

## ***RAPPORT SUR L'EVOLUTION DES FORMATIONS DU POLE MINISTERIEL DISPENSEES A L'ÉCOLE NATIONALE DES TECHNICIENS DE L'ÉQUIPEMENT***

Dans une lettre de mission en date du 22 juin 2021, vous m'avez chargé, en tant que directeur de l'ENTE, d'étudier de manière approfondie l'hypothèse d'une nouvelle organisation des missions aujourd'hui dévolues à l'ENTE et les conditions possibles de sa mise en œuvre, selon 5 axes :

- reprise de la formation des fonctionnaires de catégorie B (TSPDD et SACDD) par la DRH – Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), en regroupant de manière progressive l'activité principalement sur le site de Valenciennes ;
- reprise de la formation des civils au sein de l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE) à Vaulx-en-Velin, dans le cadre du développement par cette école d'un cursus bac+2, bac+3 en complément de la formation d'ingénieurs.
- reprise des classes "Prépa Talents" soit par l'ENTPE, soit par le CMVRH
- modalités de poursuite de l'activité du Centre ministériel d'appui à la formation à distance (CMA).
- définition, en lien avec la DRH, des modalités d'accompagnement individualisé des agents de l'ENTE, avec pour objectif de permettre à chaque agent une évolution professionnelle adaptée à ses compétences

Après des échanges avec les parties prenantes, vous trouverez ci-dessous mes propositions relatives à la mise en œuvre de cette réforme de la formation.

Après un rapide rappel du contexte (I), une présentation des projets (II) tels qu'ils ressortent des échanges avec le CMVRH et l'ENTPE permettra d'évaluer leurs opportunités et les risques éventuels, ainsi que l'analyse de chacun des scénarios de rattachement du CMA établie avec les organismes ayant fait part de leur intérêt.

Un point est effectué sur les opportunités de cette restructuration ainsi que les risques et les difficultés qui pourraient apparaître, tant durant la période transitoire (2022/2023) qu'une fois les transferts réalisés est utile pour l'éclairage du décisionnaire (III).

Les ressources humaines et financières mobilisées par l'ENTE pour réaliser ces missions sont ensuite présentées (IV).

Un point particulier présente les particularités des agents de l'ENTE ainsi que l'accompagnement mis en place par l'ENTE et à mettre en place par la DRH (V).

Enfin, un dernier point présente les autres activités de l'école et leur devenir dans le cadre de cette restructuration, ainsi que divers sujets liés aux sites concernés (VI).

## I. Contexte

L'École nationale des techniciens de l'équipement, créée en 1972 à Aix-en-Provence, a été dotée d'un second établissement, en 1995, à Valenciennes, pour faire face à l'augmentation de l'effectif des promotions de fonctionnaires de catégorie B du ministère de l'équipement.

L'organisation et le fonctionnement de L'ENTE ont été initialement instaurés par l'arrêté du 25 novembre 1996 qui la qualifie de « *service opérateur à compétence nationale* » comprenant deux établissements.

Cet arrêté a été remplacé par celui du 08 février 2017, pour tenir compte des recommandations du rapport de la Cour des Comptes en date du 7 mai 2015, notamment en créant une école unifiée installée sur deux sites, avec un directeur unique qui s'appuie sur un secrétariat général et une direction des études chargées de procéder à l'unification des pratiques entre les deux sites, ainsi que sur une direction de la stratégie et du développement (développement des partenariats académiques, employeurs et diversification des publics ; communication, qualité) et sur un centre ministériel d'appui à la formation à distance chargé de favoriser la formation par le numérique (FOAD et formation en distanciel), tant à l'ENTE qu'auprès des écoles du pôle ministériel et du CMVRH chargé de la formation continue des agents.

L'école remplit notamment des missions de formation initiale et continue, d'innovation pédagogique, ainsi qu'une mission d'appui aux formations à distance grâce au numérique auprès de l'ensemble des écoles et organismes de formation rattaché au ministère en charge du développement durable.

Elle assure principalement la formation statutaire professionnelle des techniciens supérieurs principaux du développement durable (TSPDD) et des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) issus des concours internes et externes d'accès à ces corps de catégorie B ou issus de l'examen professionnel ou promus par liste d'aptitude à ces deux corps.

L'ENTE est ainsi la seule école du réseau des écoles du ministère, dédiée à la formation des catégories B, futurs cadres intermédiaires du pôle ministériel.

Elle accueille également en formation des étudiants et des demandeurs d'emploi préparant à un titre de « Chargé de projet en aménagement durable des territoires » (CPADT) enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, ainsi que des étudiants dans des licences en partenariat avec le CNAM et un CFA. Cette offre de formation est inclusive et intéresse un très large panel d'employeurs : MTE, services de l'État, collectivités territoriales, entreprises ou bureaux d'études privés.

Dans le cadre de la diversité sociale des recrutements, elle est la seule école du pôle ministériel à assurer la formation d'élèves en classe préparatoire des talents du service public qui prépare des candidats remplissant des conditions sociales et financières, au concours de TSPDD.

État

La formation des cadres B, pivots de la fonction publique, est un véritable enjeu et un tremplin pour prendre des responsabilités différentes et envisager de devenir cadre A.

L'école accueille ainsi 498 élèves en 2021/22.

Les moyens financiers de l'ENTE s'élèvent à environ 2 476 500 € par an, hors masse salariale des permanents et intervenants, pour assurer notamment les dépenses relatives à la formation (420 K€ pour la pédagogie), l'informatique (197 K€), l'entretien des bâtiments (266 K€), les dépenses de fonctionnement courant (fluides, nettoyage... pour 828 K€), la stratégie (communication, séminaires, qualité, formation continue... pour 145 K€).

Il est important de signaler une particularité qui ne relève pas à proprement parler des activités de formation : les frais de déplacement payés aux stagiaires fonctionnaires (principalement SACDD et TSPDD alternés pendant leurs périodes à l'ENTE) qui ne sont habituellement pas pris en charge par les structures de formation, représentent un montant de 333 K€ dans ce budget.

Les ressources humaines mobilisées pour assurer ces missions sont au nombre de 90 agents (88,3 ETP) au 1<sup>er</sup> septembre 2021 (pour un effectif cible autorisé de 91 ETP, certains recrutements ayant d'ores et déjà été bloqués du fait du projet.

La direction des études de L'ENTE qui conçoit, organise et met en œuvre les formations comprend 38,3 ETP pour 41 agents, au 1<sup>er</sup> septembre 2021. Une part importante du face-à-face pédagogique est assurée par les chefs de projet et chargés de formation de la DE : 30 à 80 % selon le public formé.

On notera que le nombre d'agents à la DE était avant la réorganisation de L'ENTE en 2018 de 53 agents. L'école a ainsi dès cette période, réorganisé ses moyens en formation, au profit d'une diversification de ses activités, et du renforcement de certaines missions (développement, évaluation, communication, qualité, prévention...).

## II. Les projets de reprise des missions de l'ENTE

### II-1 Formations de fonctionnaires

#### II-1.1 Présentation des formations

L'ENTE a en charge la formation des stagiaires fonctionnaires de catégorie B du pôle ministériel de la transition écologique : techniciens supérieurs principaux du développement durable (TSPDD), secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (administration générale et contrôleurs des transports terrestres), recrutés par concours, interne ou externe, ainsi que les lauréats d'examens professionnels ou de promotion sur liste d'aptitude, de requalification, ou de reconversion.

Elle a été appelée à former, en tant que de besoin, des techniciens de l'environnement (partie théorique).

Par ailleurs, elle est la seule école du Ministère à assurer la formation d'élèves en classe "Prépa Talents" préparatoire au concours de TSPDD.

La lettre de mission prévoit une reprise de la formation des fonctionnaires de catégorie B (TSPDD et SACDD) par la DRH – CMVRH, en regroupant de manière progressive l'activité principalement sur le site de Valenciennes, et demande de proposer les conditions de reprise des classes "Prépa talents".

L'ENTE mobilise 28,4 ETP (dont 24 ETP pour la DE) pour assurer ces formations et 8 ETP pour le fonctionnement du bâtiment.

#### II-1.2 Projet du Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

Le CMVRH envisage de reprendre les agents affectés sur le site de Valenciennes lors du transfert des missions.

L'ENTPE n'envisageant pas la reprise du pilotage et de la formation des Prépa talents, le CMVRH étudiera cette option, ainsi que la formation des PrAB (contractuels recrutés par la DRH), dans la mesure où ces formations visent à concrétiser la diversification des recrutements dans la fonction publique d'État.

Les formations pour l'année 2021/22 ayant débuté, leur transfert vers le CMVRH ne peut donc être envisagé pour cette année. Le transfert de certaines formations lors de l'année 2022/2023, chaque formateur assurant différents types de formation, serait fortement compliqué par la nécessité de poursuivre toutes les missions de l'ENTE jusqu'en juin 2023 dont les formations d'étudiants et d'apprentis.

Le bâtiment du site de Valenciennes, construit en 1995, est fonctionnel et de bonne qualité. Il dispose de 54 hébergements pour les stagiaires, et d'un restaurant administratif.

La gestion du site est assurée par une équipe de 8 ETP dont ceux du pôle logistique et sécurité.

Les dépenses annuelles de fonctionnement du site sont de l'ordre de 418 K€.

Un programme de travaux de réhabilitation et d'amélioration thermique a été défini par la SDAFI pour un montant de 5 millions d'€ (rénovation des parements et isolation des façades, changement des menuiseries et gestion thermique...).

Le CVRH d'Arras pourrait prendre le pilotage des formations de fonctionnaires dès 2022, les agents restant sous statut ENTE et les formations restant en configuration actuelle sur les 2 sites d'Aix et de Valenciennes pour 2022/2023.

Un préfigurateur (catégorie A+), adjoint du directeur du CVRH d'Arras, pourrait être recruté pour assurer ce pilotage, assurer l'autorité fonctionnelle et faciliter le transfert en 2023 de l'autorité hiérarchique des agents qui passeront sous statut CMVRH. Le préfigurateur deviendrait alors, à partir de 2023, le responsable de l'antenne du CVRH d'Arras à Valenciennes.

Par ailleurs, dans la phase au-delà de 2023, dans l'hypothèse où les agents en surnombre sur le site d'Aix seraient en nombre suffisant, il pourrait être envisagé de délivrer les formations de SACDD AG et la partie compétences transversales de la formation des SACDD CTT sur le site d'Aix-en-Provence, sous l'autorité du CVRH d'Arras. Les autres formations de fonctionnaires seraient regroupées sur le site de Valenciennes. L'intérêt serait de donner davantage de temps pour assurer le repositionnement des agents d'Aix-en-Provence.

## II-2 Formations étudiants

### II-2.1 Présentation des formations

En premier lieu, il convient de rappeler que plus de cinquante étudiants (23 primo-inscrits et 31 2<sup>e</sup> année) ont choisi de poursuivre des études soit sur le site d'Aix-en-Provence, soit sur celui de Valenciennes. La formation des étudiants bacheliers qui dure 2 ans, a donc débuté en septembre 2021 et doit être maintenue sur chaque site jusqu'à début juillet 2023.

Dès 2012, l'ENTE a nourri une réflexion sur le développement d'une filière civile en parallèle de la filière des TSPDD. Cette volonté de diversifier ses publics permettait, à la fois, de répondre à une baisse régulière du recrutement des fonctionnaires de catégorie B et de saisir l'opportunité de satisfaire les besoins de formation exprimés par les services des Collectivités territoriales et le monde professionnel privé, dans les domaines de l'aménagement durable des territoires ainsi que de remplir la mission de diffusion de la transition écologique et du développement durable au sein de la société.

En 2013, la formation a été ouverte à des étudiants post-bac pour un cursus de deux ans, au terme desquels est délivré un titre de « Chargé de projet en aménagement des territoires » (CPADT) inscrit au répertoire national des titres professionnels.

Depuis 2019, l'école a créé, sur le site d'Aix-en-Provence, une première licence en partenariat avec le CNAM PACA et l'ECIR : « maintenance et gestion d'un patrimoine d'infrastructures ».

Dès cette rentrée 2021 : deux nouvelles licences sont proposées, toujours en partenariat avec le CNAM, « développement de projets de territoires parcours responsables de projets urbains, environnementaux et territoriaux » sur le site de Valenciennes et « management de projets et de travaux », sur le site d'Aix-en-Provence.

L'ENTE mobilise à ce jour 16,2 ETP (au niveau de la DE) pour assurer la formation des étudiants CPADT et des apprentis de ses licences (pédagogie, scolarité, pilotage).

La lettre de mission propose une reprise de la formation des étudiants au sein de l'École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE) à Vaulx-en-Velin, dans le cadre du développement par cette école d'un cursus bac+2, bac+3 en complément de la formation d'ingénieurs.

## II-2.2 Projet de l'École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)

Dans le cadre d'une démarche de co-construction engagée entre l'ENTE et l'ENTPE, le projet proposé est la création d'un Bachelor valant grade de licence, basé sur les acquis de la formation CPADT et des licences mises en place par l'ENTE (ingénierie de la formation, formation à distance, apprentissage).

Sur la base des contraintes propres à l'ENTPE et des exigences de la CTI, ce Bachelor sera opéré sur le site de Vaulx-en-Velin, en lien avec la politique de site de Lyon - Saint-Étienne.

Le Bachelor pourra accueillir jusqu'à 150 étudiants sur les trois ans, avec un recrutement national, mais sans perdre les attaches spécifiques en PACA et Hauts de France développées par l'ENTE.

Ce Bachelor laissera par conséquent une grande place à l'alternance et à la formation à distance, compétences développées par l'ENTE dans le cadre de ces licences, compétences ayant une double fonction : la préservation des liens avec les acteurs socio-économiques de l'ENTE (PACA et Hauts de France) et une professionnalisation croissante des étudiants.

Après une première analyse de la concurrence et pour répondre à de potentiels besoins des employeurs publics ou para publics (collectivités, bailleurs sociaux) ou privés (bureau d'études, exploitants), les thématiques potentielles du Bachelor se situeront au cœur des enjeux de transition écologique et énergétique, en lien avec les domaines de compétence de formation des deux écoles.

À ce stade, trois grands thèmes ont été identifiés : « Transports, mobilités, systèmes, structures et infrastructures » ; « Bâtiment, villes et territoires » ; « hydrosystèmes anthropisés, eau, sol, sédiments ». Ces thèmes s'appuieront de fait sur des bases scientifiques et techniques solides tout en apportant des compétences transverses, permettant une approche systémique et sociétale indispensables dans ces domaines d'activités.

Ces thématiques pressenties permettraient ainsi l'inclusion des savoir-faire de l'ENTE et de l'ENTPE dans un ensemble commun et cohérent, une différenciation forte de ce Bachelor afin d'en faire une formation de référence sur les champs thématiques portés par l'ENTE et l'ENTPE.

L'analyse des impacts RH et financiers d'un tel projet fait ressortir un besoin RH de 23 agents répartis sur des fonctions de soutien de gestion (9 ETP), de formation (14 ETP académiques), pour des promos de 3X50 étudiants. En ce qui concerne la formation à distance, le besoin est évalué à environ 3 ETP dont tout ou partie pourrait correspondre à un appui du CMA, dont c'est l'une des missions.

Ce dimensionnement effectué au plus proche des besoins induits par le surcroît d'activités généré par le Bachelor, fait état de gains importants au regard de l'organisation de l'ENTE actuelle, et plus particulièrement sur les fonctions dites « soutien » (3 ETP), nombre d'entre elles étant de fait mutualisées avec les fonctions « soutien » actuelles de l'ENTPE (gestion de patrimoine, Informatique, etc...).

Par ailleurs, outre le fait que le projet proposé amène une augmentation sensible du nombre de JAF (+42%) dispensées, on peut constater qu'un ETP dans le futur projet portera 141 JAF de plus qu'un ETP actuel à l'ENTE, soit une augmentation de 23%. Ce même ETP accompagnera 1,25 étudiants de plus qu'à l'ENTE, soit une augmentation de 20%.

L'ENTPE estime actuellement entre 5 à 10 le nombre de personnels de l'ENTE actuellement en fonction à Aix-en-Provence susceptibles d'être intéressés pour prendre une fonction support ou soutien dans la formation Bachelor de l'ENTPE. Les agents étant globalement peu mobiles géographiquement, l'ENTPE est prête à travailler sur des modalités de travail dans un tiers-lieux à préciser sur Aix-en-Provence, avec un rythme de présence sur le site de Vaulx-en-Velin défini en fonction des activités assurées par les agents. Cette modalité serait offerte sur les 4 années après la mise en place de la formation soit en 2027.

Le budget (coût complet) nécessaire pour ce projet est estimé à 2,27 M€ par an pour la masse salariale, 100 k€ par an pour les coûts de fonctionnement et 630 k€ en investissement.

Après arbitrage de la tutelle, un travail commun ENTE - ENTPE sera réalisé pour affiner la construction du Bachelor (nom et thématiques du Bachelor, postures professionnelles visées, création de la maquette pédagogique, élaboration du rapport à la CTI...).

Le projet de Bachelor vient de recevoir un avis de recevabilité de la part du MESRI qui permet à l'ENTE-ENTPE d'engager la constitution d'un dossier d'auto-évaluation sur les conformités de la formation avec le référentiel Bachelor de la Commission des Titres d'Ingénieurs (Printemps 2022), une analyse du marché de l'emploi auprès des potentiels employeurs, la préparation à l'évaluation des formations par la CTI (été 2022) et l'inscription des formations sur Parcoursup (décembre 2022). Le soutien estimé pour ces actions s'élève à 3 ETP de catégorie A dès janvier 2022. Ces missions pourraient être assurées par des collègues de l'ENTE mis à disposition une partie de leur temps sur ce nouveau projet avant bascule des ETP complets nécessaires au déploiement de la formation de l'ENTE vers l'ENTPE en 2023.

Le Conseil d'Administration s'est prononcé positivement sur le scénario d'ouverture d'un Bachelor en 2023 en soulignant un certain nombre de conditions de réussite et donc de points d'attention pour mener à bien le projet.

## II-3 Missions du CMA Centre Ministériel d'appui à la formation à distance

### II-3.1 Présentation des missions du CMA

#### **Le contexte administratif**

Suite à l'identification de la compétence rare en matière de développement de formations à distance depuis le début des années 2000 à l'ENTE dans les rapports du CGEDD en 2012 et 2014 et de la Cour des comptes en 2015, il a été demandé à l'ENTE par le Secrétaire Général du pôle ministériel le 28 juillet 2014, et précisé en COPIL FOAD du 07 juillet 2015, de mettre cette compétence à disposition de l'ensemble des acteurs de la formation au sein du Ministère en charge du Développement Durable.

Cela a conduit à la préfiguration du CMA en 2015, au recrutement d'un directeur de ce centre en 2016, et à l'inscription de la mission dans l'arrêté du 8 février 2017 relatif à l'organisation de l'ENTE et disposant dans son article 2 que « L'école assure une mission d'appui à la formation ouverte à distance auprès des organismes de formation et de recherche du ministère en charge du développement durable. »

Cette création s'est faite à effectif constant pour l'ENTE.

#### **La mission du CMA aujourd'hui**

Les principales activités du CMA aujourd'hui sont notamment :

- la veille et l'expérimentation indispensable au renouvellement continu des méthodes et outils de la transformation numérique de la formation ;
- le conseil et l'assistance en matière d'innovation numérique et pédagogique auprès des acteurs de la formation, initiale et continue, au sein du pôle ministériel ; Cette assistance comprend également un volet formation et professionnalisation des acteurs ;
- la conception et la réalisation de ressources pédagogiques numériques et de parcours de formation en tout ou partie à distance, synchrone ou asynchrone ;
- le référencement et la valorisation des formations hybrides et à distance ;
- l'animation de la communauté ministérielle de la formation à distance.

## II-3.2 Candidats à une reprise des missions du CMA

Dans sa lettre de mission du 22 juin 2021, Mme la Secrétaire Générale souhaite que soient approfondies les conditions de mise en œuvre d'une évolution forte des modalités de réalisation de ses missions. Concernant la mission d'appui à la formation à distance, il est demandé de proposer les modalités de poursuite de l'activité du CMA Centre ministériel d'appui à la formation à distance.

3 organismes ont manifesté leur intérêt pour un rattachement du CMA en leur sein. Un travail conjoint a été mené avec chacun d'eux pour définir les conditions de faisabilité de ce rattachement, leur motivation pour leurs besoins et au service de la mission ministérielle d'appui à la transformation numérique des formations auprès des organismes de formation et de recherche du ministère en charge du développement durable :

- le CMVRH centre ministériel de valorisation des ressources humaines ;
- l'ENTPE école nationale des travaux publics de l'État ;
- l'UGE université Gustave Eiffel.

Afin de préparer ce volet du rapport, chacune des hypothèses fait l'objet d'une fiche, élaborée avec l'organisme concerné, d'analyse de l'opportunité dégagée par ce rattachement, des limites et difficultés induites, et des conditions de réussite nécessaires apparues dans l'étude du scénario.

Concernant le rattachement du CMA, les 3 fiches d'analyse des opportunités, des risques et difficultés, et conditions de réussite sont jointes en annexe au présent rapport.



## III Opportunités, risques et difficultés relatifs aux transferts des formations

La proposition retenue présente des opportunités (1), tant pour les formations mises en place par l'ENTE, que pour les organismes reprenant les missions. Toutefois, la mise en œuvre du transfert peut présenter des risques et des difficultés (2).

### III-1 Opportunités

#### III-1.1 Formations de fonctionnaires

Le transfert des missions au CMVRH doit s'envisager avec le transfert concomitant des compétences particulières de l'ENTE en matière de conception, de suivi de formations longues et diplômantes, d'hybridation des formations, de capacité à assurer un volume important de face à face pédagogique et, s'agissant du fonctionnement du bâtiment de Valenciennes, d'une gestion logistique et financière des formations et des locaux.

C'est l'occasion, pour le CMVRH de développer, en plus de la formation continue, une formation initiale prise de poste pour les agents de catégorie B du pôle ministériel et d'apporter une plus grande rationalisation en étudiant le fond des formations dispensées et leur impact.

Le bâtiment du site de Valenciennes, est de bonne qualité, unanimement reconnue, qui, s'il est en sous-exploitation, peut facilement être valorisé par des mutualisations avec d'autres services de l'État de salles de formation et de l'amphithéâtre, comme c'est le cas à ce jour.

De plus, l'existence d'hébergements, outre qu'elle facilite l'accueil des stagiaires, est également un élément attractif pour l'organisation de séminaires.

Enfin, le CVRH d'Arras pourra élargir son vivier d'intervenants en intégrant celui de l'ENTE.

#### III-1.2 Formations civiles

Regrouper dans une école telle que l'ENTPE les formations d'étudiants conduites jusqu'à présent par l'ENTE, permettrait une meilleure lisibilité de l'offre de formation post-bac du ministère de la transition écologique, dans les domaines de l'aménagement du territoire, ainsi qu'un gain de notoriété tant pour ces formations que pour l'ENTPE, favorisant de meilleures visibilité et renommée nationales.

Développer une formation de 1<sup>er</sup> cycle, avec la création d'un Bachelor en alternance, renforcerait la position de l'ENTPE dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce projet de formation est aligné avec le projet stratégique de l'ENTPE 2021-2025 en cours de finalisation.

Les agents de l'ENTE détiennent des compétences clefs vis-à-vis du projet de Bachelor : conception de formations professionnalisantes, hybridation des formations, délivrance de cours en face à face, gestion des étudiants bacheliers, gestion des apprentis.

En effet, la population des étudiants post-bac et des apprentis est bien différente, dans son comportement, ses acquis et ses attentes que celle d'élèves ingénieurs ayant déjà de nombreuses années d'étude derrière eux. Elle nécessite un accompagnement pédagogique plus rapproché, dont les agents de l'ENTE ont acquis l'expérience.

Le choix de retenir un Bachelor en alternance nécessite également un accompagnement pédagogique des dispositifs d'apprentissage.

La compétence développée par les agents de l'ENTE sur les bassins d'emploi et les bassins de recrutement d'étudiants en régions PACA et HdF permet d'envisager un rayonnement du Bachelor au-delà du contexte concurrentiel en région lyonnaise .

Enfin, le transfert des missions et des compétences devrait permettre à l'ENTPE d'atteindre une taille critique et de favoriser un élargissement du vivier d'intervenants permettant de diversifier et de faciliter le recours plus large à des experts.

## III-2 Risques et difficultés pour les formations

### III-2.1 Période transitoire (2022-2023)

Durant la période transitoire, le risque principal serait un départ de nombreux agents conduisant à la perte de compétences qui rendrait impossible la poursuite des missions. La répartition des missions entre les agents toujours présents en développant la polyvalence, mais en abandonnant certaines d'entre elles, ou en rendant un service de moins bonne qualité, pourrait conduire à une surcharge de travail et à des risques psycho-sociaux importants.

De plus, l'élaboration du Bachelor de l'ENTPE nécessitera la mobilisation de compétences de l'ENTE qui ne seront plus que partiellement disponibles pour remplir les missions de l'ENTE.

Un retrait progressif des formations de fonctionnaires du site d'Aix-en-Provence entraînerait, d'une part, une perte de formateurs, dès lors que ceux-ci sont « multi-formations » en s'occupant à la fois des formations des fonctionnaires et des étudiants, ce qui compliquerait la réalisation des missions, en plus des départs en mobilité.

Le fait que le bâtiment d'Aix-en-Provence se viderait de ses usagers aurait un effet négatif sur les agents restant (démotivation et risques de RPS), ainsi que sur les étudiants qui risquent de décrocher de leurs études.

Par ailleurs, se poserait la question de capacité d'accueil du site de Valenciennes qui accueillerait tous les élèves fonctionnaires ainsi que les étudiants CPADT2 et les apprentis de la licence.

Enfin, difficulté supplémentaire, la gestion du bâtiment occupé par 2 services (CVRH pour la partie fonctionnaires et ENTE pour la partie étudiants) et la gestion RH de formateurs qui, comme dit précédemment, assurent les deux types de formation.

### III-2.2 Formations de fonctionnaires

Les stagiaires TSPDD se voient attribuer à la fin de leur formation, en fonction de leurs résultats, le titre de CPADT qu'ils peuvent valoriser dans le cas où ils envisageraient une mobilité vers la fonction publique territoriale ou pour entrer dans une entreprise privée, voire la reprise d'études. Dès lors que les étudiants Bac+2 ne seront plus formés dans le cadre du projet de l'ENTPE, ce titre sera caduque.

L'ENTE assure l'hébergement sur les sites des stagiaires SACDD et TSPDD en formation alternée (soit, par exemple pour 2021/22, 133 stagiaires). La capacité d'hébergement sur le seul site de Valenciennes est de 54 chambres. Il faudra alors réserver des chambres dans le parc hôtelier de la ville, ce qui engendrera un surcoût de fonctionnement, de l'ordre de 100 000 €/an.

Sur la base des effectifs 2021-2022, le besoin d'hébergement pour l'ensemble des formations de fonctionnaires (CPI incluse) s'élève à 9755 nuitées (5405 à Aix et 4350 à Valenciennes). Si l'ensemble des stagiaires fonctionnaires étaient regroupés sur Valenciennes, compte tenu des capacités d'hébergement limitées à 54 chambres, le besoin d'hébergement complémentaire à l'hôtel serait de 1550 nuitées, soit un coût minimum de 93 000 €, dans le cadre d'un marché hôtelier à 60 €/nuitée, ou 108 500 € si on applique le tarif "remboursement frais de mission" à 70 €/nuit. Cette évaluation au temps T, pourrait évoluer par la suite.

La DRH souhaiterait ne pas attendre juin 2023 pour assurer le transfert des formations fonctionnaires de l'ENTE au CVRH d'Arras. D'une part, un transfert en biseau pourrait être organisé, d'autre part, un regroupement différé pourrait être envisagé.

Une gestion souple du calendrier de transfert permettrait, pour la trentaine d'agents non repositionnés, de disposer de plus de temps pour définir une trajectoire pour chacun d'eux.

L'imbrication des missions des formateurs complique leur séparation dans un temps court. Par ailleurs, le risque serait de « vider » le site d'Aix d'une grande partie de ses usagers, aux dépens de ceux qui restent et des personnels en grande partie désœuvrés.

Enfin cette solution nécessiterait la révision des textes constitutifs du CMVRH et de l'ENTE, ainsi que les arrêtés de formation, dès 2022.

### III-2.3 Formations étudiants

Le transfert de personnels (donc de compétences) dépendra en grande partie de difficultés d'adhésion à un projet qui ne reprendrait pas suffisamment les formations développées à l'ENTE ; des conditions de travail proposées par l'ENTPE et de l'assurance de leur pérennité dans le temps (travail en distanciel / déplacements à Vaulx-en-Velin) ; de difficultés logistiques (prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement) ; d'intégration à une communauté de travail éloignée.

Le risque que le projet de Bachelor soit retardé, voire qu'il ne se réalise pas, n'est pas négligeable en ce qu'il dépend de sa validation par la CTI et méritera d'être envisagé en temps utile.

D'une part, la formation des CPADT et licences de l'ENTE s'achèvera fin juin/début juillet 2023, d'autre part, l'ouverture du Bachelor à l'ENTPE ne pourra se faire qu'en septembre 2023, avec une première diplomation en juin 2026. Les étudiants CPADT pourront pour certains poursuivre sur une licence en position d'apprenti en 2023. Les apprentis du Bachelor commenceront quant à eux leur position d'apprenti avec les partenaires employeur dès la deuxième année donc à partir de 2024. Il y aura donc continuité des interactions avec les partenaires économiques de l'ENTE sur la licence puis sur le Bachelor.

Les collectivités territoriales ont exprimé un réel intérêt sur la formation CPADT que le CNFPT ne propose pas, dans une période de départs importants en retraite d'agents territoriaux et donc de perte de compétences techniques ainsi que leur intérêt sur une possibilité de formation continue sur des thématiques non assurées par le CNFPT. Le projet de Bachelor ENTE-ENTPE devra être vigilant à capitaliser sur cette formation, tout en proposant une sortie à Bac+3, qui correspond mieux aux attentes des étudiants.

Pour les employeurs, il pourrait y avoir une perte de l'intérêt que pouvait présenter la formation de façon mixte de fonctionnaires et d'étudiants pour une meilleure compréhension et un meilleur relationnel dans la vie professionnelle à venir.

Le CNAM PACA et l'ECIR, ainsi que le CNAM Hauts-de-France, ont très largement contribué à la mise en place des licences à l'ENTE (à noter que celle délivrée à Valenciennes correspond à la « régionalisation » d'une formation du CNAM Paris). Dès lors, ils seront légitimement en droit d'en conserver l'exécution, avec ou sans

nouveau partenaire, entrant ainsi en concurrence avec le Bachelor de l'ENTPE. Les CNAM et l'ECIR ont apporté les employeurs privés et l'ENTE les employeurs de la fonction publique territoriale et les bureaux d'études. Il est à craindre que ces employeurs préféreront privilégier une formation de proximité et plus courte. Cette concurrence est toutefois à nuancer dans la mesure où les licences développées avec le CNAM représentent un effectif d'une dizaine d'étudiants dont la majorité provient de la formation CPADT. Enfin, le projet de Bachelor ENTE-ENTPE vise à conserver autant que possible les liens avec les employeurs développés par l'ENTE.

Sur le même sujet de la proximité, on risque de perdre les étudiants des bassins de recrutement régionaux d'étudiants actuels de l'ENTE ; d'autant que force est de constater, par expérience, que les étudiants bacheliers sont peu mobiles géographiquement. Mais, la mise en place de l'alternance, de la formation à distance et de la conservation des liens employeurs locaux, les étudiants des bassins de recrutement régionaux d'étudiants actuels de l'ENTE ne rencontreraient pas de difficultés particulières à candidater pour cette formation de Bachelor.

### III-3 Synthèse des scénarios de reprise des missions du CMA

Les discussions menées avec chacun des organismes ayant déclaré son souhait de reprendre la mission ministérielle d'appui à la formation à distance ont permis de faire ressortir les enjeux propres à chaque structure et ses ambitions de rayonnement et d'appui à l'ensemble de la communauté ministérielle à travers un rattachement en leur sein du CMA.

Ce travail a permis d'identifier des besoins et des opportunités nombreux, parfois propres à l'organisme qui les a proposés, et souvent communs aux différents établissements. Ce constat renforce la pertinence pour le pôle ministériel de disposer d'un service dont la vocation est de pouvoir agir pour l'ensemble des acteurs de la formation.

Les arbitrages, au-delà du choix d'une structure de rattachement, devront permettre que ces besoins et opportunités de mutualisation des actions au bénéfice de l'ensemble des acteurs soient synthétisés, et probablement traduits dans une feuille de route d'actions prioritaires issues de ces échanges et des propositions de ces 3 organismes qui ont témoigné de la motivation pour accueillir le CMA.

#### III-3-1 Rattachement au CMVRH

L'intégration du CMA en son sein est vue par le CMVRH comme une véritable opportunité stratégique en termes de transformation numérique des formations initiales et continues. Par sa stratégie de partenariat avec le monde universitaire et avec les acteurs publics et privés de la formation à distance, le CMA apporte au CMVRH un ancrage dans une dynamique forte d'innovation, de transformation de la formation et de développement des compétences du ministère.

En effet, le rattachement du CMA au CMVRH devrait permettre la transformation des formations, au service du maintien et du développement des compétences des agents du pôle ministériel, à l'écoute des bénéficiaires. Il facilite la réponse aux besoins pressants des services et des agents, fortement impactés par les confinements successifs liés à la crise sanitaire et par la mise en place accélérée et durable du télétravail.

La nécessité d'agir rapidement sur ces champs de la transformation de l'offre de formation pour trouver un nouvel équilibre hybride entre temps de formation en présence et à distance, et la professionnalisation indispensable des agents du CMVRH pour porter cette transformation, constitueraient des moteurs de cette intégration.

Le rattachement au CMVRH ne doit pas empêcher une mise à disposition du pôle ministériel et un rayonnement au-delà.

Le scénario nécessite donc la mise en place d'un pilotage pérenne de la mission « au service des écoles et établissement de recherche du ministère en charge du développement durable », par la définition d'une stratégie explicite, et par la définition des modalités de commande, de suivi, et de rendu compte de son activité.

### III-3-2 Rattachement à l'ENTPE

Pour l'ENTPE, les besoins exprimés les plus urgents se situent dans l'aide à la conception d'un Bachelor dont les 2 dernières années pourraient être déployées en alternance et à distance. Le souhait a également été exprimé d'assurer une mission au centre du réseau des écoles supérieures du développement durable et au service également du CMVRH.

Les conditions de préservation de la compétence des agents du CMA, à travers des conditions de travail compatibles avec leurs lieux de résidence actuelle, ne sont pas déterminées.

Le scénario nécessite une attention à la mise en place d'un pilotage pérenne de la mission, par la définition d'une stratégie explicite, et par la définition des modalités de commande, de suivi, et de rendu compte.

### III-3-3 Rattachement à l'Université Gustave Eiffel

Ce scénario présente un potentiel important de mise en œuvre de la mission, par la présence des compétences expertes dans l'université Gustave Eiffel, par les compétences numériques et pédagogiques déjà développées pour son propre compte et donc ses facultés d'intégration des compétences du CMA, et par la solidité de la structure d'accueil qui vise l'excellence et une dimension majeure dans la construction de l'expertise et la formation aux enjeux portés par le pôle ministériel. Le bénéfice pour le MTE de ce scénario de rattachement pourrait être important. Il présente également un potentiel fort de professionnalisation des acteurs de la formation, en interne et vers les acteurs de la formation du pôle ministériel.

Le scénario arrivant à un moment opportun pour la structure universitaire, avec un renforcement souhaité de l'articulation entre les Campus et les autres structures ayant fondé l'Université Gustave Eiffel.

Le scénario facilite le portage d'une diffusion de la compétence nécessaire à la mise en œuvre de la transition écologique et de la ville durable sur un périmètre largement ouvert au-delà de pôle ministériel, avec une gouvernance partagée entre le pôle ministériel et celui de l'enseignement supérieur.

Il permettrait, au bénéfice des écoles et organismes de recherche visés dans les missions de l'ENTE confiées au CMA depuis l'arrêté du 7 février 2017, de maintenir visibilité et disponibilité pour la transformation numérique des formations et la construction de partenariats.

Il nécessite une attention à la mise en place d'un pilotage pérenne de la mission, par la définition d'une stratégie explicite, et par la définition des modalités de commande, de suivi, et de rendu compte de son activité.

Enfin, après l'analyse des opportunités et difficultés de ces différents scénarios, d'autres critères pourront également déterminer le choix le plus pertinent pour ce rattachement, entre nécessité de transformation interne et besoin de déployer également les compétences vers un public plus large, entre renforcement d'une administration centrale ou appui sur un établissement public, entre renforcement de la mission de formation menée en régie ou intégration dans une structure disposant également des compétences expertes sur les politiques publiques du pôle ministériel.

## IV. Ressources nécessaires au transfert des missions de l'ENTE (Annexe II)

Il convient de noter que les ETP notés ci-après "moyens support" représentent les effectifs du SG spécifiquement mobilisés pour la formation (création de badges, gestion des dossiers RH, installation des salles, des postes informatiques, gestion des frais de déplacements...). Leur calcul a été réalisé au global puis réparti au prorata du nombre moyen de stagiaires de chaque formation et les ETP non répartis par catégorie mais ils représentent au total 7,3 ETP (4,5 B – 2,6 C et 0,2 A). Par ailleurs, ils n'incluent pas l'ensemble des tâches effectuées par le SG qui bénéficie à tous (permanents et stagiaires ou étudiants).

### IV-1 Transfert des formations fonctionnaires

La formation des fonctionnaires consiste, d'une part, dans l'apport pédagogique assurée par l'équipe pédagogique regroupe, chefs de projet et chargés de formation, qui ont la charge de planifier toutes les séquences de formation, de rechercher les intervenants, d'établir les commandes et contrats pédagogiques des interventions, de s'assurer du bon déroulement de la formation, de contrôler les résultats des stagiaires en vue de la validation de leur formation, d'établir le bilan de la formation et de proposer des pistes d'amélioration, de rendre compte à la maîtrise d'ouvrage du bilan de la formation Le référent de la formation est le contact avec les chefs de services d'affectation des stagiaires.

Il s'agit aussi d'apporter un appui à la formation qui consiste en toutes les activités administratives liées à l'accueil des stagiaires : dossiers, convocations, réservation de salles, emplois du temps, suivi d'assiduité, suivi administratif des commandes ( dossiers intervenants, commandes pour sorties terrain,...), lien avec service logistique pour réservation hébergements, restauration,...

Cette mission mobilise 29,8 ETP pour 387 stagiaires, équivalent à 17 197 jours formation (JAF) pour 2021/22, et un budget de 548 991€.

#### IV-1.1 SACDD (Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable)

La formation des SACDD est répartie en deux spécialités : Contrôleurs des transports terrestres (CTT) et administration générale (AG).

La formation des CTT est assurée pour moitié entre l'ENTE – site de Valenciennes et pour moitié par le CVRH de Clermont-Ferrand, soit 15 semaines chacun, réparties sur 12 mois, en alternance avec des retours sur poste. La formation débute en septembre à l'ENTE.

La formation des SACDD-AG est actuellement assurée par l'ENTE sur ses deux sites. La formation a une durée de 8 semaines, réparties sur une période de 4,5 mois, allant de début septembre à mi-janvier, en alternance avec des retours sur poste.

La formation comprend aussi 2 semaines de e-formation pendant les périodes en service.

En 2021/22, la formation des SACDD concerne 102 stagiaires (18 CTT et 84 AG), soit un nombre de jours formation (JAF) de 5 166. Elle mobilise 10,4 ETP et des moyens financiers (hors masse salariale) de 306 790€.

En ce qui concerne les CTT, leur formation pourrait être placée, sous la responsabilité du CMVRH. La capacité d'accueil et d'hébergement est assurée depuis de nombreuses années sur le site de l'école.

L'expérience acquise sur la partie contrôles sur route de la formation ne nécessitera pas de remobiliser des compétences pour mettre en place cette partie opérationnelle. La proximité des lieux de contrôle ( aire d'autoroute située à 1h de déplacement depuis l'école) est un avantage, ainsi que le type et la variété de véhicules qui peuvent

être contrôlés dans une zone pré-frontalière : multiplicité de situations rencontrées, diversité de nationalités des véhicules de transport en transit international

D'une manière générale, le transfert serait possible dès la rentrée de 2023. Il ne semble pas pertinent de vider le site d'Aix de ses stagiaires alors que les étudiants seront présents jusqu'à la fin de leur cycle, soit juin 2023. Donner une impression d'école vide serait préjudiciable à la motivation tant des étudiants restants que des personnels.

De plus, les agents mobilisés sur la formation SACDD sont également mobilisés sur d'autres formations comme celle des étudiants. Il semble difficile, d'une part, de faire relever ces agents de deux hiérarchies différentes (ENTE et CMVRH) et, d'autre part, de maintenir deux activités relevant de deux structures différentes sur le même site (imbrication des bureaux, des salles de formation).

#### IV-1.2 TSPDD –techniciens supérieurs principaux du développement durable

Cette formation se décline selon 2 modes :

- En alternance pour des TSPDD diplômés (bac+ 3 à bac + 5) et disposant d'une expérience professionnelle dans les domaines des ministères : soit 10 semaines en formation alternée avec des périodes en service.

- En formation longue pour la majorité des lauréats des concours pour 27 semaines.

Elle concerne en 2021/22 63 stagiaires (37 TSPDD en formation alternée et 26 TSPDD en formation classique), soit 8 442 JAF.

Elle mobilise 17,3 ETP et des moyens financiers (hors masse salariale) à hauteur de 10 181€.

Le transfert de la formation de tous les TSPDD pourrait être assurée par le CMVRH (CVRH d'Arras) sur le site de Valenciennes, dès la rentrée de 2023. Il ne semble pas pertinent de vider le site de ses stagiaires alors que les étudiants seront présents. Donner une impression d'école vide serait préjudiciable à la motivation tant des étudiants restants que des personnels.

De plus, les agents mobilisés sur la formation TSPDD classiques sont également mobilisés sur d'autres formations comme celle des étudiants. Il semble difficile, d'une part, de faire relever ces agents de deux hiérarchies différentes (ENTE et CMVRH) et, d'autre part, de maintenir deux activités relevant de deux structures différentes sur le même site (imbrication des bureaux, des salles de formation...).

Il est nécessaire de maintenir une équipe chargée de piloter, d'organiser (ingénierie pédagogique et suivi) cette formation (13,7 ETP), ainsi que l'équipe logistique pour le bâtiment déjà évoquée supra.

**Signalé :** La Commission nationale des titres professionnels a reconnu le titre de chargé de projet en aménagement durable des territoires (CPADT), parce qu'il est délivré à la fois à des fonctionnaires et à des étudiants, ce qui permet de justifier du niveau d'employabilité de ce titre.

Dans le cas où ce titre ne serait pas maintenu pour les étudiants, cf supra, il disparaîtrait également pour les fonctionnaires TSPDD.

L'attribution de ce titre aux TSPDD découle de la négociation dans le cadre du nouveau statut de ce corps en 2012. S'il n'est pas valorisé au sein du ministère (il est d'ailleurs découplé de la titularisation), il permet cependant aux agents de s'en prévaloir s'ils souhaitent trouver un emploi dans le privé.

Ce point pourrait néanmoins nécessiter un examen avec les organisations syndicales représentatives du personnel.

#### IV-1.3 Liste d'aptitude et examen professionnel et requalification des agents promus dans les corps de TSDD ou SACDD

Cette formation permet aux agents d'acquérir la posture attendue d'un cadre de catégorie B.

Elle concerne 185 stagiaires pour l'année 2021/2022, soit 1850 JAF.

Elle mobilise 2,1 ETP et des moyens financiers (hors masse salariale) de 58 695€.

#### IV-1.4 TE (Techniciens de l'environnement)

L'ENTE assure la partie théorique de la formation des Techniciens de l'environnement (politique du ministère et environnement professionnel, communication orale et écrite, bureautique, développement durable, écosystèmes, aménagement des territoires, police et droit de l'environnement, management et gestion de conflits...), les maisons d'emploi se chargeant de la partie pratique et notamment le port d'arme. Cette formation est organisée en 3 périodes dont 2 (20 + 15 jours) réalisées à l'ENTE

Les recrutements sont irréguliers dans la fréquence, les derniers remontent à 2015 et 2019, et dans la quantité 38 et 79.

Il serait possible de transférer, dès le prochain recrutement dont la date n'est pas connue, la totalité de la formation aux maisons d'emplois (Parcs nationaux, OFB, ONCFS) qui l'ont évoqué lors du bilan de la formation 2019. Ce projet n'a pas été évoqué avec les maisons d'emplois.

#### IV-1.5 Formation continue DGITM

Chaque année, la DGITM organise la programmation de ses formations continues avec les CVRH et l'ENTE. L'ENTE se positionne en fonction de ses compétences et ressources disponibles. D'une année à l'autre, les actions confiées à l'ENTE varient.

Pour 2021, l'ENTE a en charge d'organiser :

-3 actions de formation sur le site de Valenciennes ( rédaction des pièces techniques d'un marché en ouvrage d'art, formation qualifiante en assainissement routier, connaissance de base sur l'organisation des transports et des déplacements)

-et 2 actions de formation sur le site d'Aix (chargés d'études et de travaux routiers, connaissances de base en ouvrages d'art).

La formation Assainissement est de façon récurrente confiée à l'ENTE site de Valenciennes, et la formation des chargés d'études et de travaux routiers est réalisée chaque année alternativement sur l'un des sites de l'ENTE.

L'ENTE ne programme pas d'actions pour la DGITM en 2022 (dans un contexte de postes vacants appelés à augmenter, et d'une mobilisation prioritaire sur les formations initiales des fonctionnaires et étudiants).

Programme 2022 de la DGITM à répartir sur les CVRH.

#### IV-1.6 Formation prise de poste informatique (PSI)

L'ENTE organise chaque année, sur le site d'Aix, la formation pour le SNUM (SG/SNUM/UNI/DETN) des agents mutés sur les pôles support informatique (PSI) soit une douzaine par an. Les TSPDD en formation affectés sur des postes informatiques y sont associés, ce qui fait en moyenne une quinzaine d'agents formés par an.

Chaque session annuelle comprend 4 semaines de formation non contiguës.



Tous les 4 ans une session spéciale DOM-COM avec 2 semaines consécutives

Un transfert au CMVRH peut être organisé pour 2023.

## IV- 2 Transfert des formations étudiants :

L'ENTE assure la formation de deux types d'étudiants : les chargés de projet en aménagement durable des territoires (CPADT), recrutés post-bac via, principalement, ParcoursSup, pour 2 ou 1 an (selon le niveau de diplôme), et des étudiants en licence en alternance.

Ces formations mobilisent 17 ETP et un budget (hors masse salariale), pour les CPADT, de 257 336€. La formation en licence en alternance, en revanche, devrait rapporter à l'école 94 502€.

### IV-2.1 Etudiants « chargés de projet en aménagement durable des territoires » (CPADT)

La formation des étudiants CPADT 1<sup>ère</sup> année a une durée de 30 semaines de cours sur sites, de début septembre à début mai, suivie d'une période de stage de 6 semaines de début mai à mi-juin. La formation des étudiants CPADT 2<sup>e</sup> année a une durée de 29 semaines de cours sur sites, de début septembre à fin avril, suivie d'une période de stage de 8 semaines, de fin avril à mi-juin.

Elle concerne 54 étudiants pour l'année 2021/22, soit l'équivalent de 7 668 JAF.

Elle mobilise 13,85 ETP et un budget (hors masse salariale) estimé pour 2021/22 à 257 336€.

Transfert possible dès la rentrée de 2023. L'école, inscrite sur Parcoursup, a recruté des étudiants qui ont choisi de s'y inscrire. Elle doit respecter son engagement pour au moins 2 ans, soit jusqu'à fin juin 2023.

### IV-2.2 Apprentis de licences

L'ENTE a ouvert, avec des partenariats locaux, pour des besoins de recrutements dans des secteurs professionnels en tension, trois licences en alternance :

- « maintenance et gestion d'un patrimoine d'infrastructures », en partenariat avec le CNAM PACA et l'ECIR (depuis 2019),
- « développement de projets de territoires parcours responsables de projets urbains, environnementaux & et territoriaux », en partenariat avec le CNAM Hauts-de-France (2021),
- « management de projets et de travaux », en partenariat avec le CNAM PACA et ECIR (2021).

Ces cursus constituent un continuum de formation pour les étudiants CPADT de l'ENTE, qui peuvent se spécialiser dans un domaine (infrastructures, ou urbanisme ou aménagement), dans un emploi public ou privé, par le mode de l'apprentissage et obtenir un diplôme d'État de niveau bac +3. (les diplômes universitaires bac +2 disparaissent).

L'ENTE accueille les formations totalement (MGPI) ou en partie (de 50 à 75% pour les deux autres licences) et assure l'ingénierie pédagogique pour la licence MGPI.

L'ECIR est le CFA régional TP PACA qui porte le dispositif d'alternance, contribue au sourcing des étudiants grâce à son BTS TP, et contribue activement au placement des étudiants grâce à son réseau d'entreprises de BTP.

Le CNAM est le porteur de projet académique : agrément des intervenants, organisation des examens, diplomation. Il est CFA pour la licence sur les Hauts de France. Il apporte également dans les apprenants, des salariés en reconversion ou montée en compétences, en contrat de professionnalisation ou des demandeurs d'emplois.

Ces licences accueillent 10 à 20 étudiants par an. En 2021/22 : MGPI 14 apprentis, licence territoires 11 apprentis, MPT 18 apprentis, soit l'équivalent de 2 611 JAF.

Ces formations contribuent aux ressources propres de l'école (hors masse salariale) pour un montant total estimé à 94 502€ pour 2021/22.

Sur les deux premières promotions, les apprentis ont été placés à 78% dans le secteur privé, 22% dans le secteur public (DIR, conseils départementaux). Le taux d'insertion après formation est de 96% ; seul un apprenti, sur les 24 formés, est en recherche d'emploi depuis septembre 2021.

Elles mobilisent, pour ce qui concerne l'ENTE 3,15 ETP.

### IV-3 La Classe Préparatoire Talents du Service Public « CPTSP

L'ENTE a été retenue en 2021 pour une « Classe Prépa Talents du Service Public », sous l'égide de la DGAFP, après avoir accueilli pendant 8 ans les Classes Préparatoires Intégrées pour la préparation au concours de Technicien Supérieur Principal du Développement Durable (TSPDD).

Des objectifs nouveaux :

- Permettre aux élèves de se préparer au concours de TSPDD en recevant une formation basée sur l'innovation pédagogique et un accompagnement renforcé de tuteurs en services afin de les acculturer aux attendus et fonctionnement de nos ministères.
- Articuler la formation et l'accompagnement des stagiaires autour de la notion de développement des compétences tout au long de son parcours professionnel avec le concours du Centre de Valorisation des Ressources Humaines d'Arras.
- Délivrer une certification de type « passeport compétences », fil rouge de la formation, que le stagiaire puis l'agent futur alimentera au fur et à mesure de ses apprentissages, de ses différentes expériences et qu'il pourra valoriser tout au long de sa carrière.
- Partager les cultures professionnelles avec les PrAB au sein d'une même formation : 4 CPT et 15 PrAB en 2021/2022

Elle concerne 8 à 13 étudiants par année scolaire pour 15 places ouvertes.

La formation a une durée de 6 semaines de présentiel, avec des travaux et des examens blancs à réaliser en inter-sessions.

Le coût de la formation est de 12 757 €, auxquels s'ajoutent les frais de déplacements des CPT et PrAB, soit 14 535 € pour 2021/2022.

La formation mobilise 0,7 ETP.

Reprise par le CVRH d'Arras sur le site de Valenciennes. Transfert à partir de juillet 2023.

#### IV-4 – Transfert du CMA

La demande de poursuite de l'activité du Centre ministériel d'appui à la formation à distance peut être satisfaite par un rattachement à une autre structure. Quel que soit le choix, ce rattachement nécessite que soient transférés à minima les moyens propres du CMA, la part de support assurée par les autres services (logistique, RH, finances, qualité, etc) étant difficilement quantifiable, et pouvant être assurée par la structure d'accueil.

Or masse salariale des agents, le budget du CMA (hardware et software, formations suivies, abonnements, adhésions, organisation des rencontres de la e-formation...) est d'environ 50.000€ par an et la part de l'hébergement (locaux, téléphone, nettoyage...) assurée par l'ENTE pour l'ensemble des agents de l'établissement soit 160.000 € (10% de 1.600.000 €).

## V – Les agents de l'ENTE

La problématique RH fait partie des conditions de faisabilité du projet. En effet, d'une part elle en détermine l'acceptabilité sociale et, d'autre part, elle doit être intégrée dans la faisabilité économique du projet. De plus, c'est un préalable signalé par l'ENTPE pour la reprise des formations Bac+2/ Bac+3 des étudiants.

Tous les agents de l'ENTE sont des fonctionnaires titulaires.

Suite à la fermeture de l'ENTE, ces agents ne quitteront pas, a priori, la fonction publique (mis à part quelques cas de départ en retraite ou de rupture conventionnelle) et devront donc retrouver un poste, qu'ils rechercheront préférentiellement au sein du ministère.

Au-delà d'une logique générale de réduction des effectifs du pôle ministériel, la fermeture de l'ENTE donnera donc lieu à des économies en titre 2 à moyen ou plus long terme.

Par ailleurs, le profil d'âge et de grade des agents définit une population peu mobile, dans un bassin d'emploi saturé. La question de la mobilité géographique risque d'être un point important d'achoppement du processus.

La garantie pour chaque agent de retrouver un poste dans un périmètre géographique acceptable, compatible avec la localisation familiale actuelle, sera un élément déterminant de l'acceptabilité du projet pour les agents et leurs représentants.

Dans ce contexte, la possibilité d'un accueil en surnombre dans d'autres services du Ministère des agents qui ne retrouveraient pas de poste, sera un point important d'acceptabilité.

### V-1 Effectifs

Les effectifs actuels ( septembre 2021) sont de 87 agents (83,9 ETP), répartis en  
50 agents à Aix-en-Provence (pour 47,9 ETP)  
37 agents à Valenciennes (pour 36 ETP)

Tous ces agents sont des fonctionnaires titulaires.

Compte tenu des perspectives actuellement connues de départs à horizon 2023, la projection en juin 2023 est de 46 agents à Aix-en-Provence et 34 agents à Valenciennes.

### V-2 Profils et compétences des agents (annexe 6)

Les profils des agents de l'ENTE sont très variés du fait même de la conception de l'école et de la vocation professionnalisante de ses formations. Une bonne part des agents, qui a pu, au fil des mobilités internes ou des réorganisations successives de l'ENTE (2012, 2019), occuper des postes dans différents services et missions, présente des profils polyvalents et des compétences variées, notamment en termes de formation, qui ne se réduisent pas à leurs fiches de poste actuelles.

Les profils des agents de l'équipe pédagogique de la DE sont des profils de chefs de projet, disposant de compétences techniques ou transversales acquises sur de précédents postes, qui ont fait le choix de poursuivre leur carrière ou une partie de leur carrière, dans le domaine de la formation.

Au niveau des fonctions support (PAF, SG, DSD) les agents ont des profils d'assistantes ou de gestionnaires expérimentés et adaptables, qui devraient pouvoir se repositionner sur des fonctions de ce type dans d'autres structures internes ou externes au ministère. Il est toutefois important de signaler que la majorité est depuis longtemps sur son poste ou à l'ENTE (ou plus largement en résidence administrative à Aix : ENTE/CVRH/CE-REMA/DREAL) et bien souvent peu mobile géographiquement.

Le CMA est un service particulier au sein de l'école dont les missions en dépassent le cadre pour être au service de l'ensemble des entités du Ministère dans le développement de la E-formation et de la formation en distanciel notamment. Les compétences sont à la fois celles de chef de projet, de concepteur, de formateur...

### V-3 Contraintes « sociales »

Les agents, majoritairement, sont depuis longtemps sur leur poste (ou plus largement sur la même résidence administrative) avec des contraintes familiales. Ils sont donc en général peu mobiles géographiquement que rendent encore plus difficiles le coût de l'immobilier et les conditions de transport.

Le principe de ré-affectation au sein du même département que la résidence administrative actuelle peut induire des situations socialement (ou familialement) intenable, ce qui est actuellement générateur de stress important chez certains agents.

### V-4 Vers un plan d'accompagnement

#### V-4-1 Les besoins

La fermeture annoncée du site d'Aix nécessite de clarifier le devenir des 46 agents concernés, présents sur site en juin 2023.

Dans l'hypothèse – la plus favorable – d'une part, d'une reprise du CMA conservant une localisation sur Aix-en-Provence pour les 8 agents concernés, d'autre part, d'une reprise d'une dizaine d'agents par l'ENTPE, il resterait une trentaine d'agents qui ne trouveront pas de solution dans le cadre de la nouvelle organisation des missions de formation.

La situation générale de l'emploi est difficile aussi bien dans les Hauts de France que sur le bassin d'emploi marseillais, avec des taux de chômage supérieurs à la moyenne nationale et l'administration publique connaît de fortes contractions des postes depuis plusieurs années, notamment dans l'administration d'État avec les restructuration et concentrations de services. (fusions et regroupements des services, création SGC, etc.)

Les enseignants-formateurs de l'ENTE, majoritairement de catégorie B, ne sont pas éligibles sur des postes équivalents à l'éducation nationale ou enseignement supérieur. Leur repositionnement sur des fonctions similaires, au CMVRH ou à l'ENTPE, est conditionné par la localisation géographique des postes.

Une mobilité vers d'autres structures, d'ores et déjà envisagée par certains, se heurte à la saturation des bassins d'emploi locaux.

Les agents font part à ce jour de fortes inquiétudes, plus particulièrement sur les points suivants :

- La crainte d'une mobilité géographique forcée, certains évoquant la pression d'une mise en disponibilité d'office

- La difficulté de réaffectation dans des bassins d'emploi saturés (Hauts de France comme PACA) dans un contexte de baisse d'effectifs et de concentration (SGC) : peu de postes et manque d'intérêt de ceux qui peuvent être proposés, notamment dans les fonctions support (tâches répétitives, contacts humains réduits, etc..)
- La distance d'une éventuelle réaffectation, même si elle se fait dans le département de la résidence administrative actuelle (Bouches du Rhône), par rapport au domicile familial.

#### V-4-2 Plan de transformations et d'accompagnement

Tous les agents de l'ENTE sont concernés par au moins un des cas identifiés dans le guide «Conduire la transformation des organisations /( plan managérial ) » de la DRH,

- suppression de poste : majorité d'agents d'Aix, et une partie de ceux de Valenciennes
- transfert de poste avec changement de résidence administrative (Agents d'Aix qui seraient affectés à Vaulx-en-Velin, ou trouveraient un poste dans une autre résidence administrative)
- évolution substantielle des missions (plus de 30%)
- modification de la structure de rattachement (de ENTE à CMVRH ou ENTPE,
- modification du niveau hiérarchique de rattachement

En préalable au plan d'accompagnement, l'acceptabilité sociale de la décision sera conditionnée par la visibilité et les garanties apportées sur l'avenir professionnel des agents, notamment ceux concernés par les suppressions de poste.

- Pour les agents transférés (à l'ENTPE , CMVRH : une vision claire des modalités de transfert des missions, des conditions offertes aux agents (conditions et lieu de travail...) et de leur durée dans le temps.

- Pour les agents (d'Aix en particulier ) dont le poste sera supprimé : une mobilité géographique forcée ou une mise en disponibilité d'office, ne semblent pas pouvoir être retenues.

La possibilité d'accueillir en surnombre dans les services de la région aixoise les agents qui n'auront pas trouvé de solution dans le cadre de la nouvelle organisation des missions de formation (soit la majorité des agents d'Aix), ni de mobilité compatible avec leur résidence familiale, demande à être affirmée avant communication aux agents de la décision officielle.

Donner une visibilité professionnelle nécessitera la clarification des postes offerts et des conditions d'affectation à l'issue du processus.

Pour les agents qui le souhaiteront : une transition ou reconversion professionnelle avec les mesures d'accompagnement

D'ores et déjà 5 réunions plénières d'information et d'échanges ont été tenues entre juin et octobre 2021, et le mercredi 13 octobre 2021, l'organisation d'un comité technique spécial consacré à la présentation du rapport relatif à l'évolution des formations dispensées à l'ENTE a permis de maintenir les échanges avec les organisations syndicales locales.

L'accompagnement psychologique et prévention des RPS pris en charge par l'école à ce jour, sera nécessaire tout au long du processus de transfert des missions/ de restructuration.

Un accompagnement au changement (évolution professionnelle et mobilité) sera particulièrement nécessaire :

- La possibilité de candidater sur les postes offerts par les structures repreneuses de l'activité, indépendamment de la fiche de poste actuelle (de type bourse aux postes avec priorité à l'ensemble des agents de l'ENTE);
- l'accès prioritaire aux postes offerts dans d'autres services
- la mobilisation des primes de restructuration
- La garantie de n'avoir aucune perte financière liée au changement de poste ( conservation du régime indemnitaire, mobilisation du CIA);
- L'assurance d'un accompagnement individuel si besoin, prenant en compte les compétences (fiche de poste et parcours antérieur) mais aussi les contraintes personnelles : domiciliation et contraintes familiales notamment. Outre les services RH de proximité, cet aspect associera les services sociaux (assistantes sociales) déjà mobilisés dans la phase préalable d'accompagnement
- Un accompagnement à l'évolution professionnelle soit par le biais de la valorisation des compétences soit dans le cadre de transition professionnelle (congé de transition professionnelle, aide à la mise en œuvre d'un projet professionnel....);
- l'accès prioritaire aux formations nécessaires à la mise en œuvre des projets professionnels et leur financement;

## VI Missions non conservées (1) et autres sujets liés aux sites (2)

### VI-1 Missions non conservées

Certaines des activités de l'ENTE, détaillées à l'arrêté du 08 février 2017 ne bénéficient, à ce jour, d'aucune visibilité sur un éventuel transfert. Certaines d'entre elles correspondent cependant à priorités gouvernementales ou ministérielles affirmées, et qui s'inscrivent dans des conventions de partenariat.

#### VI-1.1 Education à l'environnement et au développement durable

Politique publique mise en œuvre par le ministère dans le cadre de la Stratégie de Transition pour le Développement Durable, l'éducation au développement durable fait l'objet d'un accord-cadre, signé le 17 mai 2021 par les ministres de la Transition écologique et de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

Les activités d'EEDD, pour lesquelles l'ENTE est reconnue par le ministère de la transition écologique comme un des acteurs nationaux, intègrent également l'égalité et la diversité dans les objectifs de développement durable, en s'inscrivant dans l'Agenda 2030, avec une forte dimension partenariale et de dialogue avec les citoyens.

Nombre d'élèves concernés : 410 pour l'année scolaire 2020/2021 dont :

- formateurs ( encadrants EPIDE, enseignants...) : 65 professeurs, 4 encadrants EPIDE, 7 animateurs centres sociaux...) à compléter par les stagiaires en BP JEPS Animation Sociale : 13 (+2 encadrants)
- élèves de lycées et collèges : 113 dont 50 de collèges REP/REP+ (*Circulaire du premier ministre du 17 juillet 2018*) lors des sessions "Mon métier pour la transition écologique"
- étudiants BTS Management Opérationnel de la Sécurité : 8 pour la première année
- étudiants BTS Fluide, Énergie, Domotique : 12
- volontaires du SNU et Réserve Civique : 86
- stagiaires E2C et EPIDE : 36 dont 13 pour E2C et 23 pour EPIDE
- formations en établissements scolaires : 77 élèves sensibilisés dont 20 REP+ auxquels s'ajoutent le public des interventions en Centres Sociaux de Quartiers Politique de la Ville (opération «Nos Quartiers d'Été», «Vacances apprenantes»,...)

Coût de la formation : Le coût de certaines formations font l'objet d'une facturation (séjour SNU, BP JEPS, BTS FED,...) reversé à l'ENTE.

Nombre d'ETP mobilisés dans l'école : 2 ETP (4 agents) et deux missions publiées en Service Civique

Nombre de JAF : 3 549 (année scolaire 2020/2021, avec annulations suite à pandémie COVID)

Durée de la formation à l'ENTE :

Variable : d'une 1/2 journée (sensibilisation en QPV) à plusieurs jours en continu (Service National Universel) ou stages « Mon métier pour la transition écologique ») ou perlé mensuellement sur deux ans (BTS MOS).

Cette mission ne semble pas pouvoir être reprise par le CMVRH dès lors qu'elle ne fait pas partie de ses missions, ni par l'ENTPE pour laquelle le public visé ne s'inscrit pas dans son public cible.

L'abandon de cette mission pourrait être considérée comme contradictoire avec la politique du ministère de la transition écologique de diffusion de la transition écologique dans la population, notamment chez les plus jeunes.



### VI-1.2 Étudiants et demandeurs d'emploi

De la même façon qu'elle contribue à la mise en œuvre de quatre licences, déjà évoquées, l'ENTE assure une partie de formations -liée aux politiques publiques ministérielles- dans deux diplômes MESRI de niveau BAC+2.

- Brevet de Technicien Supérieur *Fluide Énergie* : en partenariat avec le CFA BTP Hauts de France.
- Brevet de Technicien Supérieur *Management Opérationnel de la Sécurité* : dans le cadre d'un partenariat plus large avec un institut situé à Denain, ville identifiée comme quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) en tant que site d'intérêt national. Sur les thématiques des risques et de sécurité correspondant à des politiques publiques ministérielles (Police de l'environnement, Contrôle des Transports Terrestres,...).

Il est à noter que deux projets sont également en cours de finalisation :

Novembre 2021 : Brevet de technicien supérieur *Gestion des transports et logistique associée* : En partenariat avec le Lycée Technologique et Professionnel Hélène Boucher de Somain, également situé en géographie prioritaire Politique de la Ville.

Septembre 2022 : Titre professionnel Chef de Chantier Gros Œuvre : En partenariat avec le CFA BTP Hauts-de-France.

### VI-1.3 Des participants à des actions de formations continue

L'ENTE a mis en place des partenariats afin d'accueillir, au sein de ses formations, des agents des trois fonctions publiques :

- Accueil des agents de la sous-préfecture de Valenciennes pour des formations administratives et du Conseil Départemental du Nord sur la thématique des infrastructures.
- Formations de formateurs au sein d'organismes relevant du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales ( Établissement pour l'insertion dans l'emploi et École de la deuxième chance) ou de structures d'éducation populaire.
- Conception et mise en œuvre de sessions du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport en Animation Sociale.

### VI-1.4 Des auditeurs français et étrangers agréés par l'école

La conception et la réalisation de formations de formateurs à l'Éducation Environnement Développement Durable (EEDD) s'appuie sur la mallette pédagogique dont le déploiement, par l'ENTE, permet de confirmer la pertinence auprès du public à sensibiliser.

Si l'ENTE est référencée auprès du Rectorat de Lille, et est en partenariat avec le Rectorat académique des Hauts de France pour le Service National Universel, elle est également reconnue par le Ministère de la Transition Écologique parmi les acteurs nationaux de l'EEDD. L'ENTE mène ainsi actuellement (en liaison avec le CGDD) une réflexion sur l'élaboration d'un référentiel national d'option Développement Durable au collège, avec un début d'expérimentation en octobre 2021.

L'activité EEDD, pour laquelle l'ENTE est reconnue parmi les acteurs nationaux par le ministère, s'inscrit donc pleinement dans la démarche du pôle ministériel de promouvoir l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

A titre d'exemple, et en écho à la brochure éponyme du Secrétariat Général, l'ENTE organise au bénéfice de collégiens et de lycéens des stages « *Mon métier pour la transition écologique* ». Celui du mois de mai 2021 a

obtenu les félicitations de la Ministre de la Transition Écologique sur les réseaux sociaux. Le stage du mois de septembre 2021 bénéficie de la labellisation « *La France en Transition* » (CGDD).

L'ENTE contribue à l'opération « Mon stage de troisième » pilotée par la Commission européenne et le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (via le CGET).

À noter que l'ENTE intervient également pour le centre de Cambrai de l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE), sous cotutelle du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales et l'École de la deuxième chance (E2C) Grand Hainaut.

A ce jour, ni l'ENTPE, ni le CMVRH n'ont exprimé le souhait de prendre en charge ces missions. Il conviendrait d'identifier et de confier à une autre structure la poursuite des échanges avec les interlocuteurs internes (Commissariat Général au Développement Durable...) et externes (MENJS, associations d'Éducation Populaire...).

Le maintien sur le site de Valenciennes se justifierait compte tenu de l'expérience acquise les années précédentes, de l'importance de ce type de formations comme politique publique portée par le pôle ministériel, et de la reconnaissance des compétences de l'ENTE par le ministère sur ces missions .

## VI-2 Autres conséquences de la fermeture du site d'Aix-en-Provence

### VI-2.1 LEA

Le cadre du "Protocole d'accord" signé avec Habitat Marseille Provence le 28 mai 1997 pour 33 ans (soit jusqu'au 27 mai 2030), destiné à l'hébergement des élèves ou stagiaires de l'ENTE, garantit l'occupation pour 100 stagiaires, 10 mois de l'année Il est prévu que l'ENTE doit payer les loyers à Logements Étudiants Méditerranée, structure gestionnaire, quand les logements sont inoccupés.

Loyer actuel (2021): 427 €/mois

Si l'ENTE ferme en juin 2023, il restera 7 ans à payer, soit un solde de :

$100 \text{ logements} \times 10 \text{ mois} \times 427 \text{ €} \times 7 \text{ ans} = 2\,989\,000 \text{ €}$

L'analyse juridique faite par la DAJ en 2013 (en PJ) avait montré que le Ministère ne pourrait pas se dégager de cette obligation de paiement, même en cas de cessation de l'activité de formation de l'ENTE.

À noter que l'État deviendra propriétaire du bâtiment à l'issue du bail emphytéotique.

### VI-2.2 Restaurants administratifs

Un restaurant inter- administration assure la restauration des agents des cinq services du MTE installés sur le campus d'Aix-les-Milles (CEREMA, ENTE, CVRH-Aix, DREAL et SNUM).

L'ENTE représente 38,4% de la fréquentation, dont les élèves représentent la plus grande part, et du financement.

Le départ des agents et des élèves de l'ENTE conduira à un profond bouleversement économique de la convention de restauration qui pourrait remettre profondément en cause la prestation assurée, voire de la faire disparaître, conduisant à trouver d'autres solutions de restauration plus coûteuses pour les agents et les services.

A priori, le restaurant administratif installé sur le site de Valenciennes ne devrait pas voir son activité diminuer sensiblement dès lors que les agents restent sur place et que les formations de fonctionnaires assurées actuellement sur le site d'Aix-en-Provence, seront transférées à Valenciennes, compensant ainsi la perte d'une cinquantaine d'étudiants.

### VI-2-3 Régies de recettes

Chaque site dispose d'une régie de recettes concernant essentiellement les frais d'inscription des étudiants CPADT, de la part bénéficiaire des licences qui revient à l'ENTE, de la valorisation des locaux de Valenciennes (location de salles de formation et de l'amphithéâtre).

Ces régies seront clôturées lors de la cessation d'activité de l'ENTE.

### VI-3 Bâtiment de Valenciennes

Le bâtiment de Valenciennes est composé d'un bâtiment principal consacré à l'enseignement et à l'administration, d'un hébergement de cinquante chambres, d'un restaurant administratif, de salles de sport et de 3 logements.

Son fonctionnement mobilise une équipe logistique de 8 ETP : 2 sécurité du site - gardiennage, 2 logistique, 2 informatique, 1 comptabilité, 1 ressources humaines.

Son coût de fonctionnement s'élève à 417 957 € sur le programme 217 (contrôle – sécurité, maintenance, entretien-réparation, nettoyage, entretien des espaces verts, fluides) et 24 747 environ sur le programme 723 (chiffre variable selon les travaux à effectuer).

Le bâtiment principal, notamment les salles de formation et l'amphi, bénéficie au tissu interministériel local (DRFiP, Sous-Préfecture, Gendarmerie Nationale,...) et est valorisé par une politique dynamique de locations payantes à des tiers (Ministère des Armées, CNFPT, DREAL, Communautés d'Agglomérations, entreprises privées...)

En cas de sous-utilisation, cette politique peut s'affirmer, ou proposer l'implantation permanente d'autres organismes. A titre d'exemple, l'antenne de Valenciennes du CNAM Hauts-de-France tout comme le CFA BTP Hauts-de-France ont fait connaître leur intérêt de s'y installer.

### VI-4 Révisions réglementaires

Il convient enfin de prévoir la révision des textes réglementaires concernant :

- le CMVRH, arrêté du 30 mars 2012 modifié portant création et organisation d'un service à compétence nationale dénommé « centre ministériel de valorisation des ressources humaines »,
- l'ENTPE, Décret n°2006-1545 du 7 décembre 2006 relatif à l'École nationale des travaux publics de l'État.
- l'ENTE, abrogation de l'arrêté du 8 février 2017 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'École nationale des techniciens de l'équipement,

- le ministère de la transition écologique, Décret n°2008-680 du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, art. 2 – VI,
- ainsi que les textes relatifs à la formation des TSPDD, Arrêté du 26 juillet 2013 fixant les règles d'organisation générale, le contenu et les modalités d'évaluation de la période de formation professionnelle statutaire des techniciens supérieurs principaux du développement durable,
- et des SACDD, Arrêté du 26 juillet 2013 fixant les règles d'organisation générale, le contenu et les modalités d'évaluation de la période de formation professionnelle statutaire des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable .

## Conclusion :

\* La reprise de la formation des fonctionnaires de catégorie B par la DRH ( CMVRH) sur le site de Valenciennes sous l'autorité du CVRH d'Arras pourra être réalisées à l'issue de l'année universitaire 2022/23, avec un effectif d'environ 32 ETP. Au plus tard en septembre 2022, un préfigufateur pourrait être recruté pour organiser le transfert des missions de formation fonctionnaire de l'ENTE.

Afin de permettre le repositionnement des agents du site d'Aix-en-Provence, il doit être envisagé le maintien d'une activité liée à la formation de fonctionnaires sur le site d'Aix-en-Provence dans une phase temporaire.

\* La reprise de la formation des étudiants au sein de l'ENTPE se traduira par la création d'un 1er cycle universitaire sanctionné par un diplôme d'établissement, un Bachelor, co-construit avec l'ENTE à partir des formations dispensées par cette école auprès des Bac+2 et Bac+3. Sa particularité sera d'être un Bachelor en apprentissage.

Pour son projet, l'ENTPE estime son besoin en recrutements entre 23 et 26 agents, dont une dizaine de l'ENTE, principalement du site d'Aix, dans l'hypothèse d'une cible de 150 étudiants (3X50).

\* Les trois scenarii de reprise du CMA étudiés présentent chacun avantages et inconvénients. Dans chacun, les 10 agents concernés pourraient rester sur leur site d'affectation.

\* La Classe « Prépa Talents du Service public » serait assurée par le CVRH d'Arras.

\* Selon l'adhésion des agents à ces projets et les modalités et localisation d'accomplissement des missions, il resterait une trentaine d'agents (déduction faite des départs en mobilité d'ores et déjà validés et des départs à la retraite connus à ce jour) qui devraient être accompagnés pour trouver un nouveau poste ou être repositionnés. D'ores et déjà, l'ENTE a mobilisé les assistantes sociales des DREAL concernées, mis en place une écoute psychologique des agents.

L'ENTPE propose une organisation du travail permettant aux agents d'Aix-en-Provence compétents de travailler pour l'école, tout en restant basé sur le site d'Aix.

La trentaine d'agents qui ne seraient pas repris par l'une des deux entités concernées et qui n'auraient pas trouvé de mobilité sortante, pourraient être placés en surnombre dans une entité du MTE de proximité, dont le CVRH d'Aix-en-Provence.

\* Le gain budgétaire en cible est significatif. Il porterait essentiellement sur la cible réduite de 25 à 30 agents et sur le coût du site d'Aix-en-Provence. Sa réalisation ne sera toutefois pas immédiate du fait de la phase de transition.

## Table des matières

Introduction	1
I. Contexte	2
II. Les projets de reprise des missions de l'ENTE	4
II-1 Formations des fonctionnaires	
II-1.1 Présentation des formations	
II-1.2 Projet du / Prise en charge par le / Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)	
II-2 Formations étudiants	5
II-2.1 Présentation des formations	
II-2.2 Projet de l'École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)	6
II-3 Missions du Centre ministériel d'appui à la formation à distance (CMA)	7
II-3.1 Présentation des missions du CMA	
II-3.2 Candidats à une reprise des missions du CMA	8
III. Opportunités, risques et difficultés relatifs aux transferts des formations	9
III.1 Opportunités	
III-1.1 Formations des fonctionnaires	
III-1.2 Formations étudiants	
III-2 Risques et difficultés	10
III-2.1 Période transitoire (2022-2023)	
III-2.2 Formations de fonctionnaires	
III-2.3 Formations étudiants	11
III-3 Synthèse des scénarios de reprise des missions du CMA	12
III-3.1 Rattachement au CMVRH	

III-3.2 Rattachement à l'ENTPE	13
III-3.3 Rattachement à l'Université Gustave Eiffel	
<b>IV. Ressources nécessaires au transfert des missions de l'ENTE</b>	<b>14</b>
IV-1 Transfert des formations fonctionnaires	
IV-1.1 SACDD (Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable)	
IV-1.2 TSPDD (Techniciens principaux du développement durable)	15
IV-1.3 Liste d'aptitude et examen professionnel et requalification des agents promus dans les corps de TSPDD et de SACDD	16
IV-1.4 TE (Techniciens de l'environnement)	
IV-1.5 Formation continue DGITM	
IV-1.6 Formation prise de poste informatique (PSI)	17
IV-2 Transfert des formations étudiants	
IV-2.1 Étudiants « chargés de projet en aménagement durable des territoires »	
IV-2.2 Apprentis de licences	
IV-3 La Classe préparatoire « Talents du Service public » (CPTSP)	18
IV-4 Transfert du CMA	19
<b>V. Les agents de l'ENTE</b>	<b>20</b>
V-1 Effectifs	
V-2 Profils et compétences des agents (annexe 6)	
V-3 Contraintes sociales	21
V-4 Vers un plan d'accompagnement	
V-4.1 Les besoins	
V-4.2 Plan de transformation et d'accompagnement	22
<b>VI. Missions non concernées et autres sujets liés aux sites</b>	<b>24</b>
VI-1 Missions non concernées	
VI-1.1 Éducation à l'environnement et au développement durable (EEDD)	
VI-1.2 Étudiants et demandeurs d'emploi	25

VI-1.3 Des participants à des actions de formation continue	
VI-1.4 Des auditeurs français et étrangers agréés par l'école	
VI-2 Autres conséquences de la fermeture du site d'Aix-en-Provence	26
VI-2.1 LEA	
VI-2.2 Restaurant administratif	
VI-2.3 Régies de recettes	27
VI.3 Bâtiment de Valenciennes	
VI.4 Modifications réglementaires	28
Conclusion	29

## Annexes

1 Lettre de mission

2 Ressources humaines et financières mobilisées pour chaque formation

3 Scenarios de rattachement du CMA

4 Rapport ENTPE

5 Note CMVRH

6 État des lieux RH