendu est une aide supplémentaire pour assurer un relais entre les membres d'une même organisation syndicale, nonobstant les comptes rendus internes.

Quant à la question des moyens, **Eric Le Guern** informe que le bilan de la formation 2014 prévu à l'ordre du jour est l'occasion de dialoguer avec les représentants du personnel à l'appui des statistiques remontées par les services.

## II – Présentation du projet de bilan ministériel pour la formation 2014

**Nathalie Pesson** informe que l'enquête annuelle sur les statistiques de la formation est lancée chaque début d'année par FORCQ1 dans le but de renseigner trois enquêtes : celle pilotée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le bilan social ministériel et le bilan annuel ministériel de la formation.

Elle indique par ailleurs que l'arrivée de **Cédric Raynaud**, chargé d'études statistiques, a permis l'amélioration de la remontée des données et du contenu du document qui a été remanié et synthétisé. Les participants ont également reçu les chiffres clés de la formation 2014.

À l'aide du support de présentation, Cédric Raynaud procède à l'analyse du bilan de la formation 2014.

### **1) Les points marquants de l'année 2014**

Cédric Raynaud souligne trois faits marquants pour 2014 :

- la diffusion du guide ministériel pour le développement des compétences au mois de juin 2014 ;
- la diffusion du cadre organisationnel du système compétences-formation aux MEDDE-MLETR ;
- la diffusion de la feuille de route de la politique ministérielle compétences-formation 2015-2017.

### **2) Les moyens attribués à la formation**

Cédric Raynaud indique que :

- le taux d'emploi des formateurs internes est passé de 4,3 % en 2013 à 5,4 % en 2014 ;
- les crédits dédiés s'élèvent à 45,1 millions d'euros en 2014 ;
- le ratio des dépenses de formation par rapport à la masse salariale est en augmentation. En effet, la masse salariale diminue alors que les moyens n'ont que peu baissé.

### **3) La formation statutaire et professionnelle produite**

Cédric Raynaud relève que :

- la formation initiale diplômante et post-recrutement représente 49 % des formations dispensées ;
- la part des formations continues de type T1 (actions d'adaptation immédiate au poste de travail) est de 10 %, celles des types T2 (actions de formation répondant à l'évolution prévisible des métiers) et T3 (développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications) de 36% ;
- les PEC représentent 5 %.

S'agissant de la formation statutaire et professionnelle produite par maître d'œuvre, les écoles sont en position dominante (50%), suivies par le CMVRH (29%), les services locaux (19%) et l'IFORE (3%).

Quant à la formation statutaire (hors formation initiale diplômante) et professionnelle produite par maître d'œuvre, la part du CMVRH est prédominante (52%), suivie des services locaux (33%), des écoles (10%) et de l'IFORE (5%).

### **4) La formation statutaire et professionnelle reçue**

La formation statutaire est en diminution, mais cela est à mettre en relation avec la baisse des recrutements. En revanche, la formation professionnelle a connu une augmentation, notamment la formation continue avec une hausse de 10 000 journées stagiaires par rapport à l'année 2013, essentiellement au titre de la formation de type T1.

### **5) La formation continue reçue par domaine**

S'agissant de la formation continue reçue par domaine, comme l'an passé, ce sont les formations techniques spécifiques aux missions du ministère qui sont les plus nombreuses, suivies du management et de la gestion des ressources humaines. Les techniques administratives et l'informatique viennent ensuite. Il est à noter une progression de 3 % de la formation liée à la santé et à la sécurité au travail.

## **6) La formation des personnels en situation de handicap**

En 2014, 673 stagiaires en situation de handicap ont suivi une formation, contre 634 en 2013. En outre, la sensibilisation à l'emploi des travailleurs handicapés a connu une reprise : 51 agents ont été concernés, contre 5 stagiaires en 2013.

## **7) La formation des personnels au titre du DIF**

Cédric Raynaud indique que 295 stagiaires ont mobilisé l'équivalent de 1314 jours au titre du DIF en 2014, essentiellement pour des formations de perfectionnement (T2 et T3) et pour la PEC.

### **Remarques formulées par les OS**

- sur l'accès à la formation

La **CFDT** souhaiterait que le bilan intègre le nombre de formations sollicitées par les agents mais qui n'ont pas abouti afin de dégager des pistes d'amélioration, notamment sur le nombre de places offertes pour une formation.

La **CGT** souhaiterait qu'un suivi des demandes de formation qui n'aboutissent pas soit réalisé à l'aide d'un tableau de bord renseigné par les services RH de proximité. Elle avance que l'étude des entretiens de formation pourrait alimenter ces données.

Enfin, l'**UNSA** constate deux difficultés. D'une part, certains agents qui bénéficient d'un accord de leur hiérarchie pour se former y renoncent en raison d'une charge de travail trop importante. D'autre part, les représentants du personnel peinent à faire valoir leur droit à formation syndicale.

### **Éléments de réponse de l'administration**

**Fabien Menu** estime qu'il est difficile de connaître le nombre de formations refusées. Il lui semble également difficile de déterminer s'il s'agit alors d'un refus de l'administration ou d'un abandon de l'agent d'autant que ces deux informations ne remontent pas nécessairement vers le service de la formation. **Hervé Lepors** confirme que certains agents renoncent à leur formation. Il lui semblerait intéressant de connaître les motifs de ces renoncements.

**Christine Godon** estime que le refus opposé à des demandes de formation des agents constitue une piste de réflexion intéressante. En outre, elle appelle l'attention sur la question de l'absentéisme des agents qui représente une perte financière pour les services de formation.

**Marcel Konieczny** indique que les actions de formation dont le nombre initial de places offertes est insuffisant, font l'objet d'un redimensionnement et éventuellement d'un ajustement géographique. Le CMVRH veille à être réactif de façon à satisfaire au mieux la demande des agents et des services.

- sur l'activité de l'ENTE

**Solidaires environnement** souhaite connaître le bilan de la formation à l'ENTE et notamment le nombre d'étudiants de la filière civile qui réussissent le concours de technicien supérieur du développement durable (TSDD).

### **Éléments de réponse de l'administration**

Le bilan de la formation de l'ENTE figure dans le bilan de la formation 2014. Toutefois, **Evelyne Humbert** explique que la filière civile qui recrute des bacheliers pour leur dispenser une formation diplômante de technicien n'a pas vocation à les préparer au concours de TSDD.

En revanche, une classe préparatoire intégrée d'environ 12 places a été créée sur le site de Valenciennes dans le but de préparer les agents souhaitant présenter ce concours.

Il sera possible de consulter l'ensemble des données relatives à l'ENTE dans son rapport d'activités à paraître prochainement.

- sur les formateurs internes



La **CDFT** appelle l'attention sur la question des formateurs internes. Selon elle, leurs modalités d'intervention restent à définir, notamment en termes de jours dédiés à leur activité de formateurs internes. Il lui semble nécessaire qu'un plan d'accompagnement soit établi.

L'**UNSA** souhaite que l'activité de formateur interne soit reconnue par un meilleur accès aux promotions.

#### Éléments de réponse de l'administration

**Paul Weick** souligne que le nombre de formateurs internes occasionnels connaît une hausse qui témoigne d'une réelle mobilisation des agents concernés et des services. La feuille de route ministérielle renforce leur rôle prépondérant dans le système compétences-formation. Bien que l'élaboration d'une charte soit à l'étude, il n'est pas souhaitable que la fonction soit « professionnalisée ». Le CMVRH a engagé en 2014 des actions de renouvellement et d'extension de son vivier de formateurs internes ministériels.

En outre, le planning d'intervention des formateurs internes doit permettre de concilier l'activité de formateur interne avec le fonctionnement du service auquel il appartient.

Enfin, la programmation de nouvelles sessions de formation de formateurs est envisageable pour renforcer l'accompagnement déjà déployé par le CMVRH.

### **III – Point d'information sur le développement de la formation à distance au MEDDE et au MLETR**

**Paul Weick** présente la mise en œuvre de la feuille de route de la politique compétences-formation 2015-2017 à l'aide du document support envoyé préalablement aux représentants du personnel.

Après avoir rappelé les principales étapes de l'élaboration de la feuille de route et la tenue du premier comité ministériel de la formation continue (CMFC) le 2 avril 2015, **Paul Weick** expose les chantiers engagés à l'échelle inter-programmes en 2015 :

– « *Communiquer et convaincre dans la conduite ou l'accompagnement de projets dans les territoires* » : une première formation test aura lieu à l'automne 2015 pour un déploiement en 2016 ;

– « *Observation des territoires* » : le but est d'outiller les services dans un cadre de travail renouvelé. Un cycle d'actions combinant séminaires et formations a commencé à être déployé au printemps et va se poursuivre à l'automne et en 2016 ;

– « *Le risque juridique* » : l'offre de formation est en cours de lancement ;

– « *Les agents du MEDDE-MLETR, acteurs du développement économique territorial* » : cette thématique de travail sera amorcée à l'automne et aura pour but de diffuser une meilleure connaissance des notions économiques, éventuellement sous forme d'ateliers ou de groupes de témoignages ;

– « *Transition énergétique pour la croissance verte* » : l'IFORE et le CMVRH sont mobilisés aux échelles territoriale et nationale ;

– « *Management en région* » : la volonté est de mettre à disposition des apports théoriques et de les appliquer à des cas concrets ;

– « *Projet Vasco* » : il s'agit d'un parcours de formation à distance sur la connaissance de leur environnement professionnel et institutionnel par les agents du MEDDE et du MLETR, destiné aux nouveaux arrivants, aux PEC et aux écoles.

Pour la période 2015-2017 couverte par la feuille de route, il est à souligner que la formation et le conseil RH, avec tous les acteurs ministériels associés, auront un rôle essentiel à jouer dans l'accompagnement de la réforme territoriale, de la mise en œuvre de la transition énergétique pour la croissance verte et de la future loi pour la biodiversité.

#### **Remarques formulées par les OS**

- sur les formations juridiques

L'**UNSA** apprécie l'effort porté sur les formations juridiques. Il lui semble fondamental d'aider les agents à expertiser leurs besoins en la matière. Toutefois, elle regrette de ne pas avoir été entendue pour sa demande de reconnaissance de cette compétence comme spécialité et expertise. Elle constate avec regret la disparition du comité de domaine RH qui validait les acquis des agents et pouvait jouer un rôle dans la politique indemnitaire.

#### Éléments de réponse de l'administration

**Eric Le Guern** informe que le ministère de l'agriculture étudie la mise en place d'un comité de domaine dédié à la fonction juridique et non au domaine global des RH. Ceci peut constituer par la suite une piste de réflexion pour notre ministère.

Dans le cadre du groupe stratégique des compétences (GSC), **Laurent Paillard** souligne qu'un groupe de travail réunissant des représentants des services déconcentrés, de la DRH, de la DAJ et du SPES a été mis en place sur la thématique juridique avec comme objectif de répondre à la fragilité de cette fonction dans les services déconcentrés. Plusieurs conclusions ont émergé en matière d'organisation de la fonction juridique (mise en place de « réseaux productifs » structurant la solidarité entre services pour optimiser les compétences disponibles sans rompre avec les liens avec les métiers) et de valorisation des parcours de juristes (projet d'élaboration d'une plaquette d'information sur les carrières dans le domaine juridique, etc.). Un comité de domaine juridique avait existé jusqu'en 2008, sans produire les effets escomptés en raison à la fois d'une carence et d'une inadaptation des candidatures par rapport aux critères habituellement retenus par les comités de domaine ministériels. Par ailleurs, l'enquête menée auprès des services montre que les besoins en spécialistes sont limités pour les services.

- sur les besoins en matière de formation

L'**UNSA** s'interroge sur le fait que la réforme territoriale n'apparaisse pas dans la feuille de route.

Par ailleurs, concernant les entretiens de formation, elle relève que seuls 80 % des entretiens professionnels sont renvoyés au bureau en charge de les traiter. Un cinquième des agents ne sont donc pas en mesure d'exprimer leurs besoins de formation.

La **CGT** s'interroge, quant à elle, sur la réalité de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) au ministère. Il lui semble que les besoins de formation sont insuffisamment recensés.

**Solidaires environnement** fait remarquer l'absence de formation en matière de géomatique pour les dessinateurs qui souhaitent se reconvertir. De plus, il constate que les agents ne bénéficient pas d'un égal accès à l'offre de formation. Il lui semble que les personnels d'exploitation ne peuvent consulter les offres proposées, faute d'un accès à un poste informatique autre que celui de leur responsable.

La **CFDT** indique que les moyens qui accompagnent la feuille de route lui semblent trop contraints pour réaliser les nombreux objectifs attendus tels que rapprocher les formations au plus près des agents, construire les partenariats nécessaires et soutenir le personnel en charge de la formation.

#### Éléments de réponse de l'administration

**Paul Weick** indique que la feuille de route ministérielle constitue un socle de priorités en matière de formation. Son action s'étend sur trois années sur des thématiques connues au moment de son écriture. Néanmoins, l'accompagnement des grandes réformes comme celles de la réorganisation territoriale et de la transition énergétique fait partie intégrante des priorités fixées au CMVRH.

**Fabien Menu** souligne l'intérêt majeur de l'entretien de formation qui constitue un document pivot permettant de recenser les besoins de formation à l'échelle des agents. Il permet aussi un bilan des formations demandées. Aux échelons central et régional, **Paul Weick** indique que le comité ministériel de formation continue (CMFC) permet un dialogue entre la DRH, les directions métiers et les services territoriaux qui ont pu exprimer chacun leurs besoins en matière de compétences.

Parallèlement à ce dialogue constant, la DRH anime son propre réseau de chargés de mission GPEEC qui se décline aussi localement. Enfin, le dialogue de gestion RH annuel est l'occasion de faire un point sur les besoins de compétences à l'échelle de la zone de gouvernance.

Quant à l'accès aux offres de formation, un effort est porté depuis longtemps pour en assurer une large diffusion. La plate-forme OUPS (outil de publication des stages) du CMVRH permet l'accès au catalogue annuel et aux offres de stage proposés par l'ensemble du service à compétence nationale. Les pages intranet de la DRH recense l'offre de formation à destination de tous les agents du MEDDE et du MLETR.

Pour conclure ce second point de l'ordre du jour, **Paul Weick** indique que l'offre de formation liée à la géomatique est étendue. Elle est principalement proposée en formation à distance qui constitue le troisième point d'information inscrit à l'ordre du jour.

#### **IV – Point d'information sur la mise en œuvre de la feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017**

En complément de la note de problématique sur la FOAD, **Evelyne Humbert** informe que le secrétaire général a souhaité la création d'un centre d'appui afin de fournir une mission d'assistance et de conseil aux services sur les projets de FOAD ainsi qu'un rôle d'animation du réseau des producteurs de modules de formation à distance.

Une préfiguration de ce centre d'appui a commencé début 2015 avec un travail sur deux pôles :

- un premier pôle chargé de l'organisation, de la gestion et de la communication qui constitue essentiellement un appui au maître d'ouvrage ;
- un second pôle chargé du domaine technique qui recense les bonnes méthodes pour élaborer un projet de formation à distance. Ce pôle demande à être consolidé.

La communauté d'experts qui travaillent sur la FOAD ne bénéficie pas d'une visibilité suffisante, pourtant nécessaire aux maîtres d'ouvrage qui ont besoin d'évaluer le contenu, le coût et les délais de mise en œuvre de la formation à distance. Le centre d'appui viendrait donc formaliser la sollicitation de ce réseau.

La tenue d'un comité de pilotage à vocation stratégique, co-animé par les sous-directions DRH/FORCQ et SPES/ACCES, a pour but de promouvoir et de développer l'offre de formation à distance dans la sphère ministérielle et celle des établissements publics demandeurs. Une réunion de ce COPIL est programmée en juillet 2015.

**Christine Godon**, qui participe à cette instance, indique que de nombreux modules ont déjà été lancés à l'instar de celui relatif à la surveillance des véhicules. En outre, le travail réalisé en partenariat avec l'ENTE constitue un apport indéniable. Enfin, la FOAD est un moyen de pallier la question des frais de déplacement.

**Paul Weick** appelle l'attention sur le contenu de la note de problématique sur la FOAD. Il s'agit d'un document proposant des éléments constitutifs d'une politique de la FOAD aux MEDDE-MLETR. Cette note fait le constat d'une augmentation constante de la demande, notamment d'ordre sociétal. Outre les éléments évoqués précédemment (création du centre d'appui ministériel et d'un COPIL ministériel de la FOAD), elle propose les éléments de doctrine suivants :

- une définition de la FOAD et de son apport pédagogique attendu ;
- la FOAD complète l'offre de formation en présentiel, elle ne s'y substitue pas ;
- dans le champ de la formation continue, la FOAD constitue une modalité de développement des compétences à part entière ouvrant droit pour les agents à des décharges d'activité analogues à la formation présentielle ;
- le développement de l'offre de la FOAD repose sur l'association des ressources des organismes de formation relevant du MEDDE et du MLETR pour privilégier des interventions fondées sur des partenariats. Les organismes de formation doivent se structurer en interne et rechercher des synergies dans la construction et l'exploitation des ressources nécessaires à l'élaboration de modules de formation à distance.

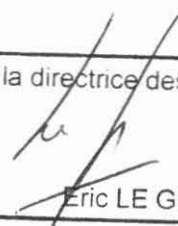
#### **Remarques formulées par les OS**



La **CGT** est favorable à la formation à distance en ce qu'elle coexiste avec la formation en présentiel. Toutefois, **FO** rappelle la nécessité de mettre à disposition des agents des conditions de travail favorables pour suivre ce type de formation. Un local de formation spécialement dédié pourrait permettre cela.

*Conclusion*

Eric Le Guern lève la séance à 17h00.

L'adjoint à la directrice des ressources humaines  
  
Eric LE GUERN