



# Réunion de Services restreinte DGS



Mardi 5 novembre 2019

# ORDRE DU JOUR

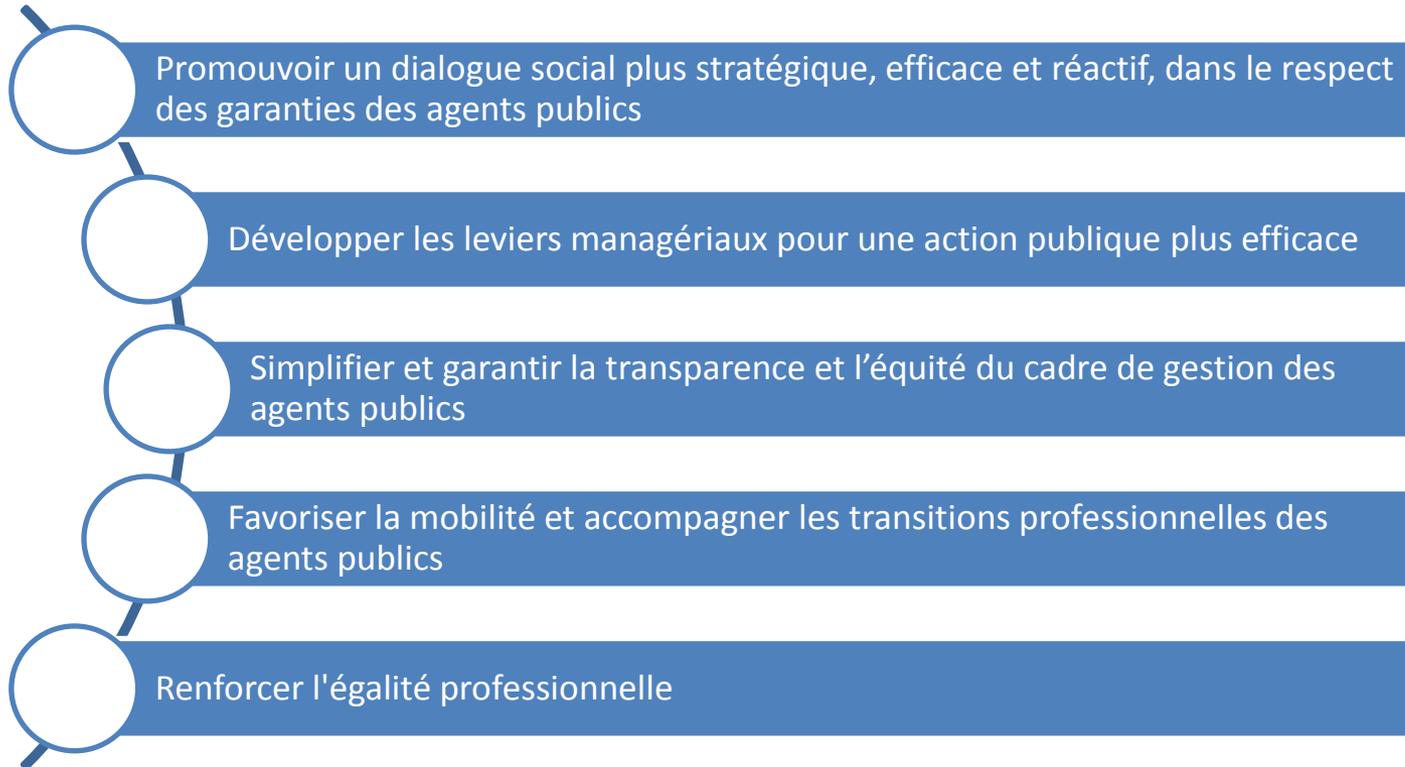
- Présentation de la réforme de la Fonction Publique – Mme Chicoye
- Présentation de la réforme de la Formation Continue - Mme Cluzaud-Delvit
- Informations diverses



# [LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE]

# LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

## ■ Une loi structurée autour de cinq titres :



# TITRE IER : PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE, EFFICACE ET RÉACTIF, DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS

- **Article 4 : Création d' une instance unique, le comité social d'administration (fusion des CT et des CHSCT).**
  - 1° Fonctionnement et organisation des services ;
  - 2° Orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap
  - 3° Projets de statuts particuliers ;
  - 4° Protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, organisation et conditions de travail et respect des prescriptions légales y afférentes ;
  - 5° Autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.
  
- **Création au sein des CSA d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**
  - Cette formation n'est pas compétente en matière de réorganisation des services.
  - Seuil défini par DCE, elle peut être constituée au niveau du site ou d'un ensemble de service.
  - Les membres de la formation sont désignés parmi les membres du CSA, les suppléants sont désignés librement par les OS.
  
- **Article 5 : fusion dans un rapport social unique (RSU) du bilan social et du rapport de situation comparée**
  
- **Article 10 : La compétence des Commissions administratives paritaires est recentrée sur les « situations individuelles complexes »**
  - Elles seront organisées **par catégories statutaires** (A, B, C) et non plus par corps.
  - Elles ne sont plus compétentes en matière d'avancement et de mobilité et les décisions sur lesquelles elles peuvent intervenir seront fixées par DCE
  - Elles restent compétentes sur les refus de poste après disponibilité, révision CREP, sanctions disciplinaires, insuffisance professionnelle.
  - Les agents peuvent se faire assister par un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles
  
- **Article 14 : Ordonnances pour élargir les niveaux de négociation et assouplir la validité des accords**

# TITRE II : DÉVELOPPER LES LEVIERS MANAGÉRIAUX POUR UNE ACTION PUBLIQUE PLUS EFFICACE

**Chapitre I :** Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs.

- Article 15 : le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une **procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics**.
- Article 16 : **Elargir le recours au contrat sur les emplois de direction** de l'Etat et de ses établissements publics (liste fixée par DCE)
- Article 17 : Création d'un nouveau **CDD « de projet »** dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite/mise en œuvre d'un projet
  - Le terme est fixé par la réalisation d'un événement ou d'un résultat. Durée maximale : 6 ans
  - Le contrat peut être rompu si le projet n'aboutit pas ou qu'il se termine de façon anticipée
- Article 18 : **Les emplois permanents des établissements publics ne sont plus soumis à la règle de l'occupation par un fonctionnaire titulaire**
  - sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis, lesquelles sont élargies au CDD et aux catégories B et C.
  - Ces emplois permanents peuvent être pourvus par contrat à durée indéterminée.
  - Les CDD conclus « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient » seront ouverts à **toutes les catégories statutaires** (plus seulement la catégorie A), éventuellement en CDI.
- Article 28 : **Régime de rémunérations des contractuels**
  - La rémunération des agents contractuels est fixée par l'employeur en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.
  - Amendement (article 23) : une indemnité de fin de contrat sera servie à certains contractuels de moins d'un an lorsque leur rémunération est inférieure à un seuil (a priori 2 SMIC)

# TITRE II : DÉVELOPPER LES LEVIERS MANAGÉRIAUX POUR UNE ACTION PUBLIQUE PLUS EFFICACE

## Section II : Déconcentrer les recrutements au niveau des bassins d'emplois.

### ■ Article 25 : Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat

- Les **mutations sont décidés par les employeurs** en tenant compte des besoins du service. (plus de passage par les CAP)
- La loi réaffirme **la priorité des mutations** pour rapprochement de conjoint, pour les personnes handicapées et pour les agents en outre-mer et en N-Calédonie.
- L'employeur peut définir, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, **des durées minimales et maximales d'occupation** de certains emplois.
- L'employeur édicte, dans le respect des priorités énumérées ci dessus, et après avis CSA, des **lignes directrices qui fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de mobilité**. Il doit les faire connaître aux agents.

# TITRE II : DÉVELOPPER LES LEVIERS MANAGÉRIAUX POUR UNE ACTION PUBLIQUE PLUS EFFICACE

## Chapitre II : Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels

- Article 27 : Notation et évaluation sont remplacées par l'appréciation de la valeur professionnelle qui se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.
  - Possibilité pour certains corps de prévoir des **modalités différentes d'appréciation**
  - Possibilité de contester le CREP devant la CAP
  
- Article 30 : Lignes directrices pour les promotions et la valorisation des parcours
  - L'employeur édicte, dans le respect des priorités énumérées ci dessus, et après avis CSA, des **lignes directrices qui fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours**. Il doit les faire connaître aux agents. Plus d'avis des CAP.
  - Pour les fonctionnaires relevant des corps de catégorie A, l'avancement de grade peut également être subordonné à **l'occupation préalable** de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilités ou à des conditions d'exercice difficile ou comportant des missions particulières.
  
- Article 31 : Sanctions disciplinaires
  - L'avertissement est supprimé et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est introduite dans les sanctions du groupe 1. (sans saisine des CAP et inscription au dossier de l'agent pour 3 ans)
  - L'abaissement d'échelon et la rétrogradation de grade sont réduits à celui immédiatement inférieur.

# TITRE III : SIMPLIFIER ET GARANTIR LA TRANSPARENCE ET L'ÉQUITÉ DU CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

- **Article 34 et 35 : Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique**
  - Confie à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique le rôle de la commission de déontologie de la fonction publique
  - Simplifier la gestion des déclarations d'intérêts
  - Favoriser la fluidité des parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé
  - Concentrer le contrôle de la HATVP sur les emplois les plus sensibles (niveau hiérarchique ou nature des fonctions)
  - Confier aux employeurs le contrôle déontologique de proximité, éventuellement avec l'aide du référent déontologue, l'avis de la HATVP n'intervenant qu'en dernier ressort.
  
- **Article 40 : Ordonnances sur la protection de la santé et de la sécurité des agents**
  - Participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire
  - Organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine de prévention
  - Aptitude physique, accidents et maladies professionnels , temps partiel pour raison thérapeutique, reclassement, congé pour maternité, congé pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant et congé du proche aidant.
  
- **Article 48 et 49 : Temps de travail fixé à 1607 heures et possibilité de télétravail ponctuel**
  
- **Article 50 : Habilitation à adopter par ordonnance la partie législative du Code de la fonction publique**

# TITRE IV : FAVORISER LA MOBILITÉ ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS

## Chapitre I : Elargir les opportunités professionnelles des agents publics

- Article 58 et 59 : Garantir la portabilité et renforcer les droits du Compte personnel de formation. Ordonnances sur la formation.
- Article 66 : Favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers la FPT et la FPH (mesure de neutralisation du coût du CAS pensions)
- Article 68 : Renforcer du dispositif de la **position (normale) d'activité** (PNA) pour favoriser les mobilités et assouplir les affectations entre employeurs
  - PNA applicable aux établissements publics, mais pas aux EPST.
  - Fixation d'une durée d'occupation prévue par décret
  - Réintégration au besoin en surnombre
- Article 71 : Permettre la **portabilité du contrat à durée indéterminée** entre les trois versants de la fonction publique (faculté mais non obligation)
- Article 72 : Permettre la **rupture conventionnelle** de la relation de travail pour les contractuels
  - Versement d'une indemnité de rupture (fourchette fixée par décret)
  - Remboursement de l'indemnité en cas de retour dans une période de 3 ans
  - Expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires de l'Etat et de la FPH
  - Extension du régime d'auto-assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle comme pour l'IDV pour bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

# TITRE IV : FAVORISER LA MOBILITÉ ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS

## Chapitre II : Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration et de plans de départs volontaires

- Article 75 : Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration
  - Accompagnement personnalisé d'un projet professionnel (formations) – Avis CSA
  - Création d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an
  - Création de deux priorités de mutation de premier rang (périmètre ministériel et EPA puis périmètre interministériel et EPA sous l'égide du Préfet)
  - MAD d'un an avec remboursement partiel auprès d'une entreprise privée pour reconversion professionnelle
  
- Article 76 : Création d'un mécanisme de détachement automatique sur CDI de droit privé, et de « sac à dos social » (maintien rémunération, ancienneté et réintégration automatique en cas de licenciement), pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission par une entreprise privée ou un EPIC

# TITRE V : RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## Chapitre I : Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

- **Article 80 : Obligation de plans d'actions « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020**
  - Dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (quel lien avec les référents lanceurs d'alerte)
  - Plans d'actions de 3 ans max. (écarts de rémunération, égal accès, VPVF, actes violence...) sous consultation et suivi du CSA. **Pénalité de 1%** de la rémunération brute globale. Délai : au plus tard au 31 décembre 2020.
  - Obligation de production d'un rapport de situation comparée (RSC) – Présentation CSA
- **Article 82** : 40 % de personnes de chaque sexe dans les nominations des emplois supérieurs de l'Etat et dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics. Contribution due par le département ministériel (et non par l'EP)
- **Article 83** : 40 % de personnes de chaque sexe dans les désignation des membres de jurys et des instances de sélection (possibilité de dérogation ) et présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives (possibilité de dérogation ).
- **Article 84** : Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse.
- **Article 85** : Maintien des droits à l'avancement/promotion en cas de congé parental dans la limite de 5 ans et de disponibilité de droit pour élever un enfant - Promotions H/F équilibrées

# TITRE V : RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## Chapitre II : Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

### ■ Article 90 et 91 : Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap

- Développer un parcours professionnel et accéder à des fonctions de niveau supérieur, bénéficier d'une formation adaptée à leur besoin tout au long de leur vie professionnelle
- Dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens.
- Inclusion des contractuels en situation de handicap
- Possibilité d'accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement (**détachement ascensionnel**), sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce corps.

# MISE EN ŒUVRE DE LA LOI

## ■ Dispositions d'application immédiate (environ 1/3 des dispositions de la loi)

Ex :

- la suppression du jour de carence pour maladie des femmes enceintes ;
- la généralisation des parcours de formation pour les personnes accédant pour la première fois à des fonctions managériales ;
- le retour progressif aux 1 607 heures dans la fonction publique d'État et la territoriale (le texte supprime les régimes dérogatoires à la durée légale du travail en vigueur dans certaines collectivités territoriales) ;
- la définition d'un service minimum pour certains services publics territoriaux en cas de grève ;
- le dispositif rénové de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois
- La possibilité pour le témoin victime d'un fonctionnaire d'être assisté par un conseil dans une procédure disciplinaire.

## ■ Dispositions nécessitant l'intervention d'un texte réglementaire (DCE ou décret simple): plus de 50 décrets d'application sont attendus. Volonté de mise en œuvre rapide de la loi pour permettre une entrée en vigueur de ces dispositions au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

- Décret relatif à la procédure préalable au recrutement d'agents contractuels → pour permettre l'application des nouveaux cas de recours aux contrats

## ■ Dispositions entrant en vigueur selon des dates définies

- S'agissant de la nouvelle architecture des instances de dialogue social: prochain renouvellement général. Perte des compétences des CAP au 1<sup>er</sup> janvier 2020 en matière de mobilité et au 1<sup>er</sup> janvier 2021 en matière de promotion.
- S'agissant de la déontologie, le transfert des compétences entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020.

## ■ Ordonnances

- **Rapports** (application du critère des CIMM pour l'outre-mer, sur les hautes rémunérations dans la FP, sur le temps de travail, sur les freins à l'apprentissage).

# MISE EN ŒUVRE DE LA LOI

- Les décrets d'application sont actuellement préparés dans le cadre de concertations interministérielles et de groupes de travail avec les représentants des personnels.
- 2 projets prioritaires en cours :
  - Projet de décret relatif à la procédure préalable au recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
  - Projet de décret relatif aux LDG, aux politiques de mobilité et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

# FOCUS LDG

## ■ Les 3 types de LDG :

- Stratégie pluriannuelle de pilotage des RH;
- Orientations générales en matière de mobilité ;
- Orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels.

## ■ Les 3 grands principes applicables aux LDG :

- Légalité ;
- Droit souple (non prescriptif mais opposable à l'administration);
- Compatibilité (entre LDG ministérielle et LDG établissement).

## ■ 3 caractéristiques : les LDG sont pluriannuelles, soumises à avis du CSA et publiées.

# FOCUS LDG

## ■ La LDG mobilité détermine :

- La politique générale en la matière, dont le développement de la diversité des profils et des parcours , l'accompagnement des projets de mobilité et la prise en compte de la politique d'égalité professionnelle ;
- Les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité ;
- Les modalités de prise en compte des priorités de mutation ;
- Les modalités d'application des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois ;
- Eventuellement, les critères supplémentaires : priorité subsidiaire pour exercice dans une zone difficile & priorité subsidiaire pour qualité de proche aidant.

## ■ La LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours définit :

- Les critères généraux pour la promotion au choix des promotions de corps et de grade (valeur professionnelle, parcours, y compris dans le secteur privé) ;
- égalité femmes hommes, « en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés ».

# FOCUS LDG

- La LDG stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines :

« Les lignes directrices de gestion fixant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines prévue au 1° de l'article 1er définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de l'administration, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

- Elles peuvent notamment porter sur la politique de recrutement et d'emploi, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles » (article 6 du projet de texte).

# FOCUS LDG

## ■ Les dates d'effet :

- LDG mobilité : 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- LDG promotion : 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- LDG stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines : courant 2020.

**MERCI DE VOTRE ATTENTION.**

**LA DGRH RESTE A VOTRE SERVICE POUR TOUTE QUESTION OU DEMANDE  
D'ACCOMPAGNEMENT PENDANT L'ÉLABORATION DE VOS PROPRES LDG  
D'ÉTABLISSEMENT.**

# La loi 2018-771 du 05/09/2018



« Pour la liberté de choisir son avenir  
professionnel »

# En problématique : développer l'emploi et l'employabilité de la population

- Des enjeux à court, moyen et long terme :
  - La problématique des poches de chômage
  - L'inéluctable transformation des emplois
- Un système de formation continue peu rentable et peu transparent malgré un fort investissement collectif
- La volonté d'augmenter l'efficacité des fonds mutualisés
- Et de contrôler leur utilisation

# Conséquences :

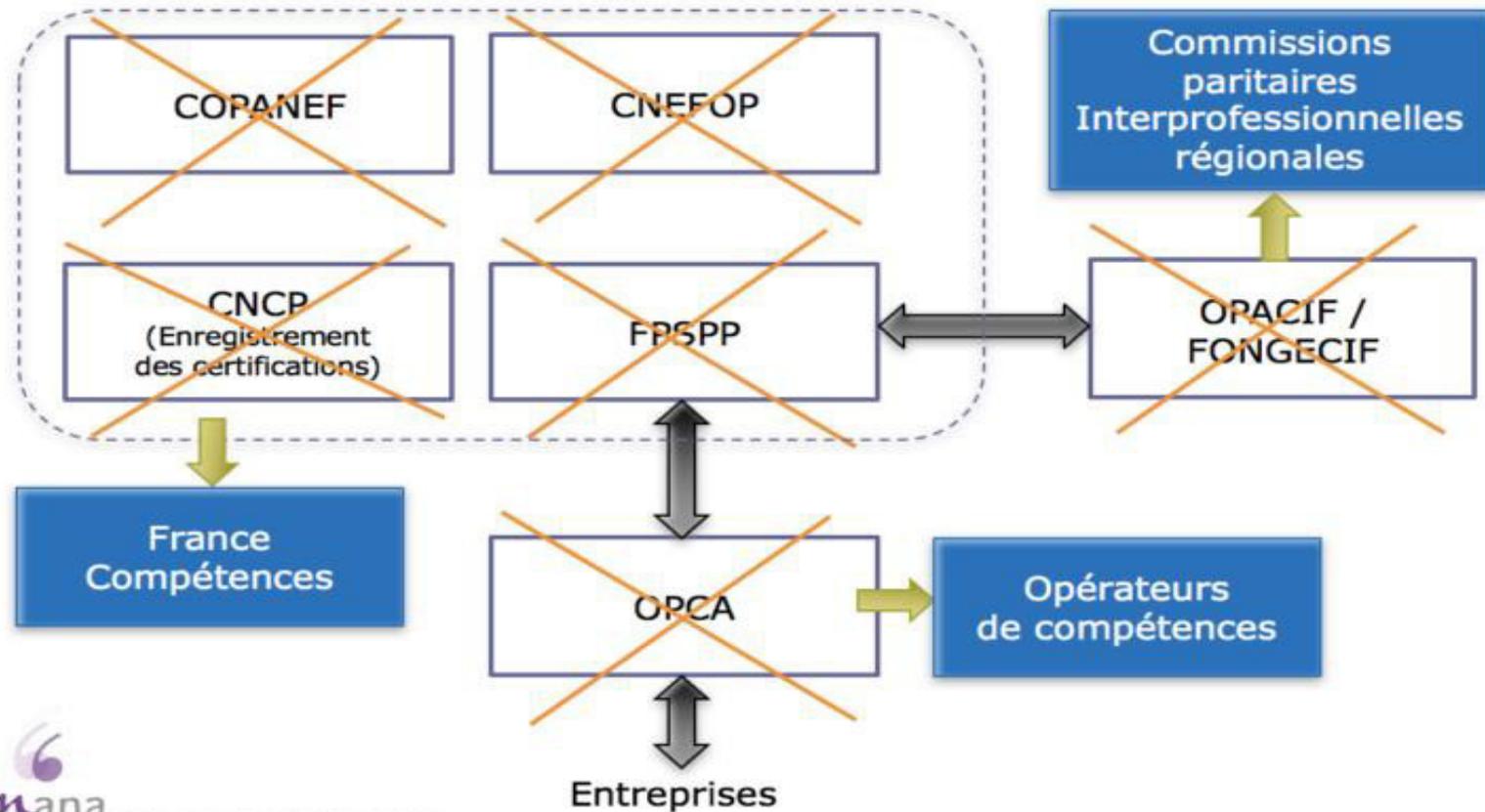
- Deux axes forts du système mis en place :
  - La compétence : répertoriée, déclinée, certifiée, avérée
  - L'efficacité : simplification du système et lisibilité de l'offre ; contrôle systématique
  
- Une référence : les besoins en emploi –actualité et prospective-
  
- Une structuration simplifiée
  - Des opérateurs privés : les entreprises via les branches et les OPCO
  - Des régulateurs publics : Caisse des Dépôts et URSAFF
  - Un coordinateur public, main armée de l'Etat : France Compétences

# Exercice de vocabulaire

- Organisme de formation  organisme de développement des compétences
- Plan de formation en entreprise  Plan de Développement des Compétences
- Organisme Paritaire Collecteur Agréé  Opérateur de Compétences (OPCO)
- FONds pour la Gestion du Congé Individuel de Formation (Fongecif)  Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) -



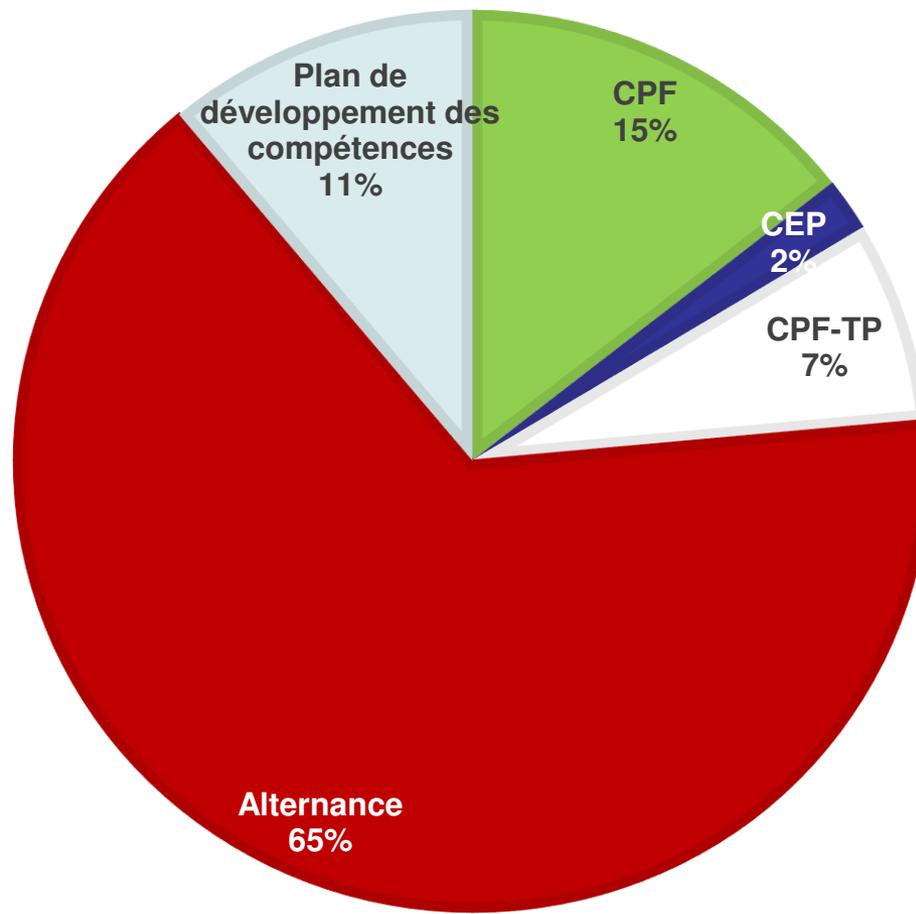
# Schéma 1 : les acteurs de la formation professionnelle



# Schéma 2 : la répartition des fonds de la formation professionnelle



■ CPF ■ CEP ■ CPF-TP ■ Alternance ■ Plan de développement des compétences



# Quelques remarques :

- La notion de formation continue laisse place à celle de **FORMATION PROFESSIONNELLE**
- La formation professionnelle englobe l'apprentissage qui est désormais un mode d'enseignement hybride formation initiale/formation (ex-)continue –
- Les fonds mutualisés de la formation, dont les fonds alloués au Compte Personnel de Formation, sont exclusivement réservés aux formations inscrites au RNCP ou au Répertoire Spécifique
- Les CFA, les organismes de développement des compétences et les organismes certificateurs dans le cadre de la VAE sont tenus à un référencement qualité obligatoire à horizon 2021

# Les contraintes :

## Du côté de l'individu :

- L'individu doit pouvoir être acteur de sa formation
- L'offre de formation doit permettre des allers—retours fluides entre formation et emploi et de compléter de manière efficace la formation initiale comme les acquis de l'expérience
- Les certifications acquises doivent être opposables sur tout le territoire

## Du côté de l'entreprise :

- La formation répond obligations de la RSE (évolution de carrière, employabilité) –
- L'offre de formation en alternance doit permettre de répondre aux besoins des entreprises

# L'offre de formation :

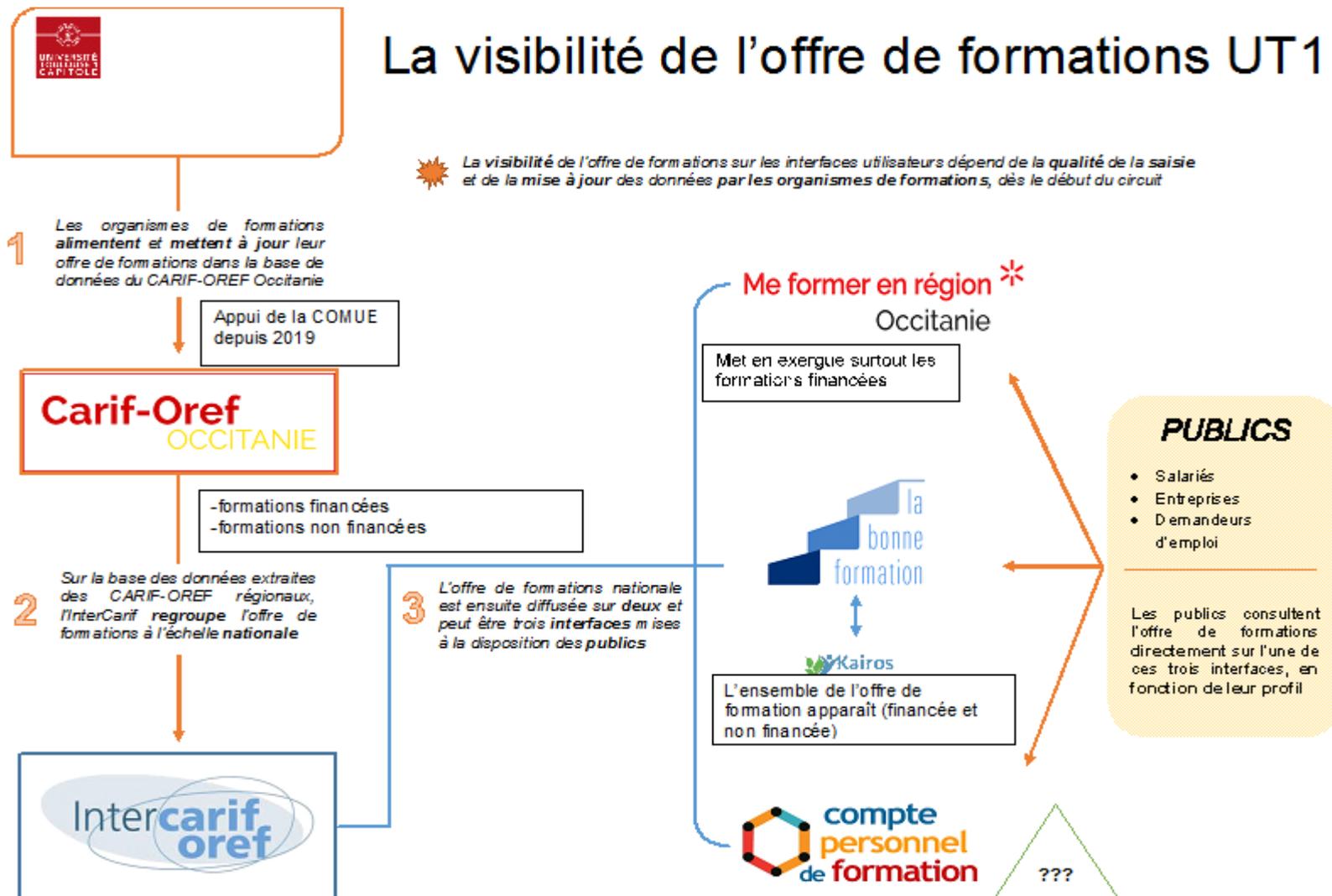
- S'adresse à des utilisateurs individuels
  - Qui peuvent être accompagnés : CEP –
  - Ou pas : appli CPF,
  - Et au-delà, alimente le SPRO (« Se former en Région ») qui s'adresse à tous : collégiens, lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés...
- S'adresse à des professionnels : opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle, Pôle Emploi...
- S'adresse à des entreprises qui cherchent des compétences particulières : PDC, alternants...
- Doit être efficiente en termes d'emploi et/ou de parcours professionnel

# Conséquences

- Accessibilité : consultation par le biais des systèmes d'information dédiés
- Lisibilité : compatibilité de la présentation de l'offre avec ces systèmes d'information
- Déclinaison en blocs de compétences : permet de répondre à la demande – lien avec métiers et fonctions
- Contrôle de la réalité de son efficacité : a priori avec l'inscription au RNCP/RS et la certification qualité de l'organisme, a posteriori avec les enquêtes d'insertion et de parcours professionnel

# Le parcours de l'offre de formation

## La visibilité de l'offre de formations UT1



# L'apprentissage

- L'apprentissage est désormais aux mains des branches professionnelles avec une régulation forte opérée par France compétences – régulation inter-branches des coûts-contrat –
- Une législation plus souple mais pas moins exigeante (32 critères qualité pour les CFA contre 28 pour les OF et 24 pour la VAE)
- Une politique nationale forte mais surtout orientée vers les bas niveaux de qualification
- Une simplification de gestion avec la mise-en-place des coûts-contrats
- Des questions qui se posent sur la mise-en-œuvre en 2020 – articulation coûts Région / coûts branches

# Le compte personnel de formation

- Ouverture de l'appli CPF le 22 novembre prochain
- Des conditions générales d'utilisation édictée par la CDC
- Une accessibilité des certifications par blocs de compétences
- Des conditions de réactivité drastiques (règle de base : 2 jours ouvrés ; exceptions : 30 jours ouvrés)
- Mise-en-place d'un FormAdvisor (Existent déjà : Anotea pour les demandeurs d'emploi et Avril pour la VAE) – trop de commentaires négatifs génèrent un contrôle –
- Risque en cas de non respect des CGU ou de trop de manifestations de mécontentement : déréférencement de l'organisme de développement des compétences concerné (et accentuation du contrôle qualité)

## En résumé, plusieurs thèmes de travail transverses à aborder qui impliquent l'ensemble des structures de l'établissement

Thèmes	Composantes et services concernés	Points essentiels à aborder	Echéancier
<b>Certification qualité</b>	UFR, écoles, IUT, FCV2A, FOAD, DES, DROP, OFIP	28 critères qualité	Décembre 2020
<b>Coûts et tarification</b>	UFR, écoles, IUT, FCV2A, FOAD, DROP	Utilisation du travail sur les coûts complets pour déterminer une tarification par typologie de prestations Détermination d'une tarification horaire	A appliquer aux tarifs 2020/2021
<b>Lisibilité et accessibilité de l'offre de formation</b>	UFR, écoles, IUT, FCV2A, FOAD, DES, SUIO-IP, Service commun de la Communication	Description de l'OF (langages) et des domaines de compétences de l'Université Optimisation de la nomenclature Déclinaison en blocs de compétences Gestion de l'appli CPF et sites d'évaluation	Intégré à l'échéancier de l'accréditation
<b>Traçabilité, positionnement et gestion des parcours de formation</b>	UFR, écoles, IUT, FCV2A, FOAD, DES, DSI	Articulation blocs de compétences / diplôme Positionnement Mobilisation des dispositifs de VA	Intégré à l'échéancier de l'accréditation
<b>Conseils de perfectionnement et relations avec les branches</b>	UFR, écoles, IUT, FCV2A, FOAD, SUIO-IP, Service de Communication, OFIP	Mise en place des conseils de perfectionnement par mentions, composantes, services communs... Rôle des labos. Articulation conseils de perfectionnement des mentions / conseils de perfectionnement sectoriels	Intégré à l'échéancier de l'accréditation
<b>Alternance</b>	UFR, écoles, IUT, FCV2A, FOAD, DES, DTICE	Eligibilité des diplômes à l'alternance Ressources numériques : état des lieux et conditions d'utilisation Modalités de création, de fonctionnement et de prise en charge – Financement - Structuration en CFA et normalisation des partenariats	Dernier trimestre 2019



# Informations diverses

Madame Chicoye et Monsieur Hébraud informent les participants des actualités suivantes :

## ■ Télétravail

- ❑ Le lancement de la campagne de candidature débute dès mercredi 6 novembre

## ■ Le déménagement de la TSE a débuté cette semaine.

## ■ Des inspecteurs de santé et de sécurité du travail du ministère sont actuellement dans les locaux d'UT1, dans le cadre du suivi des plans d'action d'hygiène et de sécurité

## ■ Un poste de conseiller de prévention et de sécurité, à plein temps est à pourvoir. La [fiche de poste](#) est parue.

## ■ A la suite d'une convention passée entre l'Association Chiens Guides Grand Sud-Ouest, l'établissement et Sandrine Boyat, un chien guide a été accueilli lors de la réunion. Cela fait partie de sa "formation" pour apprendre à bien se tenir dans des conditions de travail. Les chiens ainsi formés sont remis gratuitement aux personnes aveugles ou malvoyantes.

## ■ Dialogue de gestion annuel de l'université avec l'état :

- ❑ Une circulaire du Ministère est parvenue hier. Un groupe de travail de réflexion a été mis en place.

## ■ Accréditation :

- ❑ Lancement du processus, lors de la réunion du 7 novembre, avec les enseignants responsables de formation (présentation du calendrier, lettre de cadrage)

