CR groupe de travail de la commission-formation du MCC

* **1er bilan** note pluriannuelle Orientation de la formation professionnelle continue **2014-16** (mi-bilan)
* **projection** nouvelles orientations note pluriannuelle **2017-19**

-------------------------------------------------------------------------------

**Présents**

Administration/RH-Formation centrale & Gdes direc° : **I. Gadrey** (ss direct. Politiq RH & relations sociales) ; **V. Astien** (cheffe départ. Recrutmnt mobilité & forma°) ; **F. Grimaud** (resp. pôle managemnt & dévlpmt compét.) + resp. forma° **DGPat** & **DGCA** & **DGMIC**

OS : CGT ; CFDT ; Sud-solidaire ; Snac-Fsu (LH)

Réf. utiles

* CTM 21.05.2013
* Orientations interministérielle & ministérielle
* plans annuels de formation (SG, DGPat, DGMIC, DGCA, EP-BNF, EP-Louvre, EP-Versailles)

Définitions

* Agents non-formés = pas d’action formation dans l’année
* en rouge : remarques des OS

Méthode

* principe GT fait suite à demande en CTM de mai 2013 (cf V. Astien)

3 objectifs

* clarifier l’**organisation de la formation au MCC** et le rôle de chacun pour les agents, les services, le réseau des responsables de formation
* doter le MCC d’un **outil de pilotage ministériel** de la politique de formation
* engager une **politique pérenne** à partir des services centraux, à vocation nationale

-------------------------------------------------------------------------------

Evolutions entérinées 2017-19

* Frais de mission à la charge de l’organisateur de la formation (hors EP)
permet l’accès égal aux formations sans inégalité budgétaire
* Outil Formaction > RenoiRH
d’application élargie (notamment avec les services décentralisés, ex. DRAC), l’objectif est de l’étendre à tout le MCC
* remarques :
. complexité actuelle de l’organisation formation MCC (entre les grandes directions, avec les EP, …)
. qui fait quoi ? (rappel à chaque note, cf F. Grimaud)

NB : CPF (Compte Personnel de Formation) bientôt dans la FP – déjà dans le privé

5 Priorités pluriannuelles nationales (passées & à venir)

* **Adaptation au poste** de travail = **T1** (majoritaire) *cf tablo p. 5*

= réalisé : développement des formations post-recrutement

. post-recrutement – nouvx-arrivts & prise de fonction des cadres,
. mobilité & reconversion (voir reclassement temporaire ou non)

* **à reconduire**

CGT : . beaucoup de T1 > demande « T4 » !
 . manque vision moyen/long terme, pb d’anticipation, manque GPEC (gestion prévisionnelle RH)
 . demande de pérenniser dans l’emploi plutôt que reconvertir systématiquement
 . pb promotion sociale dans la FP (fonction publique) s’accentue (cf retraites sous seuil pauvreté)
 . anticiper les reclassements (liens avec la formation et les commissions de réforme/CAP)

CFDT : . lien avec RéATE (réforme de l'administration territoriale de l'État) : important de rappeler le contexte actuel et annoncer le contexte à venir (2017-19)

Admin. (FG) : remontée des infos avec les régions = améliorée (voir outil RH régie « Saphir »)
 . souplesse du MCC = prise en compte des demandes de formation en cours d’année
 . Pb retour de volets formation des évaluations = manuscrites/illisibles (bcp de temps pour décrypter…)

FSU (LH) : formations multipliées d’adaptation aux fonctions suite à recrutement (notamment des cadres) = lien avec recrutements qui ne s’appuient pas sur des compétences avérées nécessaires au poste… pose question

Admin. : adaptation des formations suite aux remontées des jury de concours, dorénavant sollicités (lacunes repérées, ...)

- **Accès** pour les « non-publics » = **non-formés** (46 % en 2015, surtout cat. A+ & B) *cf tablo p. 6*
 = réalisé : délocalisation en Drac & prise en charge frais par SG (hors EP)

* **à reconduire**

Admin. (FG)**:**  amélioration récente du taux d’agents formés (dont enseignants, A+ & B)

FSU (LH) : attention à distinguer « formation » et « compétence », ou même simple information/com’ (qualifier clairement + inscription/statistiques) : confusion au Louvre (1h d’info sur service/direction interne est qualifiée de formation!)

Admin. : . rappels réguliers du périmètre de chaque notion, bien distinct et clairement défini
 . aspect « compétences » toutefois utile et complémentaire

* Rapprochement/**coordination entre serv. Formation MCC** *cf tablo p. 7*

= réalisé : réunions de coordination & d’échange bonnes pratiques x 4/2015 (services, gdes direc°, gds EP)
+ réunions réseau resp. de formation x 2/2015

. en cours : élabora° circulaire activité de formateur interne MCC

. actions de formation conjointes (encore rares)

. référentiels de formation (récente mise en chantier) : prépa° concours

* **à reconduire**

Admin. (FG) : coordination sensiblement améliorée

CFDT : tjrs pb avec les petits établissements

* **Valoriser métiers MCC** *cf p. 7*

= réalisé : ouverture réciproque des offres entre DG (mesures à venir qd outil commun)

. outil commun à généraliser

* **à reconduire**

Admin. (FG) : seul prérequis = connaissances métier

CFDT : ajouter les services civiques et autres (apprentissage, ...)

* **Accompagnement Emplois d’avenir** *cf p. 8*

= réalisé : augmentation des actions & ouverture de toutes les offres de base (bureautique, prépa° concours, …)

. développer accompagnement par formations, surtout qualifiantes

* **à reconduire**

Admin. : en plus de la formation qualifiante par l’établissement d’accueil

CFDT : quid visites des autres services du MCC ?

13 Priorités pluriannuelles nationales SG, secrétariat général MCC (passées & à venir)

*Augmentation de l’activité de la formation SG due à l’ouverture vers agents EP*

* **Prépa° concours/examens pro** *cf p. 10*

= réalisé x 5 axes : professionnalisa° épreuves/jury formé/titularisa° Sauvadet/prise en charge prépa° indiv. IRA, ENA, …

. poursuivre x 4 objectifs : ingénierie forma°/Sauvadet prolongé, dont EP, notamment cat.C/offre harmonisée via référentiel commun/GT présidts jury pour améliorer prépa° candidats

* **à reconduire**

Admin. : GT préparation des concours prochainement

OS (CGT, CFDT, FSU) : gros pb sur les concours interministériels (ex. SA) = difficultés sur l’outil (Min. Educ.Nale) dédié et inégalités de traitement pour les agents du MCC (mobilité forcée et probabilité réussite réduite – 14 postes MCC)

CGT : . formation post-recrutement devenu trop court > établir un programme au long cours
 . se référer aux rapports de jury (à établir systématiquement)

Admin. : GT avec les présidents de jury = OK
 . parcours encadrant devenu obligatoire (socle de 3 formations + autres au choix, en fonction des besoins)

CFDT : qui rentre dans le qualificatif d’encadrant ? (donner définition) = certains agents catégorie C encadrent…
 . quels indicateurs/quelle évaluation de la formation dans les pratiques (constat d’une augmentation des formations sans meilleure pratique visible!)

NB : formation des cadres supérieurs > 1 ou 2 jours à mettre en place (cf DGAFP)

* **Accueil nouveaux arrivants** *cf p. 10-11* (résultat quantitatif tributaire des recrutements)

= réalisé : communication vers RH & resp. formation (public : prise fonctions, retour suite interruption, lauréats concours Sauvadet)

. contenu : 1 j. cadre fonction publique, 1 j. orga° & missions MCC (introduc° principes non-discrimina°, égalité H-F, laïcité)

. en cours : regroupement de lauréats de même concours dans même session (enseignement, IRA, ICCEAC, …)

* **à reconduire**
* **Améliorer pratiques encadrement** *cf p. 11-12*

= réalisé :

. enrichissement, diversification de l’offre (10 > 18 formations différentes, 2015-16)

. augmenta° participa° due à l’ouverture aux EP, à la com’ & aux excellents retours des participants

. plus de sessions cause demandes, parcours longs doublés depuis 2014 = donc budget accru (100.000€/2013 ; 222.000€/2015)

. En cours : parcours obligatoire nouveaux encadrants (3 j. socle + thématiques dans les 6ers mois)

. à venir : accès pour cadres sup., même EP, via prise en charge frais par SG (formations onéreuses)

* **à reconduire**
* **Evolutions fonctions RH** *cf p. 12-13*

= réalisé : gestion perso./approfondissmnt/informatiq

. depuis 2014, mise à jour de l’offre (évolutions règlementation & SIRH RenoiRH – nouveau syst. Informa°)

. en cours 2016 : actu juridiq RH, valeurs fondamentales FP, métiers de la formation, maitres apprentissage

. 2016-17 : déploiement syst. Informa° RenoiRH modules formation puis paie

. 2017-18-19 : pédagogie pour les formateurs internes

* **à reconduire**

CGT & FSU : pb des gestionnaires RH = quel soutien interne concret (forma° internes et référents expérimentés – appui transverse)

CGT : . territoriale = plus de service RH MCC
 . quid formation suite Loi déontologie ?

* **Optimisation gestion publique** *cf p. 13-14*

= réalisé : parcours professionnalisa° selon profil (finances publiques, contrôle gestion)

. depuis 2014 - réorga° tutelle, actualisa° parcours chargés de tutelle (compétences techniques & nouvelle orga°)

. 2015 : accompagnement des EP pour gestion nouveau mode gestion comptable GBCP (Nelle orga° & processus financiers EP au 01.01.16)

. 2016 : offre remaniée (lien x Safig, serv. Aff. Finan. & Gales du SG) > stage unique ts aspects programma° budgétaire

. pilotage/suivi emplois & masse salariale ajouté (cf orienta° interminist.)

. 2017-19 : développement au plus haut niveau d’expertise (possible interministériel)

* **à reconduire**
* **Agents de prévention et membres CHSCT** (hyg., sécu., condi° travail) *cf p. 14-15*

= réalisé : plan formation 2014 vu x GT SG-CHSCTM

. évolution avec programme Nal préven° risq pro/chaque année

. formation initiale + thématiques (RPS, TIC, Amiante, presta., Duerp) : dorénavant chaque année

. délocalisation des formations possible (Drac, EP)

. 2016 : nouveau GT offre formation HSCT

 à organiser & pérenniser > évolutions, adaptation du plan pour intégrer ces thématiques

* **à recondui****re**

CGT : pourquoi distinguer les formations auprès des OS et celles destinées à l’administration ?

* **Lutte contre discriminations & égalité pro H-F** *cf p. 15-16*

= réalisé : formations dédiées dès 2010, notamment pour resp. prévention des discrimina°

. + de stagiaires en 2014 cause forma° particulière mise en place réseau resp. préven° discrimina°

. depuis 2014, thème intégré systématiqmnt/séquences ds stages management, nouveaux arrivants, jury concours

. 2016 & + : stage particulier pour resp. préven° discrimina° & Nelle session pour resp. RH

. label diversité (projet 2016 MCC > son obten°) : travail particulier sur l’enrichissement & l’extension « lutte contre discrimina° » dans autres stages + harmonisation messages/méthodes x politique/actions MCC

* **à reconduire**
* **Parcours & évolution professionnels des agents** *cf p. 16*

= réalisé : depuis 2012, objectif d’apporter réponse à tous agents en démarche de mobilité/reconversion, en priorité pour projets au sein de la FP

NB : travail en étroite collabora° entre resp. forma° DRMF x conseillers mobilité-carrière/SG pour une analyse fine & des conseils personnalisés > déterminer parcours-forma°//projets d’évolu° pro adaptées

. formation collective

* **à reconduire**

OS : laisser plus de marge dans les projets personnels, autres que ceux directement liés à la FP

----------------------------

DGPat

post-recrutement : au moins 1/an, parcours complet = 3 sessions de 4 jours (réduit) pour les actions de base

p. 25 : loi LCAP (relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine) > formation juridique à venir

CFDT : demande des archéo pour une formation sur la pollution des sols

CGT : tous les corps doivent être concernés

ex. jardin = faune, flore, traitement bio

accueil public, sûreté, sécurité = post-attentat

médiation culturelle

----------------------------

DGCA

formation des encadrants

pb demontées des demandes améliorés via les responsables de formation en DRAC, réactifs

+ pb de qualification des demandes

CGT : à quoi correspond le séminaire de 2 j. pour 80 personnes

EPCC : aspect financier/formation

futurs conseillers au développement culturel > quelle formation ?

DRAC : quelle évolution des métiers avec des régions élargies ? (nouveaux ?vecteurs ? quand empêchés d’aller sur place)

----------------------------

DGMIC

livre/lecture : impact du numérique

médias : développement de la formation mais pauvreté des remontées des besoins (contexte : paysage des médias en mutation)

accompagnement des DRACs commencé en 2014

professionnalisation de l’administration centrale 2015

à partir de 2016 (compris) > 2019 : démarche professionnalisation/montée en compétence des agents/formation fondamentaux (ex. pourquoi subvention à la presse)