

Vers un centre de gestion et de formation pour la fonction Publique NC

Présentation à l'ACCD'OM le 15/11/2023



Ressources humaines
et fonction publique
GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Sommaire



1. Répartition actuelle
2. Proposition d'évolution
3. Trajectoire proposée



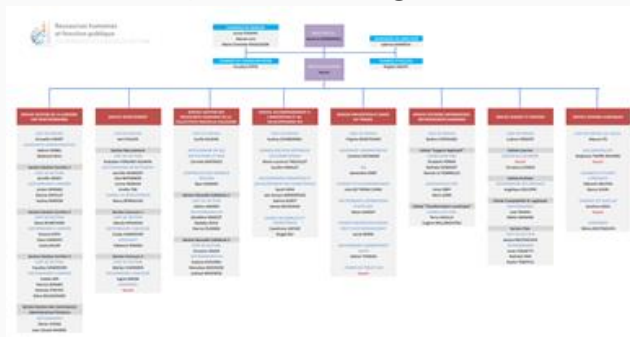
Répartition actuelle

Répartition des missions de gestion des carrières et de formation des agents publics

Deux acteurs distincts

DRHFPNC

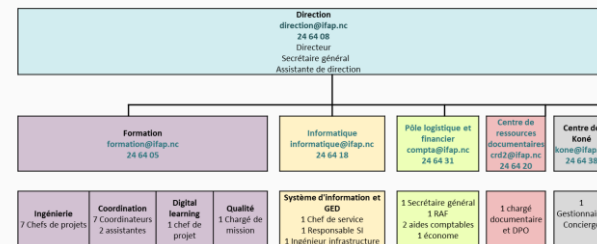
93 postes budgétaires



- Recrutements et concours
- Gestion de la carrière des fonctionnaires
- Gestion des RH de la collectivité NC
- Innovation et développement RH
- Prévention et santé au travail
- Systèmes informatisés RH
- Budget et moyens de fonctionnement
- Elaboration réglementation FP, études et analyses

IFAP

31 postes budgétaires



- Formation initiale des fonctionnaires
- Formation continue des agents publics (AP)
- Préparation aux concours et examens pro
- Formation des élus et membres des institutions
- Formation des AP titulaires d'un mandat syndical
- Formation des AP ressortissants d'Etats ou Territoires du Pacifique
- Membres et personnels d'associations gestionnaires d'une mission de service public



Proposition d'évolution

Vers un centre de gestion et de formation

Les objectifs : une rationalisation nécessaire



Missions obligatoires

- Recrutement / Concours
- Gestion des carrières
- Développement des compétences
- Données / data FP
- Cartographie des étudiants calédoniens
- Evolution professionnelle
- Droit syndical / dialogue social
- Instances paritaires
- Dossier administratif / GRH dématérialisée
- Commissions d'aptitude
- Travail collaboratif / réseau communes
- Formation continue et performance
- Bourses d'études (BAS)
- Ecole de management
- Accueil des nouveaux arrivants
- Culture fonction publique
- Modernisation de l'administration

Fonction publique territoriale, communale et hospitalière

Prestations optionnelles

- Paie
- SIRH Tiarhé
- Gestion des talents / cartographie des compétences / GPEC
- Parcours professionnels
- Médecine de prévention ou de contrôle
- Accompagnement à la transformation
- Assistance juridique / DPO
- Conseils et accompagnement à l'amélioration des relations interpersonnelles
- cohésion d'équipe, communautés de pratiques, QVT
- Tutorat, mentorat, accompagnement
- ...

Les changements pour les agents publics

Un lieu de synergie unique qui agit, avec les employeurs, pour disposer de **moyens humains** et **compétences adaptés** aux besoins de leurs collectivités

Un **observatoire** pour la fonction publique, les métiers, les offres d'emploi et les concours

Un interlocuteur pour les **étudiants**

Un espace dédiés et accessible aux **agents publics** (se former, s'informer, partager, évoluer, s'épanouir, gérer sa carrière)

Une **école** des agents publics



Un sponsor de la **performance** publique et de la **marque employeur**

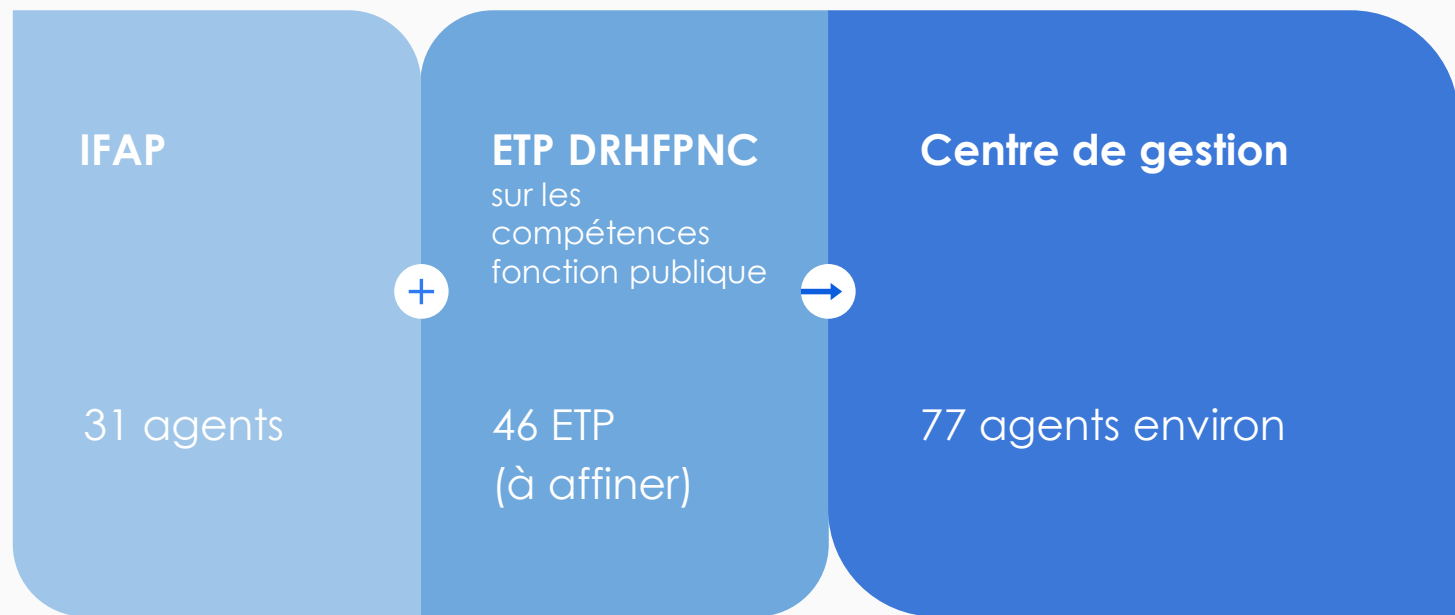
Un laboratoire de **pratiques innovantes et ouvertes**

Un lieu unique pour accéder à la fonction publique



Trajectoire proposée

Etapes et calendrier pour réaliser ce projet



Masse salariale personnels en formation initiale

2022 : 201,589 MF

Subvention d'équilibre NC

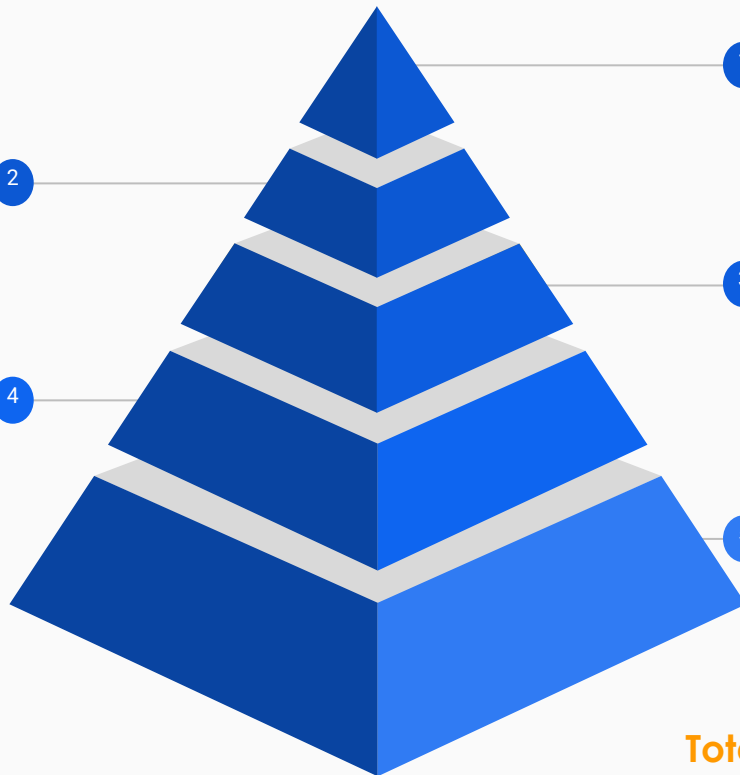
Fonctionnement

2022 DRHFPNC : 75,5 MF

2022 IFAP : 75,87 MF

Total : 151.37 MF

Subvention d'équilibre NC



Tarifs des prestations optionnelles

2022 : 1,4 MF NC

Masse salariale agents CG

2022 DRHFPNC : 322,9 MF

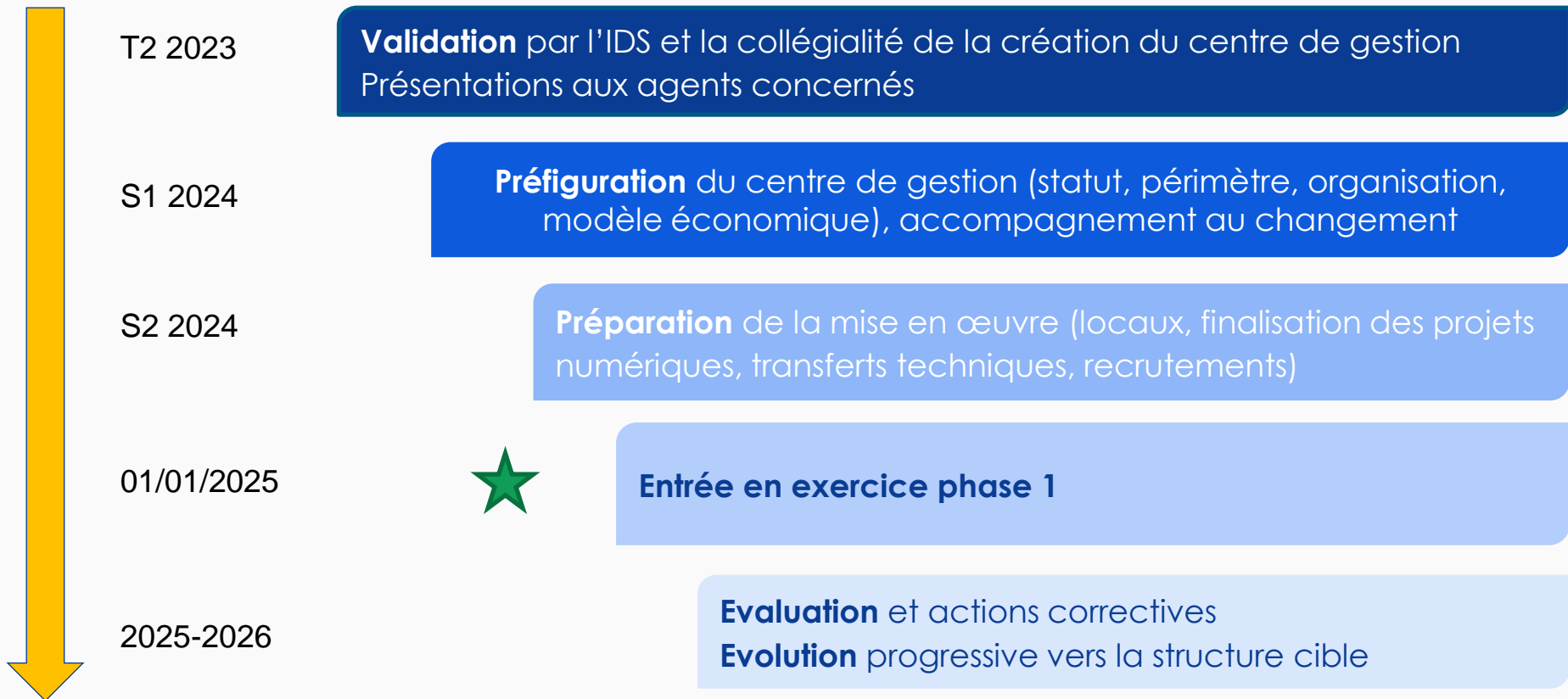
2022 IFAP : 281,5 MF

Total : 604,4 MF

Cotisations employeurs (dont NC)

2022 : 575,8 MF (dont 109,8 MF)

Total budget : 1 535 MF





MERCI