



SECRETARIAT GENERAL

SERVICE SYNTHESE, STRATEGIE ET PERFORMANCE

SOUS-DIRECTION DE LA SYNTHESE RESSOURCES HUMAINES

Paris, le 10 NOV. 2014

Le Secrétaire général

à

Monsieur le directeur des services judiciaires

Madame la directrice de l'administration pénitentiaire

Madame la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse

Messieurs les directeurs des écoles (ENM, ENAP)

Objet : Orientations en matière d'offre de formation continue généraliste des plates-formes interrégionales du secrétariat général pour 2015

Réf. : Circulaire du 1^{er} octobre 2014 relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2015)

Les plates-formes interrégionales (PFI) du secrétariat général (SG) proposent à l'ensemble des agents du ministère une offre commune de formation dans le domaine transverse de la formation continue généraliste.

Cette offre est élaborée, en lien avec les référents formation de vos services, avec l'appui des départements des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS), qui constituent le point d'entrée des PFI en matière de formation et qui doit tenir compte des priorités interministérielles de la circulaire citée en référence.

La présente note a pour objet de définir des axes de formation prioritaires à décliner dans le cadre de l'élaboration des offres communes de formation continue généraliste proposées au niveau des PFI.

Il importe de garantir les axes de formation soulignés ci-après, et ce, même dans un contexte de contrainte budgétaire, afin d'assurer une égalité de traitement de tous les agents du ministère, quelle que soit la direction dont ils relèvent.

1. Former à l'amélioration de la qualité de vie au travail

1.1 Former l'encadrement et les responsables des ressources humaines (RH) à la thématique de santé, de sécurité au travail et à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

L'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009 a pour objectif de rénover la politique de l'Etat employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d'améliorer les conditions de travail des agents. Il vise à développer la connaissance et la prévention des risques professionnels et à renforcer les instruments de mise en œuvre de cette politique. La circulaire du 9 août 2011 de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) rappelle les obligations de l'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels. La mise en place d'outils de prévention des risques professionnels, et notamment d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, constituent un des axes majeurs dans la mise en œuvre de cet accord-cadre au niveau local.

La formation des personnels d'encadrement et des responsables RH est prioritaire pour la bonne appréhension des risques professionnels dans le milieu du travail. Le chef de service doit veiller à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité, contribuer à l'amélioration des conditions de travail et veiller à l'observation des prescriptions légales prises dans ce domaine. Les responsables RH doivent également être sensibilisés à cette problématique.

Les référents « hygiène, sécurité, conditions de travail et handicap » des PFI peuvent mettre en place et animer des sessions de formation dans le domaine de la santé, de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels.

La prévention des RPS doit s'inscrire dans une démarche collective et dans le projet de la structure avec des objectifs précis, dont trois sont à mettre en exergue :

- l'adaptation de l'organisation du travail à l'homme ;
- la valorisation des acteurs ;
- la nécessité de donner les moyens d'agir.

L'action de formation doit notamment porter sur :

- l'identification d'indicateurs de santé et de conditions de travail ;
- les outils méthodologiques d'aide à la rédaction de documents uniques opérationnels.

1.2. Former les membres de CHSCT

L'article 8 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise que *"les membres représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité [...] bénéficient d'une formation [...] au cours de leur mandat renouvelée à chaque mandat"*.

Pour cette formation, en adéquation avec la circulaire du 11 juin 2014 relative aux C.H.S.C.T.D. dont le projet a recueilli un avis favorable, à l'unanimité, des organisations syndicales lors du C.H.S.C.T. ministériel du 28 mars dernier, il est prévu de saisir l'occasion des élections professionnelles du 4 décembre pour formaliser l'organisation de la formation des membres des C.H.S.C.T.D. qui, conformément aux orientations prônées par le C.H.S.C.T.M., trouvera à s'appliquer lors du prochain mandat, à compter de 2015.

Un module de formation unique sera ainsi proposé pour l'ensemble du territoire, donc homogène et adapté aux spécificités professionnelles du ministère de la justice ainsi qu'à ses missions.

Le module de formation des membres des C.H.S.C.T. devra leur permettre de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ainsi que d'être initiés aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation des membres des C.H.S.C.T. comprendra à la fois des apports théoriques et des exercices d'application sous forme d'études de cas pratiques, à partir de situations de travail rencontrées au ministère de la justice, qui seront traités en sous-groupes.

1.3. Former à l'amélioration des relations entre les agents et les usagers

Dans le cadre de la démarche d'amélioration de la qualité des services publics, le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) a conçu des modules de formation destinés aux agents et aux responsables d'équipes. Ils sont ouverts à l'ensemble des personnels des ministères à partir de novembre 2014.

Améliorer les interactions entre les agents et les usagers doit permettre d'accroître le bien-être au travail et d'améliorer le service rendu. Ces formations doivent contribuer à la réalisation d'un double objectif de prévention des risques professionnels et de modernisation de l'Etat.

Il convient que ces formations prennent en compte la diversité des usagers et soient adaptées aux besoins des différentes missions dont les personnels du ministère de la Justice sont en charge.

L'offre de formation doit permettre d'aider les agents en contact avec le public et leur encadrement direct. Il s'agit d'acquérir les bons réflexes pour faire face aux situations complexes et conflictuelles, par le biais de méthodes pédagogiques telles que la mise en situation ou le partage d'expérience.

2. Accompagner la montée en compétences des managers et des agents

2.1. Accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes de modernisation de l'action de l'Etat

La modernisation de l'action de l'Etat se manifeste par la transformation de ses missions, de son organisation ainsi que des modalités et de l'environnement de travail. Le programme ministériel de modernisation et simplification (PMMS) constitue un cadre à la déclinaison des mesures interministérielles de modernisation de l'action publique, récemment complété par le programme pour la « Justice du 21^{ème} siècle ».

La mise en œuvre de ces réformes revient au personnel d'encadrement. Il convient donc de renforcer ses compétences de pilotage des projets de modernisation, afin d'accompagner la conduite du changement.

Les programmes de formation doivent notamment aborder les éléments suivants :

- la conduite technique du projet ;
- la mobilisation des équipes ;
- l'accompagnement des acteurs en charge des transformations.

Il faut souligner, par ailleurs, que l'école de la modernisation de l'Etat (EME) propose une offre interministérielle à destination des acteurs de la transformation.

2.2. Préparer les agents relevant des corps communs aux concours et aux examens professionnels

La promotion des agents relevant des corps communs fait l'objet d'un suivi ministériel. Il convient de favoriser l'égalité des chances de ces agents, quelle que soit leur direction d'affectation.

Les PFI doivent proposer des offres de formation afin de préparer les corps communs aux examens professionnels et aux concours. Elles doivent notamment porter sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) avec pour objectifs :

- de constituer un dossier RAEP ;
- de préparer l'épreuve orale (avec simulation de jury).

A toutes fins utiles, je vous rappelle que le troisième lot de l'accord-cadre ministériel « *préparation aux concours et examens professionnels* » porte sur les épreuves de RAEP.

Il faut noter que cette offre de formation peut également être suivie, le cas échéant, par des agents relevant des corps métiers des directions.

2.3. Former les acteurs de la chaîne achat

La professionnalisation des acteurs de la chaîne achat s'inscrit dans le cadre de la mutualisation et de la modernisation des pratiques de l'achat public, sous la conduite du service des achats de l'Etat (SAE).

Déclinées au niveau ministériel, les formations doivent permettre d'assurer une meilleure maîtrise des achats.

Il convient de les adapter au plan de formation et aux parcours types définis comme suit par le SAE :

- « Acheteur » (perfectionnement)
- « Expert en ingénierie d'achat » (spécialisation)
- « Manager / responsable d'entité achat ».

Il faut également souligner qu'il existe une offre de formation interministérielle ouverte aux acteurs de la chaîne achat.

3. Former à la diversité et au développement durable

3.1. Former à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations

La politique de formation à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations constitue une priorité interministérielle. Elle s'appuie sur le programme gouvernemental de lutte contre le racisme et l'antisémitisme adopté en comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CILRA) le 26 février 2013.

Il s'agit de sensibiliser les services de formation et les formateurs des écoles à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations. Les modules de formation doivent répondre à un double objectif de sensibilisation :

- aux valeurs de la République, à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ;
- aux comportements qui seront attendus des formateurs, dans l'exercice de leurs fonctions.

3.2. Sensibiliser à la gestion des compétences et de l'emploi des personnels handicapés au ministère de la justice

Les obligations de l'employeur en matière d'emploi des travailleurs handicapés sont fixées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les responsables des ressources humaines et l'encadrement intermédiaire doivent être sensibilisés à la gestion des compétences des personnels handicapés, tant au niveau du recrutement, que du maintien dans l'emploi ou du reclassement.

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- actualiser et stabiliser ses connaissances en matière de handicap ;
- connaître la réglementation applicable en matière de handicap ;
- identifier et connaître les rôles des acteurs internes et externes.

3.3. Sensibiliser à l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle, particulièrement l'égalité femmes-hommes, fait l'objet d'une politique définie au niveau interministériel avec, entre autres, la circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ou encore le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013. Cet objectif a été réaffirmé de manière générale par le titre I^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes fait également l'objet d'un suivi ministériel et, notamment, d'une feuille de route.

Une offre de formation doit ainsi être proposée afin de faciliter la mise en œuvre de cette politique dans l'ensemble du ministère.

Cette formation s'adresse en priorité à l'encadrement intermédiaire et aux responsables de ressources humaines. Elle doit permettre :

- d'appréhender le contexte législatif et réglementaire relatif à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- d'identifier les risques de discrimination à chaque stade des procédures RH ;
- de mettre en adéquation les procédures des services RH et les pratiques managériales avec les mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- de définir des parcours professionnels intégrant cette dimension.

3.4. Former au développement durable et à l'éco-conduite

L'exemplarité de l'Etat en matière de développement durable constitue un des enjeux du Grenelle. La loi n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement précise les objectifs à atteindre pour les services de l'Etat.

Le « Plan administration exemplaire » constitue la déclinaison ministérielle de la démarche d'exemplarité de l'Etat. Il porte sur les achats publics durables, sur l'éco-responsabilité de l'Etat et sur sa responsabilité sociale.

Dans le cadre de ce plan, des formations à l'éco-conduite doivent être élaborées afin d'atteindre les objectifs fixés par la loi. Celles-ci doivent être proposées en priorité à des personnels tels que les chauffeurs professionnels, ainsi qu'aux agents effectuant plus de 10 000 kilomètres par an.

L'offre de formation transverse doit s'appuyer sur les orientations décrites dans la présente note.

Au niveau interrégional, les DRHAS doivent veiller à ce que l'ensemble de ces thématiques soient reprises. Ils doivent, en outre, se charger d'assurer le suivi et de faire le bilan de l'offre de formation interrégionale. Pour ce faire, ils doivent veiller, en lien avec les référents formation des directions, à assurer un suivi statistique pour évaluer l'impact du dispositif de formation généraliste continue, et à en faire une synthèse chaque année, avant le 28 février.

Enfin, je vous rappelle que des modules de formation sont accessibles sur le campus numérique, plate-forme de formation à distance accessible sur l'intranet, à l'adresse suivante : <http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/ressources-humaines-45/campus-numerique-574/>.

Mes services restent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Le Secrétaire général

