Commission formation MCC – 17 octobre 2017 (report de la CF prévue le 11 juillet)

***notes FSU***

Administration : Isabelle Gadrey (adj. DRH MCC), Thierry Daviau (chef serv. Formation MCC), Cécile Parisy (Cheffe bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences), DGPat, DGMIC, DGCA, Versailles, ...

Représentants perso : Snac-Fsu L. Hamelin + titulaires CGT, Sud

Durée : 1 jour (9h30 > 17h30)

Documents joints : - Bilan 2016 formation pro
 - Bilan-annexes (tableaux de synthèse)
 - Référentiel formation 2017-18: prépa. recrutements « Sauvadet » (17 p.)
 - CPA (compte personnel d’activité) (4 p.)

Points à l’ordre du jour

1. bilan 2016 formation MCC

2. déploiement module formation SIRH-RenoiRH

3. questions diverses

Tendances
(I. Gadrey, T. Daviau, C. Parisy)

---------- renforcement du pilotage ministériel sur les formations

---------- 10% de la masse salariale dédiée, au MCC, à la formation (4,9% dans le bilan !)

---------- bilan de la formation déjà présenté au CTAC (25. 09.2017)

CGT (déclaration préalable aux échanges)

----------alerte sur la **disparition des bilans des EP** (Versailles, BNF, Louvre)
**…..Rép. C. Parisy :** *oui, mais doit voir avec eux…
+ noter les difficultés pour rassembler les données d’environ 80 EP pour établir le bilan général*

----------remerciement pour le travail fourni et la quantité d’informations du bilan
MAIS en attente **d’évaluation qualitative**
**…..Rép. C. Parisy :** *analyse qualitative faite > à remettre aux OS*

---------- pb de charge de travail pour se former (manque de temps pour la formation)

----------souhait d’établir un programme de formation à partir des **besoins des agents** (voir le nombre de formations mises en place puis annulées faute de candidats), avec une attention portée à leur **parcours après formation**
**…..Rép. C. Parisy :** *tenu compte des besoins des agents… dans la mesure du possible*

**DIF :** *peu utilisé du fait de l’abondance des offres accessibles par ailleurs (nouvel outil RenoiRH : argumentaire suite refus sera plus visible)*

**Bilans de compétences/VAE :** *satisfaction des agents concernés, mais aucune garantie possible d’une suite donnée en terme de carrière (voir aussi formation « parcours pro »)*

----------quel accompagnement pour les **reclassements** ?

----------méthodologie/**agenda** : bilan présenté trop tardivement dans l’année (demande au 1er semestre, avec un programme présenté au dernier semestre avant l’année visée)
+ demande que ce bilan ne soit vu qu’à la CF du MCC (pas au CTAC > redondant)

----------moyens humains consacrés uniquement à la formation (en baisse) ; voir en DRAC

----------100.000 € abondés pour la formation : pour quoi exactement ?

----------pb de la formation du **personnel enseignant**, plus généralement de la place de la formation dans les établissements d’enseignement (profs, techniciens, administratifs, …)
+ autonomie de gestion d’Etbt qui ne dispose que de 7000 € de budget-formation, pour + de 200 agents
**…..Rép. I. Gadrey :** *engagement du MCC pour les Ets d’enseignement (communication accrue sur les offres, …)*
**…..Rép. N. Alim (DGCA) :** *pb de remontée des besoins de formation, notamment pour les enseignants d’architecture qui ne sont pas évalués > pas de volet-formation*

SUD

----------pour les OS en CHSCT, demande la possibilité de se former **hors formations MCC**
………. Rép. I. Trunel (DRMF2) : *prestataire de qualité pour ce marché, pas de raison de se former ailleurs*

----------quid des salles de formation dans le cadre de **CAMUS** ?
………. Rép. : *pas d’info à ce stade*

----------faire remonter les demandes de formation du volet dédié dans l’évaluation
> analyse des besoins au niveau MCC

FSU

----------pb **d’évolution de carrière** liée en partie au recrutement extérieur systématique sur les postes des catégories supérieures (au lieu de promouvoir l’effectif interne formé) ; pas de GPEC, ni d’anticipation sur les besoins à venir à moyen terme (permettrait convergence avec formation offerte)
………. Rép. : *les agents formés doivent suivre les offres sur la BIEP*

----------pb **absence du Louvre** à la commission formation MCC : pas d’échange direct possible au niveau ministériel
………. Rép. : *le MCC va refaire la demande auprès du Louvre*

---------- Louvre : absentéisme moyen aux formations = 10% ; ça monte à 36% pour les **centre de ressources** (formation langue) > conclusions à en tirer
+ formations en langue : jusque-là refusées, même en DIF ; formations chinois, espagnol, russe prévues en 2017-18 : sous réserve de pré-requis ET en anglais ET dans la langue choisie
*document transmis à I. Gadrey*

---------- Louvre : développement de compétences ou simple information de 30 min. considéré comme « formation » > quid viabilité du bilan quand **glissement de la notion de formation** ? (par ailleurs, il apparait que 2,7% de la masse salariale est dédiée à la formation, contre 4,9% au MCC et 7,5 % DGAFP avec calcul modifié…)
*document transmis à I. Gadrey*

---------- Remarque contradiction entre un mouvement de mutualisation (économie, efficacité) et une fragmentation des offres de formation au MCC

---------- propose un travail de type documentaire pour effectuer une diffusion ciblée de l’offre de formation (suite aux échanges en séance concernant le manque de visibilité et la méconnaissance d’une partie des agents sur cette offre plurielle)

Bilan

**….. C. Parisy ; T. Daviau**

---------- **Outre-Mer**
formations dorénavant massivement organisées sur place

---------- M. Nizon-Averso : préparation aux concours en baisse car moins de candidat à Sauvadet (ex ChED)

---------- M. Nizon-Averso : recrutement actuel de **formateurs internes** > intervention sur « accueil des nouveaux arrivants » (NB : actuellement 9 personnes référencées, en attente de 3 ou 4 personnes supplémentaires)

---------- I. Trunel : formation sûreté-sécurité, avec plusieurs sessions/groupes mobilisés en 2016, agents des EP compris + « attentat-vigipirate » + « gestes 1er secours »
= 275 stagiaires formés sur le programme du SG (renouvelé en 2017-18)

---------- I. Trunel : 3 formations « Europe », aspects culturels, en 2017

---------- C. Parisy : augmentation des catégories A+ formées sur : les métiers du patrimoine, le statutaire, les langues, HSCT - pour les Dracs : création artistique
langues : voir conventionnement avec le ministère des affaires étrangères

**….. DGPat** (département scientifique et technique)

----------en 2016 : + de 500 stagiaires pour environ 17 formations, dans le domaine des monuments historiques, de l’archéologie

---------- tête de réseau pour les archives : formations ouvertes aux services dorénavant départementalisés
Attention : baisse du nombre de stagiaires cause pb prise en charge financière (pour les étrangers francophones formés aux archives en français + au CNFPT : stages gratuits sans gros déplacements) - ex. « archivage électronique », parcours de 4 stages = pb coût déplacement + séjour, pour les collectivités

**….. DGMIC**

----------à venir : « droit de/à l’image » + « liberté d’expression », avec formateurs du CNC, de l’INA

----------jusque-là, formations portées sur la conservation/diffusion de l’audiovisuel

**….. DGCA**

---------- formations à venir :
… les « droits culturels » : fait suite aux « midis de la DGCA », séminaires bimestriels et collectifs déjà déroulés pour sensibiliser sur ce sujet
… les nouveaux labels (arrêtés mai 2017)

NB : plus de formations « délocalisées » en DRAC (moins chères et plus adaptées)

**….. Versailles**

---------- responsable de la formation récemment arrivée (juin dernier !)

… formations HSCT largement ouvertes

… formations sûreté/sécurité à tous les agents (vacataires compris)

NB : a accueilli une réunion regroupant tous les services formation (dont le Louvre) en septembre dernier

Engagements (suite remarques répétées des OS)

**…..** de **Thierry Daviau**, chef du service formation MCC

---------- **refus :** retours sur les motifs obligatoires des refus lorsqu’un agent candidate à une formation (voir la page dédiée aux formations sur RenoiRH : case d’argumentaire à remplir par le N+1 en cas de refus)

---------- **langues :** focus pour rapprocher les offres des établissements des besoins des agents

---------- **VAE/bilans de compétences :** analyse des suites de carrières après ces bilans

---------- **droits culturels :** retours et bilan de ces formations

---------- **profs/enseignants :** réunion sur une formation post-recrutement à mettre en place

---------- **sessions en manque de candidats :** attention particulière portée aux places libres dans les sessions offertes > diffusion/offre plus large pour « remplir » la formation

---------- **sûreté/sécurité :** renfort du lien MCC-EP pour former un maximum d’agents, en plus des encadrants déjà formés + exercices de terrain

---------- **transition numérique :** ouverture de l’offre en Centrale

Concours Sauvadet > formations de préparation

**Présentation** : voir doc transmis

---------- formations à venir entre janvier et mars 2018 ; formations dédiées dans toutes les spécialités statutaires, id. pour tous les agents (MCC ou EP)

---------- IGPDE : prestataire institutionnel requis pour « analyste programmeur »
**SUD** signale que ce prestataire forme sur des **compétences non adaptées aux fonctions de terrain** des agents (cf Sauvadet I)
………. Rép. : *le MCC a conscience du décalage entre exercice quotidien et concours/formation de préparation ; mais ce sont des concours établis au niveau interministériel, par la DGAFP, leur contenu échappe à la spécificité du MCC…*

**SUD** se demande pourquoi il n’y a aucun volet pédagogie dans la formation dédiée aux enseignants
………. Rép. : *pas d’épreuve pédagogie au concours*

**SNAC-FSU** pointe une coquille récurrente sur les descriptifs des épreuves de catégorie B…
………. Rép. : *noté, sera corrigé (reste d’un copié/collé)…*

CPA-CPF – compte personnel d’activité/formation

**Présentation** (C. Parisy) : voir doc transmis

---------- pour le MCC : environ 3 à 4000 € / agent (?!)

RenoiRH
*Le* [*CISIRH (Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines)*](https://www.fonction-publique.gouv.fr/centre-interministeriel-de-services-informatiques-relatifs-aux-ressources-humaines-cisirh-ouverture) *a développé l’application RenoiRH pour mettre à disposition des ministères qui le souhaitent une solution mutualisée en matière de ressources humaines (cf HRAccess)*

**Présentation** (X. Caron, H. Bui Khac, JP Degardin)

---------- permet : la gestion administrative (affectation, carrière, temps de travail, …) ; la gestion RH (formation, évaluation, …) ; la gestion financière (paie, …)

---------- accès ouvert interactif : administration, encadrants, agents

---------- outils transverses : actes administratifs, requêtes/reporting, …

---------- le MCC et ses EP sont concernés

---------- gestion : … des fonctionnaires
… des contractuels en Centrale

---------- le SG a appelé tous les EP à utiliser le même outil de gestion RH que le MCC (ex. QBranly)

---------- les grands EP ont refusé (BNF, Versailles, Louvre)

**CGT** s’interroge sur le devenir de la maintenance à moyen terme (2/3 ans)
………. Rép. : *outil interministériel, le suivi et la maintenance sont d’autant plus garantis (maitrise d’œuvre)*

**CGT** demande si les handicapés sont pris en compte dans le cahier des charges (grosseurs des lettres, …)
………. Rép. : *modalités/fonctionnalités supplémentaires à venir suite aux demandes formulées par le MCC*

**SNAC-FSU** demande comment les agents qui ne disposent pas de poste informatique, ou ceux des EP non utilisateur de RenoiRH, pourront faire une demande de formation, jusque-là possible sur Sémaphore ?
………. Rép. : *candidatures à faire sous format-papier, toujours recevables…*