

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°49 du 25 novembre 2011

**PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale**

Texte n°6

CIRCULAIRE N° 327233/DEF/SGA/DRH-MD/GMRHC

fixant les missions des conseillers coordonnateurs en formation du personnel civil du ministère de la défense et des anciens combattants.

Du 22 juillet 2011

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *service des ressources humaines civiles ; sous-direction de la gestion ministérielle des ressources humaines civiles.*

CIRCULAIRE N° 327233/DEF/SGA/DRH-MD/GMRHC fixant les missions des conseillers coordonnateurs en formation du personnel civil du ministère de la défense et des anciens combattants.

Du 22 juillet 2011

NOR DEF P 1 1 5 1 9 1 0 C

Texte abrogé :

Circulaire n° 423288/DEF/DFP/GPC/5 du 11 septembre 1996 (BOC, p. 4409 ; BOEM 340.3, 341.1.3).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 340.3, 341.1.3

Référence de publication : BOC N°49 du 25 novembre 2011, texte 6.

La formation professionnelle et la promotion sociale des agents de l'État font l'objet au ministère de la défense, en application de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et de ses décrets d'application sur la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, d'une politique définie, animée, coordonnée et évaluée en liaison avec les organisations représentatives du personnel.

Le ministère de la défense et des anciens combattants s'est engagé dans différentes réformes qui conduisent notamment à la mise en place d'une nouvelle organisation territoriale, à la professionnalisation de la fonction ressources humaines ainsi qu'à la rénovation des fonctions achat et soutien.

Ces réformes modifient l'organisation du réseau de la formation qui doit être revue afin de garantir sa parfaite intégration au sein de structures en évolution. Le maintien de l'efficacité et du professionnalisme, déjà reconnu, de l'ensemble des acteurs du réseau de la formation en dépend car il convient d'adapter leurs fonctions aux enjeux à venir.

Acteur déterminant de la gestion des ressources humaines au sein du réseau de la formation, le conseiller coordonnateur en formation (CCF) participe à l'amélioration de l'adéquation des compétences des agents aux missions du ministère. Les actions de formation concernant le personnel civil du ministère de la défense et des anciens combattants lui sont confiées au sein des centres ministériels de gestion (CMG) et du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC).

La présente circulaire a pour objet de fixer les missions des CCF ainsi que les conditions dans lesquelles ils exercent leurs activités.

1. POSITIONNEMENT DU CONSEILLER COORDONNATEUR EN FORMATION.

1.1. **Au sein du centre ministériel de gestion ou du service parisien de soutien de l'administration centrale.**

Agent de catégorie A, le CCF est placé, sous l'autorité hiérarchique du directeur du CMG ou du SPAC et sous l'autorité fonctionnelle de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD).

Il dirige et anime le service chargé de la formation et œuvre au cœur d'un réseau dont les responsables de formation font partie intégrante.

À ce titre, il est habilité à se rendre dans les organismes militaires implantés sur son périmètre afin d'y établir les relations nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Il travaille avec les commandants des groupements de soutien des bases de défense (GSBdD), les directeurs de service ou d'établissement, les responsables de formation, ainsi qu'avec les personnels et leurs représentants syndicaux.

1.2. En relation avec différents acteurs.

Du fait de ses fonctions, le CCF entretient des relations avec une multiplicité d'acteurs.

1.2.1. Locaux.

1.2.1.1. Avec les conseillers carrière du centre ministériel de gestion.

Le CCF développe avec les conseillers carrière les formations adaptées aux projets professionnels des agents notamment dans le cadre d'un projet de mobilité fonctionnelle.

1.2.1.2. Avec le comité de coordination des employeurs locaux du centre ministériel de gestion.

Le CCF participe, en liaison avec les autorités d'emploi auxquelles les autorités centrales d'emploi ont délégué leur responsabilité au niveau local, au comité de coordination des employeurs qu'il informe sur les grandes orientations de la politique de formation et la mise en œuvre du plan de formation de son périmètre. Il rend également compte de la bonne exécution des conventions et contrats d'objectifs et de performance passés avec les employeurs en matière de formation.

1.2.1.3. Avec le président du comité technique des employeurs territoriaux et de centre ministériel de gestion.

Sous l'autorité du président, le CCF est rapporteur de l'instance de concertation pour les questions de formation abordées dans ce cadre. Il peut être désigné pour en assurer le secrétariat.

1.2.1.4. Avec les responsables de formation.

Le CCF anime le réseau des responsables de formation des GSBdD et des directions et services relevant de son périmètre de compétences.

Le responsable de formation est placé sous l'autorité fonctionnelle du CCF qui peut lui déléguer l'organisation de formations.

Le CCF réunit, au moins une fois par an, les responsables de formation dans le cadre de journées d'information et de travail et leur assure la diffusion des informations nécessaires à l'exécution de leurs missions.

1.2.1.5. Avec la plate-forme achat-finances de rattachement.

En relation avec le service achat compétent, et dans le cadre de la réglementation de l'achat public, le CCF prépare les éléments nécessaires à l'acte d'achat et apporte son expertise dans le choix des prestataires. Il participe également à la liquidation des factures en établissant les constatations du service fait.

1.2.2. Nationaux.

1.2.2.1. Avec la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

Partie intégrante du réseau de la formation du personnel civil, le CCF met en œuvre la politique et les directives définies au niveau ministériel par la DRH-MD.

Il est associé, en qualité d'expert, aux réflexions sur la définition de cette politique et sur l'organisation de la formation, notamment au travers des groupes de travail et séminaires organisés par la DRH-MD.

Dans le cadre du dialogue de gestion avec la DRH-MD, il renseigne les tableaux de bord de prévisions et de suivi de consommations de crédits (autorisations d'engagement et crédits de paiement) en lien avec les services exécutants ainsi que le tableau de bord ministériel relatif à son activité de formation. Il veille à la fiabilité des données saisies dans le système d'information des ressources humaines (SIRH) afin de permettre le suivi au niveau national de tout élément statistique relatif à son activité.

1.2.2.2. Avec le centre de formation de la défense.

Dans le cadre de l'exécution de son plan de formation, il œuvre en lien avec le centre de formation de la défense (CFD), opérateur ministériel de formation, à la réalisation d'actions de formation dans une recherche de mutualisation et de rationalisation.

1.2.2.3. Avec les réseaux de formation interministériels.

Le CCF est le point de contact au niveau régional des réseaux interministériels de formation pour l'ensemble des établissements du ministère relevant de son périmètre. À ce titre, il participe aux réunions et groupes de travail organisés en interministériel.

2. MISSIONS DU CONSEILLER COORDONNATEUR.

Acteur de la gestion des ressources humaines, le conseiller coordonnateur en formation est, au niveau déconcentré, l'animateur de la politique que mène le ministère en matière de formation professionnelle du personnel civil.

Que les actions de formation soient organisées à l'initiative de l'administration, offertes ou agréées en vue de la préparation aux concours, examens ou essais professionnels, ou qu'elles soient choisies par les agents pour parfaire leur formation et parcours professionnels, qu'elles se fassent dans le cadre de la formation professionnelle continue ou en accompagnement des restructurations, le CCF est chargé de mettre en œuvre la politique de formation définie par le ministère de la défense et déclinée par les autorités centrales d'emploi (ACE).

2.1. Domaines de compétence.

Il met en œuvre la politique de formation définie au niveau ministériel et déclinée par les autorités centrales d'emploi et l'évalue sur son périmètre.

Il participe à l'établissement d'une offre de formation ministérielle appropriée à l'évolution des emplois placés sous la responsabilité des employeurs.

Il est chargé de la professionnalisation et de l'animation du réseau des responsables de formation, lesquels sont ses interlocuteurs privilégiés et auxquels il peut déléguer une partie de ses fonctions.

Il est chargé d'établir ou de préparer, voire de signer, par délégation du directeur du CMG, les actes et décisions individuelles relevant de son champ de compétences (congrés de formation ou de restructuration par exemple etc.).

2.2. Expertise, conseil et concertation.

Il apporte son expertise et son conseil pour la mise en œuvre des procédures applicables dans le domaine de la formation.

Il conseille les autorités d'emploi et organise, avec elles, à l'échelle de son périmètre et dans son domaine de compétences, le dialogue de gestion ainsi que la concertation avec les représentants du personnel.

2.3. Élaboration des plans de formation.

Le CCF élabore, grâce au SIRH et en s'appuyant sur les responsables de formation, les projets de plans de formation pour l'ensemble des directions et services relevant de sa compétence, les soumet à la concertation puis les met en application. Ces plans relèvent de la formation continue, de la formation des personnels en situation de handicap et de celles liées aux restructurations.

2.4. Mise en œuvre du plan de formation.

Le CCF est responsable de l'organisation des formations, qu'elles soient externalisées, confiées à un organisme de formation du ministère ou animées par des formateurs internes. À ce titre, il est chargé du pilotage et du suivi des crédits pédagogiques mis à disposition par la DRH-MD. Sur la base des décomptes et du constat du service fait effectués par le responsable de formation, il établit, signe et met en paiement les indemnités d'enseignement versées aux formateurs internes occasionnels mobilisés.

Il suit et contrôle la réalisation du plan de formation à l'aide du SIRH et rend compte au moyen d'indicateurs définis au niveau central.

Il est chargé de définir l'achat de formation en concertation avec le service du commissariat des armées (SCA) ou le SPAC dans le cadre de la réglementation de l'achat public.

Il doit être informé de toute participation à une action de formation du personnel civil de son périmètre et doit s'assurer de son enregistrement dans le SIRH.

Il instruit les demandes de formation formulées au titre du droit individuel à la formation ainsi que les demandes de validation des acquis de l'expérience professionnelle.

2.5. Accompagnement des restructurations.

Le CCF est membre de la commission régionale mobilité reclassement (CRMR) et des commissions locales de restructuration (CLR) et met en place le volet formation du plan d'accompagnement des restructurations à l'exclusion des formations des agents souhaitant quitter la fonction publique dont l'accompagnement est assuré par défense mobilité.

3. TEXTE ABROGÉ.

La circulaire n° 423288/DEF/DFP/GPC/5 du 11 septembre 1996, fixant les missions des CCF des personnels civils des armées et services communs du ministère de la défense est abrogée.

4. DIVERS.

La présente circulaire sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre de la défense et des anciens combattants et par délégation :

*Le contrôleur général des armées,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Jacques ROUDIERE.