CR groupe de travail de la commission-formation du MCC

* **2° bilan** note pluriannuelle d’orientation de la formation professionnelle continue **2014-16** (bilan)
* nouvelles orientations note pluriannuelle **2017-19 (pour validation au CTM du 7 septembre 2016)**en rouge : remarques des OS

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

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**
* CGT ; CFDT ; Sud-solidaire ; Snac-Fsu (LH)

3 docs transmis

* CR commission formation du 1er juillet dernier (Corinne Ch. Présente pour Snac-Fsu)
* Bilan 2013-15 de la formation professionnelle
* Note d’orientation pluriannuelle de la formation professionnelle continue

Méthode

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

3 objectifs (déterminés précédemment (cf GT du 10 mai 2016)

* 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

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

Bilan 2013-15

Remerciements (CGT, Sud, …) pour le travail effectué, suite à demande des OS d’un bilan sur 3 ans : utile, à reconduire…

* **objectif > 60% agents formés** (55% en 2015 ; 53% en 2013)
Sud : pb accès au DIF, manque large publicité auprès des agents
CGT : restent encore 45% non formés (!), depuis combien de temps taux si important > à analyser
CFDT : inégalité entre agents entre ceux encouragés à se former et les autres, pas du tout encouragés
Snac-Fsu : lien entre les formations au management et la responsabilité des encadrants = encourager leur équipe à se former
C. Chérie (DRH-MCC°) : on commence déjà par donner l’exemple par le haut (capilarité)
lien management x reconnaissance > on encourage la formation pour servir les objectifs assignés + « bien-être au travail » + revenir sur une verticalité hiérarchique rigide
* P. 6 : **Tableau analyse formation / domaine** (ex. + 108% stages « Eco-finance-gestion »)
Stages Management en augmentation
Snac-Fsu : pb du contenu des stages management > quel résultat sur le terrain, pour les équipes de ces managers ?
. demandes d’y participer : DIF, pour anticiper sur futures fonctions d’encadrement, ou issues de représentants du personnel, pour en apprécier le contenu = refus (ex. Louvre)
Rép. C. Chérie (DRH-MCC) : nécessité d’être « entre soi » pour une totale liberté de s’exprimer, s’effondrer, exprimer ses difficultés, … seulement possible dans ces conditions « confidentielles »
Sud : hausse/baisse formations selon domaine = pb soulevés par lacune des directions/incompétences sur statutaire, droits/devoirs, VAE, DIF, …
=rappeler la notion de service public, rappel des fondamentaux
Rép. V.Astien (Forma°-MCC) : méconnaissance de certains responsables d’Etablissement > mise en place de formations dédiées (A+ ; dirigeants) avec déontologie, RH/dialogue social, …
* **+ de formations, + courtes, + d’agents formés**NB :repli INP (baisse élèves conservateurs), Drac (se forment ailleurs – DG-MCC & préfectures), écoles archi (à améliorer)Snac-Fsu : dès l’offre, les formations sont de courte durée (là, pas un choix des agents)
CGT : temps de formation : amené à 1 ou 2 jours > le constat est fait pas l’analyse (pourquoi ?)
= est-ce une volonté des agents ; l’obligation contrainte de présence au travail (pas moyen de s’absenter cause effectif limité) ; les familles monoparentales sans possibilité de faire garder leurs enfants ; le déplacement difficile depuis la province ; … ?
+ (BNF) demande des agents format court (1/2 j. à 1 j.) - ex. magasiniers BNF - cause intensification du travail
Snac-Fsu : exemple, cette fois positif, du Louvre = mise en place planning annuel ASM comprenant 3 j. formation automatique (à améliorer/renforcer mais signe positif)
Rép. C. Chérie (DRH-MCC) : bonnes pratiques à mutualiser > inciter les Ets à les appliquer

P. 11 : **baisse Nbre d’agents serv.formation** (surtout EP/Mob. Nal = -7% ; baisse des catégories A…)

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

Note pluriannuelle d’orientation de la formation continue 2017-19

Voir le doc, mais les modifications :

* **5 jours/an de préparation aux concours sécurisés** (enfin !)
* p. 11 N°5 : **Prépa° concours** = référentiel **commun** entre MCC-**centrale & EP**
* **Formation longue l**iée aux fonctions : 20 jours possibles **sans passer par congé-formation** (cause CF = 85% du salaire & DIF = maxi 120h)
* **Diffusion améliorée de l’offre de formation & des dispositifs individuels** > connus de tous
* **Formation des dirigeants** > pilotage dialogue social, conduire instances, …
* p. 12 N°3/2 : **ex. télétravail**
* **offre e-learning** pour un public pressé, avec accompagnement « humain »
* **transition numérique** (lutte contre fracture num.) > accès élargi à l’informatique
* **conditions travail (CHSCT, …)** > motiver les représentants de l’administration moins présents à ces formations (attention à ne pas attendre les remontées en instances pour affronter les pb)
* **primo-encadrants** = plan de formation obligatoire (et les anciens ? quel contenu/utilité sur terrain ?)
* p. 13/14/15 : **charte sociale & déontologie** inclus dans formations
* p. 15 Axe 4 Pt 2 : **formations RH**, dont **comité de réforme** (grands besoins, en effet)

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

Questions diverses - Remarques

* **« Non-public »** (p. 10 Note orienta°)
CGT : demande analyse des non-formés : l’agent ne se forme pas/plus depuis quand ?
OS : trop de refus, inégalité de traitement selon les personnes et les statuts,
nécessité de donner les motifs de refus de formation
ex. refus car pas inscrit sur fiche évaluation ni annoncé au supérieur hiérarchique
Rép. F. Grimaud (Forma°-MCC) = pas une raison suffisante pour un refus si pas inscrit avant
Snac-Fsu : bonne pratique à étendre, positive, au Louvre = à notre demande, tableaux des refus, par direction, avec typologie des motifs invoqués (à améliorer encore, mais très utile)
* **reconversion** : formation possible hors DIF si projet professionnel solide au MCC, voire au sein de la DGAFP
Snac-Fsu demande si possible soutien financier/recours social pour les congés-formation (CF) des petits salaires (85% pas possible pour vivre)
Rép. FG : réflexion en cours à la DGAFP là-dessus (bien conscients du pb) mais pas encore aboutie vers une nouvelle règlementation
CGT : bonne pratique BNF depuis longtemps déjà : soutien financier, via action sociale, pour CF (plafonné 2000 €)
* **DIF** : demande CGT modifier la formulation (p.7) mais F. Grimaud explique sa formulation dans le sens d’ une acception assouplie, plus exigeant pour l’administration (!) ; CGT entérine
* **Discrimination**(p.14) CGT : pas vu cette question dans doc
Rép. FG : notions liées à la lutte contre la discrimination à ajuster au fil des indicateurs (cf label), selon leur sensibilité ; ex. au moment des recrutements,
+ ajout – dans les formations - de notions sur l’accueil et le suivi des RQTH dans le travail, au sein de leur équipe, …
Snac-Fsu : pb pas vu notion de discrimination sociale dans les textes ; ne pas se dédouaner en diversifiant uniquement les recrutements en catégorie C (écart visible, ex. Louvre, entre une grande diversité des petites catégories – surveillance, prestataires, … - et les encadrants des directions)
* **Complémentaire santé** : CGT demande si possible mise en place formation dédiée
Rép. FG/VA : sujet pas suffisant toute une formation, mais possible évoquer dans formations RH
* **Post**-**recrutements** : voir lien MCC x EP –p.11 Axe 1 N°5)
tendre vers une formation de base (MCC) combinée à formation plus spécifique, par Ets
* Sud : comment **améliorer l’accompagnement des CDD en partance**, présents depuis longtemps (ex. écoles d’Art = CDD de 6 ans moins 1 mois !), dont le contrat n’est pas renouvelé, pour préparer des concours, aider à reconversion au MCC ou …
* Terminologie **« management »** pose pb aux OS cause lien avec Ets privées, esprit néo-libéral = inapproprié à la FP
C.Chérie ne peut remplacer par « encadrement » car pas tjrs équivalent, VA : terme accepté prononcé à la française (!)
Snac-Fsu rappelle que les anglicismes sont svt mal utilisés ; voir le Québec pour inspiration/remplacement
* Cgt :
. Quid question vue à der réunion = **RIFSEEP des SA du service formation**
pb de catégorie > OK solution trouvée dans le sens voulu des agents (CChérie)
. Quid **budget formation des Drac** (notamment Centre et F-Comté) ? pas encore réponse (C.Chérie)
. Quelle méthodologie des tableaux de suivi & bilans avec le **changement de format des régions** ?
(FG) : glissement via les 2 calculs (anciennes + nouvelles régions)
+ réunion à venir spéciale « formations en Drac »
* Snac-Fsu :
. rappel : pb entre EP et MCC d’**uniformisation des fiches évaluation** (cf volet « formation »)
(. difficultés pour obtenir des conseils pour trouver une formation adaptée)
. attention aux **primo-managers** : se former ne suffit pas pour éviter le porte-à-faux des cadres intermédiaires entre équipe et supérieurs (difficultés à mettre en œuvre les formations suivies selon l’environnement réel de travail)
. pb **articulation entre formation et promotion sociale**, évolution de carrière ; profite de la présence de la DRH pour que soit appuyé les demandes d’ouverture de concours
. alerte sur les **bilans de compétence à ne pas freiner** (ex. Louvre, budget contraint argué, accord OS pour ajuster les formations si accord agent mais retours négatifs = bilans compétence moins performant si groupe
. EAC (**éduca° artistique et culturelle**) : engage l’administration à s’informer de la pédagogie prônée sur le site du … ministère de la culture = **lien entre pratique des arts plastiques et théorie histoire art**
. passerelles **formations entre centrale et EP** : exemple de refus de formation à l’INP, …
* Administration
. Note pluriannuelle présentée **pour validation au CTM du 7 septembre** (permet de présenter les plans de formation 2017 le plus tôt)
. DRH désolée d’annoncer le **départ de V. Astien** > ville Paris (pas pu la retenir…)
= remplacée par Thierry Daviau (IGPDE)