

Compte-rendu de la commission formation du 6 mars 2015

Participants :

Pour l'administration

Christophe Castell, SG/SRH
Fabien Grimaud, SG/SRH
Annick Pasquet, SG/SRH
Irène Trunel, SG/SRH
Madé Haguma, SG/SRH
Magali Nizou-Averso, SG/SRH
Laurent Babé, SG/SRH
Roselyne Auchêne, SG/DAT
Naïma Alim, DGCA
Olivier Folliot, DGP
Elisabeth Lalaut, DGMIC
Valérie Gaye, DGMIC
Bernadette Leroy, Musée du Louvre
Marie-Hélène Pons, BnF
Audrey Van Duc, EP Château de Versailles

Pour les représentants du personnel

Laurence Hamelin, FSU
Michel Davidov, CFDT-Culture
Arnaud Gibon, CFDT-Culture
Isabelle Lautrette, CFDT-Culture
Christine Patureau, CGT-Culture
Christelle Lavigne, CGT-Culture
Lionel Jouin, CGT-Culture
Hélène Ramet, CGT-Culture
Emmanuelle Parent, CGT-Culture
Sophie Méreau, CGT-Culture
Cérile Fauchoux, CGT-Culture
François Albot, CGT-Culture
Sylvie Lagarde, CGT-Culture
Sylvie Sebbah, CGT-Culture

Ordre du jour :

- présentation des plans de formation 2015 du secrétariat général, des trois directions générales, de la bibliothèque nationale de France, du musée du Louvre et de l'établissement public du château, musée et domaine national de Versailles ;
- présentation du projet de note sur l'activité de formateur interne au ministère de la culture et de la communication et du projet de convention annuelle 2015 d'exercice de l'activité de formateur interne ;
- questions diverses.

Ouverture de la séance

Après vérification du quorum, Christophe Castell excuse l'absence de Claire Chérie, qui assiste au même moment à la réunion du CHSCT.

Il salue le renouvellement des membres de la commission formation suite aux élections professionnelles de décembre 2014. Il rappelle l'importance de cette instance, émanation du comité technique chargée de se prononcer sur les grandes orientations de la politique de formation, sur ses résultats, notamment au travers des bilans formation, mais aussi sur les textes structurant l'activité de formation au sein du ministère. Il propose d'entamer un tour de table afin que les nouveaux membres puissent se présenter.

Christophe Castell détaille ensuite l'ordre du jour de la réunion.

Avant d'aborder le premier point de l'ordre du jour, les représentants du personnel souhaitent prendre la parole pour quelques remarques liminaires.

Sophie Méreau effectue les observations suivantes :

- la présentation du plan de formation semble cette année un peu tardive, et devrait pouvoir être avancée l'an prochain ;

- l'analyse des plans de formation pourrait être élargie aux DRAC et à d'autres établissements publics que les trois représentés à la commission ;

- les tableaux indiquant la liste des formations rattachées à chaque plan manquent d'éléments qualitatifs. Il serait intéressant de disposer de fiches détaillées, notamment pour les nouvelles formations, présentant les contenus pédagogiques, les éventuels niveaux requis nécessaires, le public cible ou encore les organismes en charge de l'animation ;

- une attention particulière doit être apportée quant à la nature des actions présentées dans les plans de formation, dont doivent être exclues les manifestations de type colloque ou autre.

Arnaud Gibon se montre lui aussi favorable à plus d'informations, estimant qu'une part trop importante des personnels méconnaît les différents plans de formation. Il souhaite par ailleurs obtenir des précisions méthodologiques sur la manière dont sont fixées les cibles affichées dans les plans, notamment en termes de nombre de stagiaires.

En réponse à ces remarques, Christophe Castell justifie la date tardive de la présente réunion par le processus électoral de la fin 2014 et le délai d'installation des instances qui en a découlé. Il indique également que l'harmonisation des documents présentés a demandé un travail supplémentaire. Il estime cependant que la présentation des plans de formation pourra à l'avenir retrouver un calendrier plus avancé dans l'année.

Il ne se montre pas opposé par principe à l'intégration des DRAC ou d'autres structures dans le recueil des plans de formation. Il précise que le travail d'harmonisation des documents de présentation a notamment pour objectif d'intégrer un plus grand nombre de structures. Toutefois, Fabien Grimaud rappelle que cette démarche pourra se heurter à un problème de calendrier, l'ensemble des structures ne disposant pas nécessairement de leur plan de formation dès le début de l'année. Une telle demande entraînerait par ailleurs une charge de travail supplémentaire, notamment pour les plus petites structures. Christophe Castell indique que la logique d'extension de la vision à l'ensemble du ministère devra se conduire par étapes tout au long du mandat de la présente commission.

Il rappelle enfin que les informations détaillées sur les contenus des stages sont disponibles sur l'intranet Sémaphore ou via le portail Formation. Il pourrait néanmoins être possible de procéder une fois par an à un envoi des fiches de publicité à destination des organisations syndicales, selon un format à élaborer.

Laurence Hamelin souhaiterait de son côté davantage de précisions sur la manière dont les publics cibles sont déterminés pour certaines formations, et si la distinction du type de formation selon le degré d'adaptation au poste de travail, nomenclature T1, T2 ou T3, est bien mise en œuvre.

Fabien Grimaud indique qu'il n'existe pas de fermeture a priori des formations à telle ou telle catégorie de public. On peut cependant procéder à une hiérarchisation des inscriptions prioritaires en fonction du volume des demandes, selon les besoins professionnels des agents demandeurs. Hormis le cas des formations se dispensant sur plusieurs niveaux - l'accès au second niveau nécessitant d'avoir suivi le premier - les formations sont donc en général ouvertes à tous les agents, qui ont par ailleurs, si nécessaire, la possibilité d'utiliser leur DIF. Il rappelle que la distinction des formations selon les types T1, T2 ou T3 est une obligation réglementaire, mais que celle-ci dépend du contexte de chaque demande puisqu'un même stage peut se placer dans chacune des catégories selon le profil et le contexte professionnel des stagiaires. Cette ventilation apparaît dans les bilans formation. A la question d'une égalité de l'accès des agents du ministère à la formation, et aux possibilités notamment des agents d'établissements publics de postuler à des offres de l'administration centrale, il est répondu que la note d'orientation pluriannuelle 2014-2016 fait de la plus grande transversalité entre les plans de formation un objectif important mais que cette ouverture est limitée par de nombreuses contraintes techniques. Il est par ailleurs rappelé que les agents de la BnF ou ceux du Louvre sont bien pris en compte dans les formations de préparation aux concours réservés de type Sauvadet.

Fabien Grimaud précise enfin qu'un effort sur les moyens de communication autour de l'offre de formation doit être poursuivi, vis-à-vis du réseau des responsables de formation comme des agents directement, notamment pour ceux n'ayant pas accès aux réseaux Sémaphore ou Formation. La note d'orientation pluriannuelle a également vocation à rappeler les principes en termes d'utilisation du DIF ainsi que la définition exacte des actions de formation professionnelle au sein du ministère.

Présentation des plans de formation 2015

Christophe Castell ouvre la présentation des plans de formation 2015 en se félicitant que ceux des services d'administration centrale se présentent sur des bases budgétaires stabilisées qui témoignent de l'attachement du ministère à la politique de formation.

Il souligne l'évolution significative avec une présentation commune, pour la première année, des plans de formation des structures représentées qui répond à la fois à une demande des représentants du personnel et à l'objectif de l'administration de faciliter la coordination et l'harmonisation des différents plans de formation. Il remercie donc à nouveau l'ensemble des partenaires pour avoir participé à cette évolution très importante.

Présentation du plan de formation 2015 du secrétariat général

Fabien Grimaud indique que le plan du secrétariat général (SG) s'inscrit dans une enveloppe prévisionnelle de 2 320 000 € devant permettre de former 6 129 agents lors de 823 sessions.

Ce plan a été construit en fonction :

- de la note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle continue du ministère ;
- des priorités interministérielles fixées par la DGAFP à la formation pour les fonctionnaires de l'Etat dans sa circulaire du 1^{er} octobre 2014 ;
- des besoins recensés auprès de l'ensemble des services d'administration centrale ;
- du calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels, avec toutes les préparations en découlant.

L'année 2015 suit une année 2014 très productive en termes de volume et de renouvellement de l'offre, avec plus de 60 nouveaux stages. Il s'agira donc cette année de stabiliser cette nouvelle offre, dans un contexte de renouvellement de nombreux marchés de formation.

Par ailleurs, dans le but de permettre aux agents en région, DRAC ou EP, d'accéder plus facilement aux formations du ministère, la délocalisation de certaines formations est facilitée et des possibilités accrues de prise en charge des frais de formations individuelles sont ouvertes, notamment dans le domaine du handicap, de formations dans le cadre de projets de mobilité ou de formations à destination de l'encadrement supérieur.

Annick Pasquet présente le plan de formation à la préparation aux concours et examens professionnels. Cette activité sera en progression, en raison d'un grand nombre de concours programmés. Ce sont ainsi 242 sessions qui sont prévues en 2015.

Christophe Castell renvoie aux documents diffusés pour le détail des actions, et propose d'entamer directement les échanges.

Emmanuelle Parent souhaite aborder la situation des DRAC. Elle s'interroge sur les liens entre les projets de réforme de l'Etat en cours et l'offre de formation à destination des personnels. Sophie Méreau ajoute que l'accent mis sur l'ouverture aux DRAC des parcours individualisés de formation et de reconversion peut provoquer une inquiétude des personnels, en étant vécu comme des incitations au départ. Arnaud Gibon ajoute qu'un accompagnement de l'ensemble des agents des DRAC est nécessaire, au-delà des seuls cadres.

Christophe Castell indique que l'effort affiché sur l'accès des personnels des services déconcentrés aux formations du SG est une réponse à un constat effectué lors du bilan 2013 d'une diminution du volume de stagiaires en provenance des DRAC. Il rappelle que le contenu détaillé de la réforme territoriale n'était pas connu au moment de l'élaboration du plan, et que ces réformes feront vraisemblablement l'objet d'offres de formations interministérielles spécifiques. Il conteste que cette nouvelle possibilité offerte soit une incitation au départ des personnels des DRAC.

Emmanuelle Parent estime que les difficultés d'accès des DRAC à la formation résident dans les baisses d'effectifs, qui ne permettent plus aux agents de dégager du temps pour la formation. Elle ajoute par ailleurs que l'offre de formation ne semble pas en accord avec les besoins réels des agents.

Fabien Grimaud informe la commission d'une collaboration avec le département de l'action territoriale (DAT) en vue d'un suivi plus fin des DRAC, avec un projet d'enquête à destination de leurs responsables formation.

Roselyne Auchêne, représentant le DAT, indique par ailleurs que les conférences ressources humaines des DRAC permettent déjà au secrétariat général d'avoir un aperçu des plans de formation des DRAC.

Laurence Hamelin estime qu'une clarification des objectifs est nécessaire à propos de la formation sur la réforme territoriale de l'Etat : s'agit-il de se former pour mieux appréhender son environnement professionnel, ou pour préparer un départ ? Elle regrette par ailleurs le flou régnant sur la mise en œuvre par le ministère d'une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Elle émet également le souhait d'une ouverture plus large des stages « gestes et postures » ainsi que des formations à l'Europe et à l'international. Elle déplore enfin le décalage existant entre l'administration centrale et les établissements publics au sujet de l'utilisation des logiciels libres et des formations qui y sont rattachées.

Christophe Castell rappelle que le secrétaire général a évoqué lui-même le contenu du stage sur la réforme territoriale de l'Etat lors du récent comité technique ministériel, indiquant qu'il serait ajusté au plus près des évolutions de la réforme. Il indique en outre que la mise en place de la GPEEC constitue l'un des objectifs du service des ressources humaines et qu'une communication régulière sur ce sujet sera effectuée en comité technique ministériel.

Arnaud Gibon interroge l'administration sur les formations à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et des discriminations.

Fabien Grimaud indique que l'offre du SG en la matière concerne d'une part les membres des CHSCT, et d'autre part les managers, avec l'idée également pour ces derniers d'intégrer ces thématiques dans l'ensemble des formations qui leur sont destinées. Il rappelle qu'en matière de « gestes et postures », une seconde formation plus ciblée est proposée en lien avec la problématique de la manutention.

A propos des formations des managers, Sylvie Lagarde fait part du témoignage sceptique de deux agents ayant récemment suivi une formation sur l'accompagnement à la prise de poste des encadrants, qui estimaient notamment que les exemples fournis lors de la formation, issus du monde de l'entreprise, publique comme privée, n'étaient pas en accord avec les problématiques spécifiques du ministère.

Fabien Grimaud rappelle que les actions de formation sont systématiquement évaluées, afin d'en améliorer si nécessaire les contenus. Il évoque l'objectif d'un parcours de formation pour les cadres tout au long de leur carrière, dès la prise de poste, mais rappelle les difficultés de repérage systématique des personnes accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Sylvie Lagarde évoque enfin l'existence de disparités dans les processus de préparation aux concours, certains agents bénéficiant pour cela de l'appui de leur supérieur, notamment par la tenue d'oraux fictifs. Elle suggère la création d'un vivier destiné à identifier ces responsables les plus engagés afin qu'ils puissent être mobilisés au profit de l'ensemble des agents.

Avant de répondre à cette suggestion, Christophe Castell propose d'accélérer le déroulement de l'ordre du jour afin de permettre à la BnF, dont la représentante est soumise à des contraintes horaires, de présenter son plan de formation. Les débats touchant au plan de formation du SG pourront reprendre à l'issue de cette présentation.

Présentation du plan de formation 2015 de la BnF

Marie-Hélène Pons présente le plan de formation de la BnF, basé sur un budget de près de 800 000 € pour près de 4 500 stagiaires cibles.

Les principaux chantiers de l'établissement se déclineront en 2015 autour des axes suivants :

- les formations réglementaires et obligatoires autour de la santé et de la sécurité au travail ;
- les formations de préparation aux concours, avec un accent particulier sur la constitution des dossiers RAEP ;
- les stages relatifs aux activités d'accueil et d'information des usagers ;
- la déclinaison des thématiques liées au numérique dans l'ensemble des activités de l'établissement.

Par ailleurs, la BnF souhaite renforcer la place des formateurs internes, et mieux valoriser leur action en proposant notamment que cette activité soit systématiquement mentionnée lors des entretiens d'évaluation des agents.

Enfin, la BnF souhaite consolider sa politique de formation dans l'optique d'une meilleure transmission des savoirs lors du départ de certains agents. Elle souhaite également favoriser l'accès des agents de catégorie C à la formation, après le constat d'une baisse de leur fréquentation. C'est dans cette perspective qu'un accent sera mis sur la communication autour des offres de formation et que, comme en 2014, sera à nouveau organisé un forum de la formation, qui permettra à tous les agents de rencontrer les acteurs de la formation sans avoir à passer par des relais hiérarchiques ou organisationnels. Une attention particulière sera en outre portée aux réformes prévues en matière de gestion budgétaire et comptable. Enfin, la BnF évoque son souhait de renouveler les contenus et les formats de certaines actions de formation et de faciliter la connaissance réciproque des métiers, notamment par la mise en place d'un dispositif d'échange ponctuel de fonctions.

A l'issue de cette présentation, Sylvie Lagarde s'enquiert des possibilités d'accès des personnels de la BPI à l'offre de formation de la BnF.

Christine Patureau informe la commission que le plan de la BnF n'a pas encore pu être présenté aux instances de l'établissement. Elle rappelle que l'an dernier, la CGT ne l'avait pas voté en raison d'une baisse tendancielle du budget et du problème déjà pointé de l'accès des personnels de catégorie C.

Laurence Hamelin ajoute que les difficultés d'accès à la formation des catégories C concernent l'ensemble du ministère au-delà de la seule BnF.

Sophie Méreau souhaite que puisse être mis en place un recensement plus systématique des freins à l'accès à la formation, en comptabilisant les refus, en identifiant les non-publics.

Christophe Castell estime que ce travail spécifique doit faire l'objet d'une approche méthodologique très particulière, basée sur une enquête plus qualitative que quantitative.

Emmanuelle Parent y voit la nécessité de mise en place de passerelles entre les instances locales et nationales, afin de créer un maillage plus fin pour un meilleur recensement des problématiques.

Enfin, Sophie Méreau et Arnaud Gibon s'interrogent sur le dispositif d'échange des métiers mentionné par la BnF. Ils se demandent si celui-ci n'est pas un moyen d'inciter les agents à davantage de polyvalence et s'il ne concerne qu'une seule catégorie de personnels.

Marie-Hélène Pons indique qu'il s'agit d'une démarche en construction, dont l'objectif est de permettre aux agents de mieux se situer dans la chaîne de travail à laquelle ils participent.

Présentation du plan de formation 2015 du secrétariat général (reprise)

A l'issue des débats concernant le plan de formation de la BnF, Christophe Castell revient comme convenu sur les suites de la présentation du plan du SG. La question en suspens concernait la constitution d'une base de personnes ressources susceptibles de participer à des oraux de concours blancs. Il estime à ce sujet que les supérieurs hiérarchiques devraient avoir ce souci d'offre de service vis-à-vis de leurs agents, mais que ceux-ci doivent pouvoir conserver une liberté de choix dans leurs modalités de préparation aux concours.

Emmanuelle Parent regrette que la mention des conditions de travail n'apparaisse pas dans l'affichage thématique des formations liées à l'hygiène, la santé et la sécurité.

Ce libellé (*hygiène, santé et sécurité au travail*) correspondant à la nomenclature des domaines de formation mise en place pour 2015 par la DGAFP, Christophe Castell indique que les conditions de travail sont bien prises en compte dans ces formations, mais pourraient faire l'objet d'un meilleur affichage. Il précise que ce thème est également présent, à l'instar des RPS ou des questions de discriminations, dans le parcours des formations destinées aux managers.

Laurence Hamelin déplore le manque de personnes ressources sur ces questions des conditions de travail. Elle évoque la nécessité de former les agents en charge de l'installation des postes physiques et informatiques, de manière à ce que les questions ergonomiques liées aux postes de travail soient davantage traitées en amont, notamment lors des vagues de déménagement.

Fabien Grimaud suggère que sur ces questions, des actions ciblées de communication puissent compléter efficacement l'offre de formation existante.

Sophie Méreau aborde la question de l'offre de formation en matière de management. Elle estime celle-ci très abondante, et juge paradoxale sa multiplication au regard de l'augmentation perçue de la souffrance au travail. Elle se demande dans quelle mesure l'ensemble de ces formations ne servirait pas uniquement au ministère à se donner bonne conscience.

Christophe Castell estime que le rapport pathologique de l'homme à son travail est une thématique qui déborde largement le cadre du ministère. Il évoque le temps nécessairement long pour la mise en œuvre de certaines mesures de prévention, et la possibilité d'un effet générationnel avec l'arrivée de nouveaux managers.

Isabelle Lautrette déplore le fait que certaines structures ont été tellement touchées par la dégradation des conditions de travail que le redémarrage sera difficile, quelles que soient les actions de formation mises en œuvre.

Christophe Castell rappelle que ces questions dépassent le cadre de la seule politique de formation, et doivent également être traitées sous l'angle de la médecine du travail.

Sophie Méreau se déclare dubitative sur un possible effet générationnel, jugeant préférable de miser sur la promotion de valeurs et d'une éthique propre au ministère.

Lionel Jouin s'interroge par ailleurs sur les formations d'accueil des nouveaux arrivants, au sujet de leur ouverture aux agents nommés après les concours réservés de type Sauvadet. Annick Pasquet précise que c'est bien le cas.

Présentation du plan de formation 2015 de la direction générale des patrimoines (DGP)

Olivier Folliot rappelle en préambule de sa présentation les caractéristiques spécifiques du département de la formation scientifique et technique (DFST) de la DGP. Il s'agit en effet d'un centre de formation agréé qui a la possibilité d'accueillir des personnels en dehors du ministère, pour, par exemple, des formations à destination des personnels des archives de pays étrangers francophones.

Le plan de formation de la DGP se déclinera en 2015 en fonction des priorités suivantes :

- formations post-recrutement, après une vague importante de recrutements en 2014, en complément de l'offre du SG en la matière,
- formations spécifiques autour des métiers du patrimoine, notamment pour les personnels des jardins et les techniciens des services culturels (TSCBF) ;
- formations sécurité-sûreté et accueil des publics dans les musées et SCN ;
- formations liées aux évolutions des technologies numériques.

A l'issue de cette présentation, Arnaud Gibon interroge la DGP sur le caractère obligatoire de ses formations post-recrutement, et sur leur délai de mise en œuvre.

Olivier Folliot indique que ces formations sont bien obligatoires et qu'elles interviennent en général entre 6 et 8 mois après la prise de fonction des agents.

François Albot souhaite savoir si l'accès aux formations sûreté-sécurité incendie de type SSIAP 2 de la DGP pour les agents du centre des monuments nationaux (CMN) est possible.

Olivier Folliot indique que ces formations, très coûteuses, sont programmées par la DGP sur la base d'un recueil de besoins effectué sur le seul périmètre de la direction. Toutefois, une ouverture à d'autres agents n'est pas exclue a priori, mais cela ne pourrait se réaliser qu'à titre exceptionnel, en fonction des places disponibles. Il précise que cette formation ne doit s'effectuer qu'en cas de besoin réel, et que l'absence de formation préalable en la matière ne devrait pas constituer un frein à la mobilité des agents.

Sylvie Lagarde rebondit sur ce sujet en évoquant les formations à l'évacuation incendie organisées sur le site des Bons-Enfants par une société privée, alors qu'un pompier de service est normalement en charge de ces questions.

Fabien Grimaud indique que les services du pompier sont utilisés autant que possible, mais que le cas évoqué concerne des démonstrations organisées par le bureau du fonctionnement des services (BFS), qui ne relèvent pas du périmètre de la formation.

Emmanuelle Parent interroge la DGP sur l'absence de formations programmées dans la perspective de la réforme en cours de la loi relative au patrimoine. Elle prend a contrario l'exemple du plan de formation de la DGCA, qui mentionne, dans son domaine, la possibilité de telles formations en fonction du calendrier des travaux parlementaires.

Olivier Folliot doute que l'avancée du calendrier législatif permette l'organisation de formations spécifiques durant l'année 2015. Il précise toutefois que le plan de la DGP comporte bien un volet sur l'accompagnement des évolutions juridiques du secteur, qui pourrait être amendé si nécessaire.

Fabien Grimaud indique à ce sujet que la programmation budgétaire pourrait être ajustée en cours d'année, en cas de besoins spécifiques en la matière et en fonction de la consommation des différents services.

Christophe Castell constate que la vigilance est à l'œuvre dans les directions générales ; il indique que le SG est bien conscient des enjeux de cette loi et accompagnera si nécessaire les DG.

Sophie Méreau questionne la DGP au sujet de la mise en place d'une formation spécifique sur les jardins, sur des aspects liés à la botanique, en rappelant que les visiteurs sont dans certains sites plus nombreux à visiter les jardins que les bâtis.

Olivier Folliot indique que ces thèmes sont bien pris en compte dans le cursus en cours sur l'histoire des jardins.

Présentation du plan de formation 2015 de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles

Audrey Van Duc présente le plan de formation 2015 du château de Versailles. Ce plan a été présenté aux instances de l'établissement en fin d'année 2014, mais ne sera voté qu'à la fin du mois de mars. Il est doté d'un budget de près de 420 000 € pour une cible de 1 800 stagiaires et 4 000 jours de formation.

Elle évoque également la diffusion d'un plan allégé à destination des personnels, document destiné à accompagner les entretiens d'évaluation.

Le plan de formation 2015 s'inscrit dans un cadre pluriannuel 2015-2017, qui permet de traduire l'évolution des métiers tout en inscrivant certaines actions dans la continuité.

Parmi les principales actions menées, sont mises en avant :

- les formations gestes et postures, à destination des personnels administratifs, des jardins et des métiers d'art ;
- la prévention des RPS, avec des actions centrées sur la qualité de vie au travail ;
- les préparations aux concours, pour lesquelles la collaboration avec l'administration centrale se poursuit, pour les agents éligibles au dispositif Sauvadet avec le SG ou pour les TSCBF avec la DGP ;
- les formations SSIAP, avec une politique de recyclage systématique, mais sans ouverture à de nouvelles demandes.

Pour conclure sa présentation, Mme Van Duc interroge l'administration sur l'opportunité de mettre en place des formations en lien avec l'actualité récente, autour de thèmes comme la laïcité ou la citoyenneté.

Christophe Castell approuve cette remarque, indiquant que ce questionnement devra concerner en priorité les agents en situation d'accueil des publics. Il propose de discuter de cet important chantier lors des réunions de travail qui associent les EP et l'administration centrale.

Emmanuelle Parent rappelle que le caractère obligatoire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être systématiquement mentionné lors des formations aux RPS. Elle interroge l'établissement sur la nature de la formation individuelle en management présentée dans les documents transmis, rappelant l'opposition de son organisation aux pratiques de coaching.

Audrey Van Duc informe la commission que la formation en question concerne un agent prenant part à une formation collective, il ne s'agit donc pas d'une situation de coaching.

Christine Patureau souhaite obtenir des précisions sur la nature du plan allégé évoqué en début de présentation.

Audrey Van Duc précise que ce document consiste en une version moins technique du plan de formation présenté aux instances de l'établissement. Cette version allégée est communiquée aux agents pour leur présenter un aperçu de l'offre de formation disponible au moment des entretiens d'évaluation.

Arnaud Gibon s'interroge sur le budget affiché de 46 000 € au titre du FIPHFP, dont le détail ne se retrouve pas dans la liste détaillée des actions.

Mme Van Duc indique que les formations liées au handicap sont regroupées dans le domaine *hygiène santé et sécurité au travail*, selon la nomenclature préconisée par la DGAFP. Ces formations sont destinées à des tuteurs, des encadrants, des personnels en charge des questions d'accessibilité, un référent handicap étant par ailleurs en charge de coordonner l'ensemble de ces questions au sein de l'établissement.

Sophie Méreau regrette que la thématique du handicap ne soit pas davantage identifiée au milieu de la rubrique hygiène et sécurité.

Enfin, à une question sur la prise en compte des emplois d'avenir, Audrey Van Duc indique que l'établissement en compte actuellement 6, et prévoit 5 projets de recrutements. Ces agents accèdent au plan de formation de l'établissement et font par ailleurs l'objet d'un accompagnement personnalisé.

Présentation du plan de formation 2015 du musée du Louvre

Bernadette Leroy entame la présentation du plan 2015 du musée du Louvre en précisant qu'il ne sera présenté aux instances de l'établissement que quelques jours plus tard. Elle s'excuse de l'absence de la liste détaillée des actions, qui n'a pu être communiquée à la commission.

Le plan 2015 du Louvre s'inscrit dans un cadre triennal 2015-2017 et s'appuie sur le Projet scientifique et culturel de l'établissement, sur son contrat d'objectifs et de performance, les plans de développement de compétences établis par chaque direction et département du Musée, les besoins individuels exprimés lors des campagnes d'évaluation en 2014 ainsi que sur les priorités interministérielles de formation. Il est doté d'un budget de 977 500 € et a pour objectif d'assurer le développement des compétences des agents, d'assurer leur adaptation aux évolutions des métiers, de les préparer aux concours et examens professionnels, avec une attention particulière en 2015 au concours de technicien des services culturels option surveillance. L'établissement intègre également à son plan de formation les 40 emplois d'avenir actuellement en poste, essentiellement dans les domaines de l'accueil et de la surveillance.

Ce plan s'articule selon quatre grands axes :

- l'accompagnement de la rencontre du public et des collections ;
- la contribution à l'enrichissement, la conservation, la recherche et la diffusion des collections ;

- l'entretien, la valorisation et la sécurisation du domaine ;
- l'évolution et la modernisation de la gouvernance.

Parmi les actions prévues en 2015, sont à souligner particulièrement :

- les formations destinées à l'amélioration de l'accueil, avec des actions nouvelles autour de la médiation ;
- la formation des personnels scientifiques autour de la conservation préventive, de l'inventaire et du récolement ;
- la prévention des risques professionnels et des risques psycho-sociaux ;
- l'accompagnement et l'intégration des personnels, nouveaux arrivants et primo managers ;
- la valorisation des métiers au travers de parcours professionnalisants, à destination des secrétaires, des conducteurs de travaux, des gestionnaires de ressources humaines et des acheteurs publics ;
- l'accompagnement des encadrants dans leurs pratiques managériales, au titre duquel des actions de coaching sont prévues venant compléter des formations sur les techniques managériales, le co-développement managérial, la conduite de réunion ;
- les formations sur les « savoirs fondamentaux » et le Français langue étrangère ;
- la préparation des équipes aux évolutions techniques informatiques, en lien notamment avec le déploiement de nouveaux progiciels de billetterie et de gestion des ressources humaines.

A l'issue de cette présentation, le débat s'engage sur la question du coaching. Hélène Ramet rappelle la position exprimée lors de la précédente réunion de la commission par Claire Chérie, pour qui ce type d'action relève de l'accompagnement individuel et non de la formation. Emmanuelle Parent estime en outre le coaching inefficace sur la question des RPS, dont le traitement ne relève pas d'une approche individuelle, mais collective.

Christophe Castell déclare partager l'approche de Claire Chérie sur la question du coaching, mais estime néanmoins que cet outil peut faire partie de la palette à disposition des services de ressources humaines pour répondre aux besoins de certains agents.

Les représentants de la CGT mettent également en question certains termes présents dans la rédaction de la note de présentation du Louvre, comme conduire la stratégie dans un bon climat social, instaurer une démarche qualité, ou garantir un management et des méthodes de travail performants, dont l'utilisation contribue à l'instauration d'un déséquilibre entre l'affichage par l'établissement et le ressenti des personnels, potentiellement générateur de RPS.

Sylvie Lagarde évoque des difficultés d'accès à certaines formations aux langues étrangères qui lui ont été remontées, déplore le manque de ciblage du plan du Louvre vis-à-vis des agents de catégorie C, et souhaite que des efforts en matière de communication et de publicité autour de l'offre de formation soient réalisés sur site.

Laurence Hamelin pointe plusieurs écarts dans la politique du Louvre par rapport à l'ensemble du ministère, en insistant sur l'absence de DUERP, sur les difficultés dans le recueil des besoins de formation au travers des fiches d'évaluation dont la maquette n'est pas calquée sur celle du reste du ministère, et sur l'accès aux formations de préparation aux concours, qui sont contrairement au reste du ministère prises sur les heures de DIF.

Bernadette Leroy indique que la question du recours au DIF pour les préparations aux concours doit être examinée lors de la prochaine commission formation du Louvre.

Les représentants du personnel insistent pour que la règle des 5 jours hors DIF soit appliquée, avec une reconstitution rétroactive des droits pour les agents qui auraient dû y recourir de manière indue.

Arnaud Gibon demande à ce que le Louvre puisse, comme les autres, communiquer la liste détaillée des stages. Bernadette Leroy indique que ce document sera dans un premier temps diffusé au comité technique de l'établissement, puis pourra être relayé au sein de la commission formation.

Sylvie Lagarde interroge l'établissement sur les modalités de préparation aux concours pour la filière administrative. Bernadette Leroy expose un dispositif de préparation en ligne, qui ne concerne que la préparation aux examens professionnels et sera enrichi cette année d'une préparation en présentiel pour l'épreuve orale, alors que les préparations aux concours s'effectueront en formation présentielle uniquement.

Le dispositif décrit reposant sur une plateforme en ligne émanant de la société Idées est jugé insatisfaisant par les représentants du personnel, dans la mesure où les agents ne pourront bénéficier ni du temps ni de l'environnement nécessaire pour y accéder, et seront donc contraints à se former en dehors du temps de travail.

Présentation du plan de formation 2015 de la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)

Elisabeth Lalaut indique que le plan de formation de la DGMIC repose sur un budget de 100 000 € pour un objectif de plus de 400 stagiaires. Il porte principalement, cette année encore, sur les métiers du livre et de la lecture. Elle rappelle cependant que la DGMIC a entrepris de proposer en 2014 des actions de formation à l'économie et à l'exploitation cinématographique en direction des conseillers sectoriels des DRAC, et va s'attacher à développer une ingénierie de formation adaptée à l'évolution des compétences et des connaissances dans le secteur des médias (presse et audiovisuel) et des industries culturelles.

Valérie Gaye détaille les orientations du plan relatif au secteur du livre, qui concentre la grande majorité des ressources de la DGMIC :

- accompagner les évolutions des métiers du livre, renforcer l'expertise des agents ;
- favoriser l'adaptation à l'environnement professionnel ;
- contribuer à la promotion sociale et à la valorisation des parcours professionnels des agents.

Les agents à qui ces formations sont proposées sont essentiellement des agents de catégorie A, affectés dans le réseau des bibliothèques contrôlées par l'Etat, les DRAC ou au service du livre et de la lecture (SLL).

Parmi les actions les plus emblématiques, sont mises en avant :

- la poursuite des formations à destination des conseillers livre et lecture dans le domaine de l'économie du livre ;
- l'habilitation des agents à constater les infractions au prix du livre, en lien avec la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF).

Elisabeth Lalaut expose les orientations retenues pour le secteur des médias, qui reposent, d'une part, sur le renforcement de l'expertise juridique et économique lié à l'émergence de nouveaux modèles économiques et à l'évolution des métiers, et, d'autre part sur une meilleure connaissance du secteur (presse, audiovisuel public et médias privés).

Les formations programmées pour 2015 concerneront le domaine de la presse écrite, autour des problématiques de la fabrication et de la distribution des journaux, et l'étude des dispositifs de soutien à la production et à la diffusion cinématographique (poursuite du programme en faveur des conseillers cinéma engagé en 2014).

A l'issue de cette présentation, Sylvie Lagarde évoque les formations des personnels des bibliothèques réalisées auprès de l'ENSSIB à Lyon, qui engendrent des frais de déplacement et d'hébergement qui peuvent en décourager l'accès. Elle s'interroge sur les possibilités d'organisation de certaines sessions à Paris.

Valérie Gaye indique que le SLL dialogue régulièrement avec l'ENSSIB : ce point pourra faire l'objet d'une discussion avec l'établissement. Des solutions de formations à distance pourraient également être envisagées dans ce cadre.

Christine Patureau regrette que les moyens dédiés à l'offre de formation dans le domaine des médias soient toujours aussi faibles, cet aspect étant depuis longtemps pointé au sein de la commission formation.

Elisabeth Lalaut indique qu'un travail de recensement fin des besoins de formation dans ce domaine doit être mené. Il faut par ailleurs être en capacité de mobiliser des formateurs disposant du niveau d'expertise nécessaire face à un secteur en pleine mutation.

Emmanuelle Parent revient sur la question de la réforme territoriale, en interrogeant la DGMIC sur les dispositions de son plan de formation susceptibles de répondre à la problématique des délégations de compétence.

Valérie Gaye indique qu'il est encore prématuré de tirer des généralités de premières demandes, qui pourront différer d'une région à l'autre. Elle estime cependant que les évolutions dans l'exercice des métiers, qui iront probablement vers davantage de missions d'audit ou de contrôle, pourront être accompagnées par des actions de formation.

Laurence Hamelin interroge la DGMIC sur les modalités d'accueil des agents en provenance des bibliothèques territoriales, et sur les possibilités d'ouverture des formations au-delà des conservateurs.

Valérie Gaye indique que les formations à destination des bibliothécaires concernent en effet les agents du SLL, des établissements publics mais aussi des bibliothèques territoriales, et apporte quelques précisions sur le contenu des formations dédiées à la construction et l'aménagement intérieur des bibliothèques. Par ailleurs, elle précise que la diffusion du programme est assurée, entre autres, via Sémaphore et qu'il sera, prochainement, intégré à Formaction.

Présentation du plan de formation 2015 de la direction générale de la création artistique (DGCA)

Naïma Alim présente les orientations du plan de formation 2015 de la DGCA, qui se déclinent selon deux axes :

- le développement des formations liées à l'évaluation des politiques culturelles ;
- l'adaptation des compétences des agents aux évolutions du contexte d'intervention.

Le premier axe englobera ainsi des formations liées à :

- la gouvernance des EPCC, principalement à destination des conseillers en DRAC ;
- l'analyse budgétaire et comptable des entreprises culturelles, avec des sessions délocalisées en région ;
- la fiscalité des associations ;

- l'évaluation des politiques publiques.

Le second axe verra la mise en œuvre d'actions concernant :

- le droit d'auteur dans le champ des arts plastiques, à destination des conseillers ;
- la présentation des programmes européens et leur articulation avec les modalités de financements régionaux ;
- les enjeux liés aux évolutions des filières des musiques enregistrées, du cirque, et plus généralement l'impact du numérique dans le champ de la création.

Les réformes réglementaires du secteur de la création seront également abordées, d'une part en matière de structuration de l'enseignement supérieur (arts plastiques et spectacle vivant), et d'autre part en fonction des impacts éventuels de la loi relative à la liberté de création en cours d'élaboration.

Par ailleurs, 7 demandes de formations individuelles seront prises en compte, dont plusieurs émanant d'agents de catégorie C.

Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre d'une GPEEC au sein de la direction, l'élaboration d'une charte du tutorat est à l'étude, en lien avec le service de l'inspection.

A l'issue de cette présentation, Emmanuelle Parent effectue les remarques suivantes :

- si les conseillers sont souvent regroupés dans les DRAC au sein de pôles création, ces structures ne fonctionnent pas véritablement en équipe. Il manque donc dans l'offre de la DGCA une formation destinée à favoriser un véritable rapprochement entre les conseillers des différentes disciplines ;

- les formations relatives à l'analyse financière sont certes nécessaires, mais contribuent à une dénaturation des missions premières des conseillers, qui se sentent parfois devenir banquiers ;

- la question de l'implantation des services en charge des licences d'entrepreneur de spectacles devrait être mise en avant, au regard des difficultés rencontrées dans certains d'entre eux.

Laurence Hamelin note quant à elle que les formations relatives aux financements européens pourraient concerner l'ensemble du ministère, au-delà du secteur de la création artistique. Il en irait de même pour les questions liées à la structuration de l'enseignement supérieur.

Sophie Méreau regrette l'absence des personnels enseignants dans le plan de formation de la DGCA.

Naïma Alim indique que, s'agissant des enseignants, les écoles disposent de leurs propres plans de formation. Un effort reste toutefois à faire pour leur donner plus de visibilité. Elle ajoute, au sujet de l'organisation des pôles création dans les DRAC que, si le contenu des formations proposées ne prend pas en compte cette problématique, le simple fait de réunir les agents lors des stages permet déjà l'amorce d'un meilleur dialogue. Au sujet des formations à l'analyse financière, elle rappelle l'importance des missions de contrôle de l'utilisation des subventions octroyées par les conseillers. Enfin, concernant les difficultés des agents en charge des licences, elle estime que ces questions pourraient se traiter par le biais de l'animation du réseau davantage que par de la formation.

Présentation du projet de note sur l'activité de formateur interne au ministère de la culture et de la communication et du projet de convention annuelle 2015 d'exercice de l'activité de formateur interne

Fabien Grimaud rappelle que l'activité des formateurs internes du ministère était jusqu'à présent encadrée par la circulaire du 11 juillet 2006.

Le document nouvellement présenté est donc destiné à mettre à jour ce cadre réglementaire avec quatre objectifs :

- clarifier le rôle et les modalités d'intervention des formateurs internes ;
- faciliter leur intervention tout en donnant à l'ensemble des acteurs plus de visibilité sur ces activités ;
- clarifier la question de la rémunération ;
- harmoniser les pratiques au sein du ministère.

Le débat s'engage alors sur les modalités de formation des formateurs internes, de leur habilitation et sur le caractère obligatoire des formations préalables à la pédagogie.

Fabien Grimaud précise que le secrétariat général dispose d'un marché auprès d'un prestataire pour la formation des formateurs, et que chacun des EP dispose de sa propre offre en la matière. Il ajoute que les services formation habilite les formateurs internes, cette habilitation consistant à s'assurer que les personnes considérées sont formées à la pédagogie et disposent du niveau d'expertise nécessaire dans leur domaine d'intervention puis à les qualifier officiellement formateurs internes.

Sophie Méreau rappelle que les organisations syndicales proposent leurs propres formations de formateur, en lien avec l'université.

Au sujet du caractère obligatoire des formations préalables à la pédagogie, Christophe Castell évoque des possibilités dérogatoires pour les agents pratiquant déjà régulièrement des interventions à caractère pédagogique.

Le débat se porte ensuite sur les possibilités offertes au supérieur hiérarchique d'un formateur interne de mettre un terme à cette activité, en fonction des nécessités de service.

Fabien Grimaud indique que la signature préalable de la convention permet les conditions d'un accord entre un formateur et son supérieur. Des modalités de préavis sont également présentes pour éviter les modifications trop abruptes, avec des délais élargis par rapport à la version précédente de la circulaire. Il rappelle en outre l'obligation théorique de mener cette activité à titre accessoire, c'est-à-dire en dehors du temps de travail, que le ministère n'applique pas afin de ne pas décourager les vocations. Il est cependant d'accord pour proposer à la commission une nouvelle rédaction du paragraphe considéré, pour introduire davantage de souplesse.

François Albot souhaite que l'activité des formateurs internes soit mieux valorisée dans les bilans formation ; Fabien Grimaud indique qu'un parallèle pourra être établi entre les prévisions établies dans le plan de formation et les réalisations mesurées dans le bilan.

Enfin, à la question de la rémunération du travail de conception des supports de formation, il est indiqué que cette disposition est bien prévue mais pourra être davantage précisée si nécessaire.

Questions diverses

Emmanuelle Parent souhaite revenir sur la question du coaching, en citant le compte-rendu de la commission formation du 1^{er} juillet 2014 au cours de laquelle Claire Chérie appuyait l'idée que ce type d'action ne relève pas de la formation professionnelle. Elle demande, au nom de son organisation, que les actions de coaching soient exclues des plans et bilans de formation.

Cérile Fauchoux aborde la question de la rédaction des avis de stage, dont certaines mentions apparaissent comme trop restrictives et peuvent décourager l'inscription de certains agents. Il évoque également la question des taux de remplissage des stages, dont l'affichage pourrait permettre de mieux mesurer l'égalité d'accès à la formation.

Laurence Hamelin revient sur la problématique de l'utilisation du DIF pour les formations de préparation aux concours, notamment dans le cas du musée du Louvre. Elle évoque par ailleurs l'indicateur de la DGAFP relatif à la part de la masse salariale consacrée à la formation, pour lequel le ministère de la culture se situe sous la moyenne nationale, et dont il pourrait être souhaitable de connaître le détail établissement par établissement.

A l'ensemble de ces remarques, Christophe Castell et Fabien Grimaud indiquent que :

- une attention pourra être portée sur les avis de stage perçus comme trop restrictifs pour en nuancer la rédaction ;

- la situation des agents du musée du Louvre au regard de l'utilisation de leur DIF fera l'objet de discussions au sein de l'établissement ;

- la mesure par la DGAFP de la part de la masse salariale consacrée à la formation relève d'une estimation basée sur un niveau de traitement moyen par catégorie d'agents et sur les effectifs globaux de chaque ministère en sa possession, et est donc difficilement transposable à l'échelle d'un EP. Il pourra toutefois être possible de comparer dans les prochains bilans cet indicateur avec d'autres ministères, afin de mieux situer le ministère de la culture par rapport à d'autres départements ministériels.