



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

5^{ème}
**ACCORD
CADRE**

SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE
2008-2011

29 MAI 2008

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

5^{ème} ACCORD-CADRE

SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE 2008-2011

SOMMAIRE

I - UN NOUVEL ÉLAN POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- | | |
|--|---------|
| 1.1 - Une politique ambitieuse de valorisation des compétences | page 07 |
| 1.2 - Un nouveau levier : le droit individuel à la formation | page 10 |
| 1.3 - Une meilleure articulation entre la formation et les parcours professionnels | page 11 |

II - LES ACTEURS DE LA FORMATION

- | | |
|--|---------|
| 2.1 - Des acteurs-clés : l'agent et le cadre | page 12 |
| 2.2 - Un réseau de professionnels | page 12 |
| 2.3 - Un tutorat reconnu | page 13 |
| 2.4 - Une organisation adaptée | page 13 |

III - UN DISPOSITIF RÉNOVÉ DE PILOTAGE ET D'ÉVALUATION

- | | |
|--|---------|
| 3.1 - Des instruments de pilotage simplifiés et partagés | page 16 |
| 3.2 - Une évaluation de la formation à renforcer | page 17 |
| 3.3 - Des ratios confortés et modernisés | page 17 |

PRÉAMBULE

Les signataires de cet accord souhaitent affirmer l'importance de la formation professionnelle qui constitue un droit fondamental pour tous les agents civils et une priorité forte pour le ministère. La formation professionnelle concourt en effet à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, participe à l'insertion des travailleurs handicapés et facilite la progression des moins qualifiés. Chaque agent doit être acteur de son évolution professionnelle et peut s'appuyer sur la formation à cette fin. Le ministère de la défense entend poursuivre une politique volontariste de promotion sociale initiée lors du conseil supérieur du personnel civil du 24 novembre 2005. Placée au cœur de la stratégie de gestion des ressources humaines conduite au niveau ministériel par la Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense (DRH-MD), la formation constitue donc un levier de performance bénéfique à l'institution et à l'agent.

La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et ses décrets d'application du 15 octobre 2007 et du 26 décembre 2007 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie ont pour ambition de donner un nouvel élan à la formation professionnelle des fonctionnaires, des agents non titulaires et des ouvriers de l'Etat.

Ces dispositions avaient préalablement fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux et abouti à un protocole d'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 21 novembre 2006.

Les enjeux principaux de cette réforme sont triples :

- mettre en œuvre pour tous une formation professionnelle tout au long de la carrière fondée sur les projets professionnels et personnels des agents et sur les besoins des services ;
- aider l'agent à bâtir son projet professionnel, accompagner la réalisation des parcours professionnels et mieux prendre en compte l'expérience professionnelle acquise antérieurement ;
- renforcer le rôle des acteurs de la formation et rénover le dispositif de pilotage et d'évaluation .

Les textes réglementaires issus de cette réforme mettent en place de nouveaux outils :

- le droit individuel à la formation
- les périodes de professionnalisation
- l'élargissement du congé de formation professionnelle
- la modernisation du bilan de compétences
- le soutien des actions de validation des acquis de l'expérience

Ces textes renforcent aussi des démarches inscrites depuis longtemps dans les pratiques du ministère de la défense :

- plans de formation
- entretiens annuels de formation
- fiche individuelle de formation à faire évoluer en passeport formation
- préparation aux examens et concours
- document d'orientation à moyen terme en matière de formation (accord-cadre).

Le présent accord-cadre définit les lignes directrices de la politique de formation professionnelle et de valorisation des compétences du personnel civil du ministère de la défense.

Il s'inscrit dans le cadre du plan ministériel d'égalité des chances et contribue à la promotion sociale du personnel civil du ministère.

Il vise à donner un nouvel élan à la politique de formation du personnel civil en actionnant tous les leviers disponibles de façon déterminée, concertée et cohérente pour mieux accompagner les parcours professionnels des agents et assurer la meilleure adéquation possible entre les compétences et les emplois. Dans un environnement professionnel en forte évolution, il vise aussi à donner aux agents une plus grande visibilité sur les dispositifs de formation adaptés à leurs attentes et à leurs préoccupations de développement de carrière.

Le présent accord-cadre comprend trois parties

I - Un nouvel élan pour la formation professionnelle

II - Les acteurs de la formation

III - Un dispositif rénové de pilotage et d'évaluation

Sa durée d'application est de quatre ans. L'année 2008 constituera une année de transition qui permettra de mettre en place progressivement les nouvelles mesures et d'assurer une large communication auprès des employeurs et de l'ensemble des agents.

I - UN NOUVEL ÉLAN POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1.1 - UNE POLITIQUE AMBITIEUSE DE VALORISATION DES COMPÉTENCES

Les décrets du 15 octobre 2007 et du 26 décembre 2007 définissent les objectifs généraux de la formation et dégagent une typologie précise fondée sur les finalités de la formation.

La diversité de ces finalités conduit à les orienter autour des quatre axes suivants qui déterminent les domaines de formation prioritaires.

1.1.1 - LA FORMATION, MÉCANISME D'ADAPTATION AUX MÉTIERS ET AUX POSTES DE TRAVAIL

La formation «au métier» constitue un instrument d'adaptation à l'emploi, ou au poste, détenu ou à pourvoir. L'agent disposera ainsi des compétences et outils contribuant à l'atteinte de ses objectifs et de ceux de ses employeurs.

Les formations au métier s'inscrivent dans un parcours professionnel, dont les étapes sont marquées :

- d'abord par la formation professionnelle statutaire (formation d'adaptation à l'emploi), dispensée soit à l'issue du recrutement, soit suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel, soit encore suite à une promotion au choix ;
- puis, en complément, par la formation «professionnelle» continue, qui relève de l'initiative conjointe de l'employeur et de l'agent, exprimée lors de l'entretien annuel de formation, et intégrée dans la fiche individuelle de formation qui deviendra à terme le *passport formation* de l'agent.

Le contenu des formations au métier est directement piloté par le service en charge du domaine correspondant au sein du ministère. Les conditions de sa mise en œuvre sont définies en concertation étroite avec l'autorité d'emploi (pour la formation à l'emploi) ou avec l'employeur de proximité (pour la formation au poste), directement intéressé par les résultats, à court et moyen terme, de la formation dispensée.

La mise en cohérence des actions de formation ainsi demandées est assurée par le responsable de formation local (de l'établissement ou du service), au travers du plan de formation. La définition des besoins relève des employeurs concernés, par le biais des schémas directeurs pluriannuels qu'ils établissent.

Le contenu de la formation est défini sur la base du répertoire des métiers «MORGANE», référentiel ministériel des emplois et des compétences du personnel civil.

1.1.2 - LA FORMATION, INSTRUMENT DE PROMOTION SOCIALE

Celle-ci comporte deux aspects principaux :

1.1.2.1 - La formation en vue de la préparation aux concours, essais et examens professionnels

La formation en vue de la préparation aux concours, essais et examens professionnels représente un enjeu très fort pour les agents en termes de progression dans leur cursus professionnel. Ce type de préparation constitue aussi, pour le ministère de la défense, une priorité liée à l'objectif de promotion sociale. Les demandes exprimées par les agents doivent donc faire l'objet d'une attention toute particulière de la part des responsables hiérarchiques qui doivent leur donner une suite favorable et encourager, notamment lors de l'entretien annuel de formation, les agents qui présentent le potentiel à suivre de telles formations.

1.1.2.2 - La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)

L'agent doit pouvoir faire valoir la richesse de son parcours professionnel et l'étendue des compétences précédemment acquises pour accéder à de nouvelles fonctions ou pour bénéficier d'une promotion.

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle au travers des procédures de recrutement et de promotion interne, introduite par la loi du 2 février 2007, répond à ce double objectif.

La formation constitue un instrument incontournable pour la mise en œuvre de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle par la préparation des agents aux épreuves spécifiques de concours qui seront progressivement mises en place et par la formation des membres de jury. Les membres des différentes commissions paritaires (administration et partenaires sociaux) concernant les fonctionnaires, les agents non-titulaires et les ouvriers de l'Etat devront pouvoir bénéficier d'une formation dans ce domaine.

1.1.3 - LA FORMATION, LEVIER DE MODERNISATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

Depuis longtemps, le ministère de la défense connaît des transformations considérables, tant dans ses structures que dans ses modes de gestion et de fonctionnement.

Celles-ci sont renforcées, et rendues simultanément plus nécessaires, par la mise en œuvre de réformes interministérielles :

- l'application de la LOLF qui, au-delà de la réforme financière en profondeur de l'Etat qu'elle induit, impose à l'administration, par la logique de performance dans laquelle elle s'inscrit, d'améliorer ou d'optimiser la gestion des compétences de ses agents ;
- la généralisation de la démarche de GPEEC, qui conduit à programmer, à court et moyen terme, l'expression des besoins en compétences en fonction des évolutions des missions, des emplois et de la démographie, et à organiser de véritables parcours professionnels ;
- l'engagement de la révision générale des politiques publiques, lancée en juillet 2007, qui implique de profondes évolutions.

Enfin, la poursuite de la modernisation du ministère entraîne la rénovation de nombreux modes de gestion en vue d'améliorer, en termes de coûts et d'efficacité, les conditions d'exécution des missions de défense. Au sein du ministère, ce développement de nouveaux modes de gestion et la redéfinition du mode d'exercice de fonctions déjà existantes déterminent les types et contenus de la formation du personnel civil qui doivent permettre l'accompagnement du changement, à titre principal ou essentiel, et de concevoir, d'appliquer et de suivre ces évolutions.

Ces évolutions s'inscrivent :

- soit dans des processus – juridiques, techniques et fonctionnels – de réorganisation d'ensemble des missions imparties à certaines composantes du ministère (celles relatives à l'infrastructure et au génie civil, à l'informatique, à l'archivage, à l'achat public, ...);
- soit dans la mise en œuvre de projets spécifiques (amélioration du pilotage des systèmes d'administration et de gestion, déploiement d'un système unique d'information des ressources humaines civiles dénommé «Alliance», ...);
- soit, enfin, dans l'application de nouveaux modes de gestion publique : démarches de contrôle de gestion ou des coûts, promotion de la «qualité», développement des audits, recours à des modes de gestion innovants (partenariats, financements spécifiques).

Dans le cas d'évolutions importantes dans certains domaines, des périodes de professionnalisation, à l'initiative de l'administration, pourront permettre d'accompagner certains agents dans l'acquisition de nouvelles compétences afin qu'ils puissent exercer au mieux leurs nouvelles tâches. Cependant, en aucun cas, ces périodes de professionnalisation ne sont destinées à remplacer le plan «formation-mobilité» (FORMOB) qui reste l'outil d'accompagnement des restructurations au ministère de la défense. Dans ce cadre, des efforts de formation importants permettront d'accompagner ces restructurations.

Plus généralement, les stratégies de changement mises en œuvre au sein du ministère de la défense conduisent à promouvoir des formations appropriées :

- à la modernisation du management et de la communication,
- à l'accompagnement dans la construction des parcours professionnels,
- au développement de la mobilité fonctionnelle dans le cadre des déroulements de carrière,
- à la généralisation des référentiels d'emplois,
- à la formation des jurys de concours,
- au développement durable,
- à la dimension européenne.

L'agent lui-même doit être sensibilisé à la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences au travers de la formation professionnelle pour assurer au mieux sa mission.

1.1.4 - LA FORMATION, OUTIL DE VALORISATION PERSONNELLE

1.1.4.1 - La validation des acquis de l'expérience

Celle-ci a été introduite dans la fonction publique par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 dans le cadre de la reconnaissance professionnelle et de l'acquisition des compétences. Les agents bénéficient désormais d'un congé de 24 heures par an pour la VAE.

Elle a été mise en œuvre au sein du ministère de la défense dès 2005 dans le cadre d'une démarche expérimentale et volontariste de promotion du dispositif. Les 1500 parcours de VAE sur lesquels le ministère s'est engagé font l'objet d'un accompagnement sur le plan méthodologique et financier sur l'ensemble du territoire et pour toutes les catégories d'agents. Une évaluation annuelle de ce dispositif sera réalisée et présentée en Groupe Central de Coordination de la Formation (GCCF).

Ces efforts seront menés à terme et une attention particulière sera portée à la sensibilisation des acteurs de la formation.

1.1.4.2 - Les projets personnels ou professionnels

Il s'agit des formations relevant de projets personnels, ou professionnels, et qui, rentrant dans l'application des décrets du 15 octobre 2007 et du 26 décembre 2007 (congé de formation professionnelle, bilan de compétences et périodes de professionnalisation) relèvent de l'initiative de l'agent intéressé (sous réserve de l'accord exprimé par son autorité hiérarchique).

C'est dans cette optique que ces décrets relatifs à la formation tout au long de la vie des agents de l'Etat créent un congé de 24 heures par an pour réaliser un bilan de compétences.

Cet outil modernisé doit pouvoir être pleinement utilisé par les agents qui souhaitent faire le point sur les compétences acquises au cours de leur parcours professionnel et éventuellement donner une nouvelle orientation à leur carrière. Le bilan de compétences est financièrement pris en charge par l'administration.

Une période de professionnalisation, d'une durée maximale de 6 mois, comportant des actions de formation en alternance, permet désormais à un agent de favoriser son accès à des activités professionnelles différentes, notamment en vue de donner un changement d'orientation à sa carrière.

Adaptées aux spécificités de l'emploi auquel se prépare l'agent, les périodes de professionnalisation comportent des enseignements théoriques et pratiques, ainsi qu'une ou plusieurs périodes de mise en situation professionnelle en relation avec les fonctions envisagées.

1.2 - UN NOUVEAU LEVIER : LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Ce nouveau droit constitue une innovation majeure dans la démarche de formation. Il invite l'agent à se doter d'un projet professionnel et à être acteur de son parcours de formation pour le réaliser. Il pourra pleinement être utilisé par les agents pour accompagner leur parcours professionnel.

Tout agent bénéficie désormais d'un droit individuel à la formation professionnelle (DIF) d'une durée de vingt heures par an. Les agents intégrant le ministère en provenance d'une autre administration, ou même du secteur privé, pourront transférer leur capital d'heures au titre du DIF.

Les agents qui auront acquis des heures au titre du DIF pourront, dès 2009 et après accord de leur hiérarchie, consommer par anticipation des droits à une hauteur équivalente aux heures déjà acquises, dans la limite de 120 heures sur une période de six ans.

Au sein du ministère de la défense, le DIF n'est mobilisable que pour les actions de formation inscrites au plan de formation. Les formations d'adaptation au premier emploi et celles relatives à l'adaptation immédiate au poste de travail, sont exclues du DIF.

Ce nouveau droit est mis en œuvre principalement durant le temps de travail. Cependant, s'il est utilisé en dehors du temps de travail, l'agent sera considéré comme étant en position d'activité et une allocation de formation, d'un montant de 50% de son traitement horaire, sera versée.

Les agents font part de leur souhait de mobiliser ce droit lors des entretiens annuels de formation. Ils sont informés du nombre d'heures mobilisables. Un dispositif d'information et de décompte du capital d'heures de DIF est donc mis en place.

Les modalités d'utilisation du DIF seront précisées par circulaire ministérielle.

1.3 - UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE LA FORMATION ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La formation professionnelle doit davantage permettre de dynamiser le déroulement de carrière des agents.

Elle devra accompagner la mise en place du dispositif de conseil de carrière au sein des bureaux de gestion des personnels civils pour inciter les agents à définir leur projet professionnel et à être davantage acteurs de leur parcours professionnel.

L'expérimentation engagée au sein du service d'infrastructure de la défense en 2007 participe de cette ambition. Cette démarche particulièrement innovante consiste à sélectionner des agents de toutes catégories, de l'ordre administratif et technique, présentant de forts potentiels, bien notés et volontaires. Elle vise ensuite à leur proposer des formations «lourdes» se concrétisant par l'obtention de diplômes pour valoriser les parcours professionnels. A l'issue de cette période de formation, il leur sera proposé des postes offrant des responsabilités supérieures.

Une évaluation de ce dispositif innovant sera réalisée et présentée en Groupe Central de Coordination de la Formation dans deux ans, lorsque les cursus de formation seront achevés. Cette démarche associant formation et parcours professionnels a vocation à être poursuivie et étendue à d'autres domaines d'activité.

II - LES ACTEURS DE LA FORMATION

2.1 - DES ACTEURS-CLÉS : L'AGENT ET LE CADRE

La formation doit aider l'agent à être acteur de son évolution professionnelle.

Chaque agent devra pouvoir bénéficier sur la durée de cet accord-cadre d'au moins :

- › 5 jours de formation pour les agents de catégories A et B ;
- › 6 jours de formation pour les agents de catégorie C et les ouvriers d'Etat.

Les impératifs de fonctionnement des services ne peuvent conduire à priver les agents de ces durées minimales de formation.

Le renforcement du rôle des acteurs de la formation doit avoir pour corollaire le renforcement du dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur les questions de formation.

Dans ce cadre, l'entretien annuel de formation, de droit pour tout agent, occupe une place centrale. Il doit constituer un moment privilégié d'expression des attentes de l'agent en terme de formation au regard de l'emploi occupé, de son projet professionnel mais aussi des besoins de compétences du service définis par le supérieur hiérarchique.

Cet entretien doit donc être préparé tant par l'agent que par le supérieur hiérarchique, pour lequel cette action constitue une composante de son activité d'encadrement. Lors de cet entretien, les projets de congés de formation professionnelle, de bilans de compétences, de V.A.E. ou de périodes de professionnalisation doivent pouvoir être évoqués.

2.2 - UN RÉSEAU DE PROFESSIONNELS

Créé dans les années 1970, le réseau de la formation du personnel civil est aujourd'hui organisé de différentes façons selon les autorités d'emploi.

a) Il s'articule autour de deux niveaux pour les armées et services communs :

- à l'échelon régional, le conseiller coordonnateur de formation (CCF), cadre de catégorie A, hiérarchiquement placé auprès du responsable du personnel civil de la région considérée et doté d'une compétence interarmées, gère les crédits pédagogiques qui lui sont délégués par la DRH-MD. Les CCF et leurs équipes exercent un rôle essentiel dans la mise en cohérence et la dynamique des actions de formation ;
- à l'échelon local, le responsable de formation (RF), directement rattaché au chef d'établissement et relevant, dans toute la mesure du possible, d'un emploi de niveau II, constitue l'échelon

de préparation et d'organisation des actions de formation retenues dans le plan local de formation, à partir des objectifs fixés par le chef d'établissement. A ce titre, il organise le recueil des besoins exprimés lors des entretiens de formation. Dans ce cadre, un responsable de formation par bassin d'emploi, à temps plein et sous l'autorité du ou (des) CCF concerné(s), pourrait fédérer certaines actions de formation et leur évaluation et aider les responsables de formation locaux relevant de ce périmètre.

b) La DGA, la DSPRS et l'administration centrale n'ont pas de niveau régional : ces entités disposent d'un CCF (ou équivalent) au niveau central et d'un responsable de formation au niveau local auprès de chaque établissement ou direction.

Ce réseau doit être renforcé autour des orientations suivantes :

- professionnalisation des membres, par une spécialisation en ingénierie de formation (notamment pour l'accompagnement de la démarche de validation des acquis de l'expérience) ;
- constitution de viviers de formateurs selon la charte des formateurs internes du ministère de la défense et reconnaissance des fonctions de formateur occasionnel dans le domaine indemnitaire, la notation et l'avancement.

2.3 - UN TUTORAT RECONNU

Le développement du tutorat (notamment par un recours particulier aux seniors) est de nature à améliorer la qualité et l'efficacité de la formation des agents. Le tuteur, qui doit avoir exprimé son volontariat, est désigné par l'employeur parmi les agents expérimentés.

Son rôle est d'accompagner l'agent dans l'élaboration de son projet professionnel, de contribuer à l'acquisition des compétences en situation professionnelle et de participer à l'évaluation des acquis.

Pour favoriser la fonction tutoriale, des formations spécifiques devront être proposées aux intéressés et leur investissement personnel devra être reconnu dans le déroulement de leur carrière en termes de notation et d'avancement.

2.4 - UNE ORGANISATION ADAPTÉE

L'efficacité de l'appareil de formation est subordonnée à un partage clair des attributions respectives des différents acteurs et au développement des synergies.

2.4.1 - UNE CLARIFICATION DU RÔLE RESPECTIF DES ACTEURS DE LA CHAÎNE DE LA FORMATION

Le cadre organisationnel de la formation du personnel civil s'articule autour de trois cercles distincts mais interdépendants : le cercle des « gestionnaires de la politique de la formation » (DRH-MD et réseau de la formation), celui des autorités d'emploi et celui des instances de concertation.

2.4.1.1 - Les «gestionnaires» de la politique de formation : DRH-MD et réseau de la formation

La DRH-MD (direction des ressources humaines du ministère de la défense) :

Placée au niveau ministériel, elle garantit la bonne application des dispositions législatives et réglementaires, prépare et met en œuvre les accords-cadres en matière de formation, et, en liaison avec les autorités d'emploi, définit les orientations nationales de formation.

Elle constitue, par ailleurs, la «tête de réseau» de la formation du personnel civil, anime ce réseau et forme le pivot de la concertation engagée au titre du dialogue social ministériel dans le cadre du groupe central de coordination de la formation (GCCF).

Le réseau de la formation (détaillé au § 2.2).

2.4.1.2 - Les autorités d'emploi

Elles élaborent, en cohérence avec l'accord-cadre ministériel, des schémas directeurs qui viennent décliner les objectifs ministériels prioritaires, ainsi que les domaines de formation privilégiés en fonction du cœur de métier exercé.

La mise en œuvre de la LOLF, depuis le 1^{er} janvier 2006, ne bouleverse pas ce dispositif. Dans le cadre de la convention sur l'emploi du personnel civil, les responsables de programme définissent leurs besoins en compétences dans le cadre des orientations fixées par le ministre.

2.4.1.3 - Le dialogue social

La politique de formation constitue, au ministère de la défense, l'une des composantes essentielles d'un dialogue social régulier et approfondi avec les organisations syndicales représentatives.

Pour les instances disposant d'un échelon régional, celui-ci s'effectue à trois niveaux :

- à l'échelon central, le groupe central de coordination de la formation (GCCF) examine les principes et le contenu de la politique de formation du personnel civil, ainsi que le programme annuel et prévisionnel des actions de formation prévues et le bilan annuel des actions menées ;
- à l'échelon régional, ainsi qu'au sein de l'administration centrale, un rôle équivalent est tenu par les commissions paritaires de formation professionnelle continue (CPFPC) ;
- enfin, à l'échelon local, dans chaque établissement, un groupe paritaire de formation (GPF) est compétent pour connaître de l'ensemble des questions de formation concernant l'établissement, en particulier le plan de formation.

2.4.2 - UN PARTENARIAT DÉVELOPPÉ ENTRE LES ÉCOLES DU MINISTÈRE

La promotion et la valorisation de l'outil de formation des personnels civils conduisent la DRH-MD à nouer et à développer de nouvelles relations de partenariat entre les différentes écoles et les centres de formation du ministère. Ces centres de formation, essentiellement dédiés à la formation du personnel civil, constituent des pôles d'excellence en matière de savoir-faire pédagogique dans des domaines propres au ministère ainsi qu'une véritable richesse en termes d'ingénierie de formation.

Ce partenariat doit être approfondi et densifié, en particulier en interarmées, afin de faire bénéficier, encore davantage, le personnel civil de formations délivrées par les écoles militaires.

Parallèlement, une réflexion est engagée sur la nécessité de regrouper l'ensemble des centres dits «civils» du ministère (lesquels forment également du personnel militaire) dans une structure adaptée et unique, placée sous la même tutelle.

L'unicité qui résultera de la création de cette entité permettra de disposer d'un opérateur devant pouvoir répondre ou apporter tout concours aux besoins de formation, d'accroître les relations avec les écoles militaires et de répondre aux besoins qui pourraient être exprimés par d'autres départements ministériels, notamment dans le cadre des réflexions conduites par la direction générale de l'administration et de la fonction publique («Ecole de la GRH» par exemple).

III - UN DISPOSITIF RÉNOVÉ DE PILOTAGE ET D'ÉVALUATION

3.1 - DES INSTRUMENTS DE PILOTAGE SIMPLIFIÉS ET PARTAGÉS

La formation constitue une composante majeure de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et un outil privilégié d'insertion et de promotion professionnelles.

L'importance donnée à la formation s'inscrit, au ministère de la défense, dans une continuité marquée, de 1990 à 2002, par la succession de quatre accords-cadres, eux-mêmes articulés autour d'orientations nationales destinées à fixer les domaines d'intervention prioritaires assignés à l'effort de formation, puis relayés par des schémas directeurs propres à chaque autorité d'emploi.

La formation professionnelle permet de développer et de renforcer les nombreuses compétences liées aux domaines d'activités du personnel civil, situés au cœur des missions du ministère de la défense. Il s'agit notamment de formations techniques relatives aux études, à l'entretien ou à la fabrication des matériels. La formation professionnelle permet aussi d'anticiper les adaptations aux évolutions technologiques pouvant toucher les métiers de la défense.

Elle est complétée par des orientations ministérielles (orientations nationales de formation et plan d'action validés en GCCF le 19 janvier 2007) ainsi que par des orientations interministérielles.

En 2008, les thématiques suivantes sont ainsi mises en avant :

- préparation aux concours et aux examens professionnels ;
- ressources humaines ;
- contrôle de gestion, audit et démarche qualité ;
- technologies de l'information et de la communication ;
- techniques de gestion publique ;
- enjeux de la politique de formation professionnelle ;
- développement durable ;
- dimension européenne.

Ces orientations pourront faire l'objet d'une évolution au cours de la période d'application de cet accord-cadre, en application des priorités interministérielles fixées à la formation des agents de l'Etat. Les outils mis en place par les précédents accords-cadres (fiche individuelle de formation, entretien annuel de formation, plans de formation, schémas directeurs et programmation annuelle de la formation), qui ont fait la preuve de leur efficacité dans la définition et la mise en oeuvre de la politique de formation, sont maintenus. Ils pourront être adaptés si nécessaire au cours de la période d'application du présent accord-cadre.

3.2 - UNE ÉVALUATION DE LA FORMATION À RENFORCER

Le renforcement de l'évaluation de la formation (immédiate de façon systématique et différée seulement pour des actions ciblées et stratégiques) constitue une priorité.

Cette politique se traduira notamment par la réunion systématique des conseils de perfectionnement pour les formations d'adaptation à l'emploi (toutes filières).

Elle devra porter également sur une analyse de la performance des outils d'évaluation existants et la production de nouveaux outils, si nécessaire, en collaboration avec l'ensemble des acteurs de la formation, afin d'apprécier qualitativement la pertinence et l'efficacité, à terme, des prestations réalisées et permettre ainsi un véritable contrôle de gestion.

Par ailleurs, un système d'évaluation devrait être développé dans l'application SIRH «ALLIANCE».

3.3 - DES RATIOS CONFORTÉS ET MODERNISÉS

Les ratios mis en place par les précédents accords-cadres sont appréciés par l'ensemble des acteurs de la formation. Ils constituent des repères importants pour la définition, la mise en oeuvre et le suivi de la politique de formation du personnel civil. Dans leur principe, ils doivent être maintenus mais les aspects qualitatifs ne doivent pas être oubliés.

Leur évolution témoigne de la volonté des signataires du présent accord-cadre de donner un nouvel élan à la formation qui désormais doit être dispensée tout au long de la vie professionnelle.

Ainsi, le ministère souhaite porter progressivement le ratio «financier» R (rapport de la dépense globale de formation à la masse salariale) à **3,85%** (contre 3,80%) d'ici à la fin de la période de validité de cet accord-cadre. Le ratio P «taux de formation» est porté à **60%** (contre 58,03%) mais un nouveau ratio P' («taux d'accès à la formation», les agents n'étant comptabilisés qu'une seule fois même s'ils suivent plusieurs formations dans l'année) de **40%** est mis en place. Par ailleurs, le ratio «charge de la formation» C (rapport du nombre de jours de formation au nombre de jours ouvrés) sera progressivement amené à **1,10%** (contre 1,04%).

Enfin, deux nouveaux indicateurs permettront de déterminer, pour l'un la proportion d'agents qui n'aura suivi aucune formation, quelle qu'en soit la raison, au cours des trois dernières années, et pour l'autre, de connaître le taux de non-réalisation des entretiens individuels de formation.

Ont signé le présent accord-cadre :

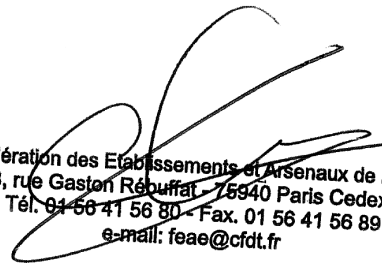
à Paris, le 29 mai 2008

Le ministre de la défense




Hervé MORIN

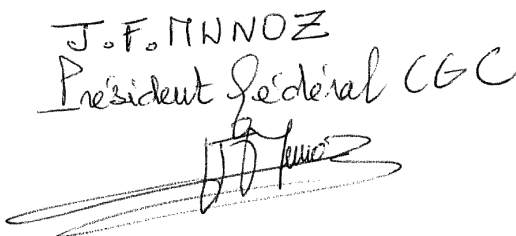
Les représentants des organisations
syndicales représentatives :



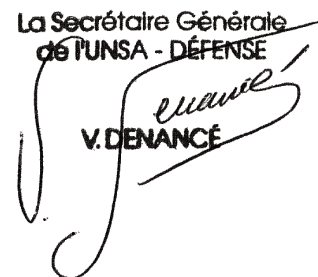
Fédération des Etablissements et Arsenaux de l'Etat
2-8, rue Gaston Rébuffat - 75940 Paris Cedex 19
Tél. 01 56 41 56 80 - Fax. 01 56 41 56 89
e-mail: feae@cfdt.fr



Patrick DOUSPIS
Président Fédéral
FÉDÉRATION MINISTÈRE DE LA DÉFENSE
5 Avenue de la Porte de Clichy
75017 PARIS



J.F. MNNOZ
Président Fédéral CGC



La Secrétaire Générale
de l'UNSA - DÉFENSE
V. DENANCÉ



Charles Sistach
Secrétaire Général
FO Défense

INTRANET › WWW.SGA.DEFENSE.GOUV.FR
INTERNET › WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA