

Compte-rendu de la commission formation du 18 septembre 2015

Participants :

Claire Chérie, SG/SRH	Arnaud Gibon, CFDT Culture
Véronique Astien, SG/SRH	Marie-Cécile Renault Hauray, CFDT Culture
Fabien Grimaud, SG/SRH	Christelle André, CGT Culture
Annick Pasquet, SG/SRH	Cérile Fauchoux, CGT Culture
Irène Trunel, SG/SRH	Véronique Harnay, CGT Culture
Madé Haguma, SG/SRH	Sylvie Lagarde, CGT Culture
Magali Nizou-Averso, SG/SRH	Sophie Méreau, CGT Culture
Laurent Babé, SG/SRH	Emmanuelle Parent, CGT Culture
Florence Roy, SG/DAT	Christine Patureau, CGT Culture
Madeleine Anglard, DGCA	Hélène Ramet, CGT Culture
Naïma Alim, DGCA	Valérie Renault, CGT Culture
Elisabeth Lalaut, DGMIC	Laurence Hamelin, FSU
Annie Lelandais, DGMIC	Patrick Bottier, SUD Culture
Jean-Pierre Defrance, DGP	Caroline Cliquet, SUD Culture
Olivier Folliot, DGP	Caroline Serré, SUD Culture
Catherine Schneider, BnF	
Audrey Van Duc, EP Château de Versailles	

Ordre du jour :

- présentation du bilan 2014 de la formation au ministère de la culture et de la communication ;
- présentation des bilans 2014 de la formation du secrétariat général, de la direction générale des patrimoines, de la direction générale des médias et des industries culturelles, de la direction générale de la création artistique, de la bibliothèque nationale de France, du musée du Louvre et de l'établissement public du château, musée et domaine national de Versailles ;
- questions diverses.

Ouverture de la séance

Mme Claire Chérie, cheffe du service des ressources humaines, ouvre la séance après constat de l'atteinte du quorum.

Sophie Méreau souhaite, au nom de son organisation, effectuer une déclaration préalable dans laquelle elle rappelle la lourdeur du climat social actuel au sein du ministère. Pour Mme Méreau, la mobilisation des personnels, à l'occasion du comité technique qui a eu lieu la veille, témoigne notamment du malaise autour des projets de délocalisation. Elle indique que les représentants du personnel se rendront sur le site de la rue des Pyramides à 13h pour l'animation d'une réunion syndicale.

Claire Chérie prend acte de cette déclaration et présente l'ordre du jour de la réunion. Elle rappelle le caractère prioritaire de la politique de formation à la fois pour la carrière des personnels et pour l'ensemble de ses services. Elle salue en outre le travail de tout le réseau des équipes en charge de la formation dans l'ensemble des structures du ministère.

Elle souhaite, avant d'entamer la présentation du bilan ministériel, revenir sur la précédente réunion de la commission à l'occasion de laquelle ont été examinés les plans de formation et notamment celui du Louvre. Elle demande que les débats puissent se tenir en prenant soin de ne pas mettre en cause les personnes présentes. Elle indique que le Louvre ne sera pas représenté aujourd'hui.

Les représentants du personnel regrettent cette absence, rappellent que leurs interventions peuvent contester, parfois vivement, des orientations qu'ils estiment contraires à l'intérêt des personnels, mais que celles-ci ne sauraient s'apparenter à des attaques ad hominem vis-à-vis des membres de la commission.

Présentation du bilan 2014 de la formation pour l'ensemble du ministère

Claire Chérie se félicite des résultats positifs du bilan ministériel de la formation pour 2014, qui affiche une augmentation du nombre de stagiaires et d'agents formés, ainsi que des crédits qui y sont consacrés. Elle évoque également avec satisfaction la multiplication des instances de dialogue entre le secrétariat général (SG), les directions générales (DG), et les principaux établissements publics, Versailles, le Louvre et la BnF, qui a permis, notamment, la mise à jour de la circulaire sur les formateurs internes.

Véronique Astien précise les grandes tendances du bilan annuel ministériel. Elle rappelle que, pour constituer celui-ci, le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF) a sollicité 88 structures (administration centrale, DRAC, EP et Mobilier national) avec un taux de réponse de 94 %.

L'activité de formation du ministère connaît en 2014 une évolution favorable par rapport à 2013, en enregistrant :

- une augmentation significative (+ 4 %) du nombre total de stagiaires, après une année 2013 qui avait connu une importante baisse ;
- une augmentation équivalente des dépenses directes consacrées à la formation ;
- un nombre d'agents formés plus important (+ 2 %) ;
- mais un volume total de jours de formation en repli (- 2 %).

L'augmentation du nombre de stagiaires est essentiellement portée par le département du recrutement, de la mobilité et de la formation du secrétariat général (SG), avec plus de 1 000 stagiaires supplémentaires en 2014 par rapport à 2013 (+ 22 %), grâce notamment à :

- une offre de formation largement renouvelée dans les domaines de l'administration générale ;
- une plus grande ouverture à destination des DRAC (délocalisation des formations, prise en charge de certaines formations individuelles) et des établissements publics ;
- une activité de préparation aux concours et examens professionnels très importante, en raison d'un grand nombre de procédures ouvertes, notamment au travers des dispositifs Sauvadet.

En outre, les EP connaissent eux aussi un accroissement de leur activité formation, même si, parmi ceux-ci, les établissements d'enseignement apparaissent plus en retrait.

Enfin, si les DG connaissent au global une légère baisse d'activité, les DRAC enregistrent une diminution de 7 % de leur activité directe de formation. Cette baisse est néanmoins contrebalancée par une augmentation très importante du nombre d'agents formés (+ 9 %), illustrant le recours toujours plus marqué des DRAC aux offres de formation nationales des DG ou du SG, et aux offres interministérielles via les plate-formes PFRH.

A l'issue de cette présentation, Sophie Méreau regrette que le bilan formation ne repose que sur une évaluation quantitative du nombre de stagiaires ou des budgets. Même si elle approuve la bonne orientation de ces indicateurs pour cette année, elle déplore l'absence d'une présentation plus qualitative. Elle remarque également le manque de lien entre la politique de formation et la GPEEC, dont la mise en œuvre se fait toujours attendre. Elle plaide pour que la formation soit le levier d'une véritable politique en faveur de la revalorisation des carrières et des salaires, alors que les personnels font beaucoup d'efforts pour s'adapter aux évolutions qui touchent le ministère. Elle s'étonne également de la faible quantité de projets de développement de carrière, comme en témoignent les faibles effectifs des bilans de compétences ou de validations des acquis de l'expérience (VAE). Elle souhaiterait enfin que de nouveaux outils soient mis en place pour mieux mesurer l'impact des formations, avec notamment un suivi des taux de réussite aux concours pour les agents suivant les stages de préparation, ou un suivi de l'évolution des risques psycho-sociaux (RPS) en lien avec les formations reçues dans ce domaine par les cadres.

Claire Chérie approuve le principe d'une évaluation qualitative de l'impact de la formation professionnelle. Elle indique cependant n'avoir pas les moyens d'un suivi individuel du devenir de chaque agent en formation. Elle rappelle que l'offre de formation est un outil à la disposition des agents, mais que ce sont eux qui doivent s'en saisir et prendre en main l'évolution de leur carrière. Elle souligne la qualité du travail d'accompagnement du service des ressources humaines (SRH), et indique que, au-delà des évolutions de carrière et des promotions, la formation a aussi pour but d'améliorer le bien-être général des agents dans leur travail quotidien.

Elle précise que la mise en œuvre de la GPEEC est effectivement du ressort du DRMF, le rôle de la formation professionnelle dans ce dispositif étant bien entendu central. Toutefois, un travail d'élaboration doit encore être mené par le service avant de faire des propositions en la matière.

Enfin, elle rappelle l'importance du rôle des cadres, qui doivent pousser leurs agents à suivre des formations. Dans cette perspective, un guide pour l'entretien annuel d'évaluation et de formation sera bientôt diffusé, afin de sensibiliser l'encadrement à l'importance de cet outil.

Arnaud Gibon tient à remercier les équipes pour le travail réalisé à l'occasion de ces bilans. Il s'interroge sur les établissements n'ayant pas répondu à l'enquête, cette non-participation pouvant être le reflet d'un dysfonctionnement plus général dans le climat social de ces structures.

Claire Chérie indique que les directeurs de ces établissements seront contactés pour leur rappeler l'obligation de figurer aux prochains bilans.

Caroline Cliquet rappelle l'importance d'une bonne communication autour de l'offre de formation, notamment pour les agents ne disposant pas de l'accès à l'outil Formation.

Véronique Astien regrette en effet l'absence de connexion des EP à Formation. Elle indique que le nouveau système de gestion des ressources humaines, RenoïRH, intégrera un volet formation à partir de 2017 qui devrait être ouvert à l'ensemble des agents rémunérés sur le titre 2 du ministère.

Laurence Hamelin fait part des manquements existants dans le remplissage du volet formation des fiches annuelles d'évaluation. Elle souhaite que cette obligation soit rappelée dans les formations à destination des cadres.

Claire Chérie indique que la sensibilisation à la formation va être intégrée au cursus obligatoire destiné aux nouveaux encadrants qui sera mis en place en 2016.

Sylvie Lagarde fait part des difficultés rencontrées pour retrouver certains stages dans l'outil Formation, le classement thématique n'étant parfois pas très intuitif, comme dans le cas de la formation *Inaptitude, invalidité et reclassement dans la Fonction publique*, relevant du domaine *hygiène et sécurité* et non *ressources humaines*.

Fabien Grimaud expose les difficultés techniques liées au fonctionnement intrinsèque de l'outil et précise qu'il est à ce stade préférable de se concentrer sur la mise en œuvre du futur système RenoïRH plutôt que de consacrer des ressources à de nouveaux développements de Formation qui risquent de rendre l'application encore plus instable qu'à l'heure actuelle.

Sylvie Lagarde estime que les informations pourraient être mieux explicitées dans les mails de présentation des formations.

Hélène Ramet déclare que si les cadres refusent les formations à leurs agents, c'est en raison du manque d'effectif pour remplir correctement les missions.

Véronique Harnay souhaite qu'un bilan soit réalisé pour identifier les établissements dans lesquels les entretiens annuels de formation ne sont pas réalisés. Elle donne l'exemple de l'INRAP, dans lequel ceux-ci sont réalisés en dehors de l'entretien d'évaluation, avec un retard préjudiciable pour la prise en compte des demandes des agents dans la réalisation des plans de formation.

Emmanuelle Parent regrette l'absence de données sur l'âge et le niveau de qualification des agents qui suivent les formations. Ces informations pourraient aider à la lecture qualitative des résultats, et permettre de repérer notamment les agents sur-diplômés occupant des postes de catégorie C qui peuvent parfois ne pas ressentir le besoin de se former.

Claire Chérie précise que le futur outil devrait permettre de récupérer les données sur l'âge des agents, mais que l'information sur les diplômes détenus n'est pas toujours précisément communiquée par les agents à l'administration.

Arnaud Gibon alerte sur la nécessité de ne pas confondre diplômes, compétences et qualifications des agents.

Fabien Grimaud revient plus en détail sur les principaux indicateurs du bilan ministériel :

- le nombre d'agents formés est en légère augmentation (+ 2 %), cet effectif représente 54 % de l'effectif ministériel total, proportion en léger progrès sur les 4 dernières années ;

- le nombre de stagiaires connaît une augmentation significative en 2014 (+ 4 %), après une année 2013 qui avait connu une importante baisse. Cette évolution a, comme indiqué précédemment, été portée majoritairement par le SG, qui a connu une hausse très importante (+ 22 %) de son nombre de stagiaires ;

- la majeure partie des stagiaires est concentrée sur les domaines des métiers de la culture (25 % du total des stagiaires), de l'hygiène et sécurité (20 %), de la bureautique-informatique (16 %), des préparations aux concours (11 %), avec, pour ce dernier secteur, une augmentation annuelle de 49 % du nombre de stagiaires ;

- le nombre de jours de formation connaît une diminution de 2 %, à rebours de la forte augmentation notée en 2013. Cette diminution s'observe principalement pour les DG, notamment pour la DGP, dont l'offre de formation s'est davantage concentrée sur des formations en moyenne plus courtes en 2014 qu'en 2013 ;

- les dépenses de formation (9,8 M€) se sont accrues de 4 % par rapport à 2013 (+ 400 000 €), cette hausse des dépenses étant portée principalement par le SG (+ 17%) ;

- le coût complet de la formation peut s'évaluer à près de 36 M€, ce qui représente 4,5 % de la masse salariale globale (804 M€), évaluée sur la base de l'effectif décompté dans l'enquête selon les barèmes de la DGAFP. Ce taux est sensiblement le même qu'en 2013 ;

- le MCC se situe pour cet indicateur dans la moyenne interministérielle globale, au-dessus de ceux de l'Agriculture ou de la Défense (proches des 3 %), mais sous ceux des ministères de l'Intérieur, de la Justice ou de l'Economie (entre 7 et 8 %).

Fabien Grimaud indique par ailleurs que les frais de missions, qui pèsent principalement sur les budgets formation des DRAC, seront à partir de 2016 systématiquement pris en charge par l'administration centrale s'agissant des stagiaires des DRAC se rendant à des formations organisées par le SG.

Enfin, il décline les effectifs relevant des dispositifs de formation particuliers, qui comptent en 2014 :

- 26 agents dans des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- 54 agents en congé de formation professionnelle, pour une durée cumulée de 4 491 jours ;
- 59 agents ayant effectué un bilan de compétences ;
- 720 agents ayant fait valoir leur droit individuel à la formation (DIF), pour une durée cumulée équivalente à 2 582 jours.

Les formations effectuées dans le cadre du DIF se sont principalement concentrées dans les domaines des préparations aux concours, des métiers de la culture et des formations linguistiques (plus de 70 % du nombre de stagiaires et de la durée cumulée dans ces 3 domaines).

Véronique Harnay estime le recours au DIF très faible au regard des effectifs du ministère. Elle insiste sur le caractère peu clair des modalités de ce dispositif et le manque d'informations des agents sur la réalité de leurs droits, qui sont de ce fait sous-utilisés.

Fabien Grimaud rappelle que le DIF doit réglementairement s'exercer sur les formations inscrites au plan de formation. Or, les supérieurs hiérarchiques et les services formation du ministère n'imposent que très rarement l'utilisation du DIF pour la participation aux formations proposées, ce qui explique son faible niveau d'utilisation.

Sylvie Lagarde souhaite que soit systématisé l'enregistrement des réponses négatives aux demandes de DIF, refus qui devraient être obligatoirement motivés par écrit.

Fabien Grimaud rappelle que tous les services n'utilisent pas l'application Formation ce qui ne facilite pas cette vision complète. Il rappelle que Formation permet d'enregistrer les demandes de formation, les avis formulés par les supérieurs hiérarchiques, qu'il s'agisse ou non du cadre du DIF. Il insiste donc sur la nécessité d'inciter les agents à formaliser leurs demandes selon les procédures normales afin que les refus puissent être enregistrés et faire l'objet d'un suivi.

Sylvie Lagarde fait état de difficultés pour les agents d'accéder à des formations dans le cadre de projets de mobilité vers d'autres domaines professionnels, ce type de demande étant trop souvent refusé au motif qu'elles ne correspondent pas aux besoins des services.

Véronique Astien s'engage à éditer et diffuser, avant la fin de l'année, une fiche pratique pour rappeler aux agents leurs droits en matière de DIF, et expliciter les procédures correspondantes.

Laurence Hamelin évoque le cas particulier du Louvre, qui a été à plusieurs reprises dénoncé dans les instances en raison des modalités d'utilisation du DIF au sein de l'établissement, qui ne se conforme pas aux usages en vigueur dans le reste du ministère en matière de préparation aux concours.

Fabien Grimaud rappelle la règle des 5 jours de décharge de service par agent et par an pour la préparation des concours. Il précise que ce point a été d'ailleurs rappelé dans la note pluriannuelle d'orientation de la formation pour la période 2014-2016.

Sylvie Lagarde suggère que le DIF soit plus systématiquement utilisé dans le cadre de projets de reclassement, ce qui pourrait permettre d'éviter certaines mises à la retraite pour invalidité.

Présentation du bilan 2014 de la formation du secrétariat général

Fabien Grimaud présente le bilan 2014 du SG. Il présente une augmentation du nombre de stagiaires de 22 % par rapport à 2013, avec 5 686 stagiaires.

Cette augmentation concerne l'ensemble des domaines de formation. Elle est particulièrement marquée pour les formations de préparation aux concours et examens professionnels (+ 47 %) reflétant ainsi l'augmentation importante du nombre de procédures. Cette augmentation est également notable pour les formations des cadres (+ 124 %) en raison d'une politique particulièrement volontariste en la matière mise en œuvre par le secrétariat général depuis 2013.

Le nombre d'agents formés ayant bénéficié d'au moins une formation du secrétariat général présente également une hausse de près de 600 agents par rapport à 2013 (+ 22 %) avec un total de 3 275 agents formés. Cette hausse traduit une meilleure couverture par le plan du secrétariat général du périmètre ministériel. Sur le seul périmètre du secrétariat général, cette hausse est en effet plus limitée (+12 %).

Ces augmentations s'accompagnent concomitamment, d'une part d'une hausse des dépenses de plus de 300 000 euros en 2014, ce qui traduit le maintien de l'effort financier du secrétariat général depuis 2012 en matière de formation continue, et d'autre part d'une augmentation de 14 % du nombre de jours de formation (+ 1 709 jours par rapport à 2013).

Enfin, l'année 2014 a également été marquée par une très forte ingénierie sur l'ensemble du plan de formation avec la conception et la mise en œuvre de 49 stages nouveaux sur un total de 234 stages différents, soit un renouvellement de 21 % de l'offre de formation.

Les agents formés par le SG proviennent à 27 % de l'administration centrale, 40 % des EP, 13 % des SCN et 20 % des DRAC.

Le domaine des formations de préparation aux concours reste en 2014 le plus fréquenté, avec près de 1 800 stagiaires, effectif en hausse de 47 % par rapport à 2013.

Les domaines du management (+ 124 %) et de l'hygiène et sécurité (+ 52 %) ont également connu une hausse importante de leur nombre de stagiaires. C'est en revanche dans le domaine de l'informatique que la diminution des stagiaires est la plus marquée, avec un repli de près de 200 stagiaires (- 18 %), en raison notamment du report ou de l'annulation de certains projets informatiques importants prévus en 2014 (projet ONP/RenoiRH notamment).

Annick Pasquet détaille le bilan des préparations aux concours, qui ont connu un très haut niveau d'activité en raison de la multiplication des procédures ouvertes, notamment en raison des recrutements Sauvadet. Elle expose notamment le travail réalisé en matière de communication sur le calendrier des concours et des préparations afférentes, et le travail mené avec les présidents et membres des jurys pour veiller à la qualité des procédures. Elle indique que les statistiques sur les taux de réussite aux concours des agents formés en préparation seront connues pour l'année 2015.

Laurence Hamelin aborde le sujet de l'uniformisation et de la mutualisation des formations de préparation aux concours entre les différents établissements du ministère, dans une optique d'équité des candidats devant les épreuves.

Véronique Astien rappelle que les préparations aux concours du SG sont ouvertes à tous pour le cas des procédures Sauvadet. Cependant, les établissements conservent la liberté de construire leur propre offre de formation.

Valérie Renault estime que les référentiels de formation doivent être communs pour l'ensemble du ministère, quitte à se baser sur ceux des établissements si ceux-ci étaient jugés de meilleure qualité que ceux du SG.

Annick Pasquet et Fabien Grimaud indiquent que des réunions d'échanges avec les EP du Louvre, de Versailles et la BnF sont conduites sur ces sujets.

Valérie Renault demande par ailleurs que les annales des concours antérieurs soient systématiquement mises à disposition des candidats.

Annick Pasquet précise que c'est majoritairement le cas sur le site internet des concours, mais que des difficultés peuvent ponctuellement survenir dans le cas d'épreuves qui n'ont plus été réalisées depuis plusieurs années, et dont l'historique fait parfois défaut.

Valérie Renault aborde la situation des effectifs du pôle recrutement et parcours professionnels, au regard de l'augmentation des procédures mises en œuvre.

Véronique Astien évoque 2 recrutements en cours dans ce service, qui a eu recours en 2014 à des vacances pour faire face à l'accroissement de son activité.

Christine Patureau revient sur la question de l'offre conjointe de formation de préparation aux concours entre les EP et le SG, en notant que les agents dont l'établissement dispose de sa propre offre ne sont pas incités à aller se former auprès du SG.

Fabien Grimaud rappelle le travail mené entre le SG, les EP et les DG pour mieux coordonner les plans de formation, alors que Catherine Schneider témoigne de l'accès des agents de la BnF aux formations préparatoires aux procédures Sauvadet, et évoque l'accueil d'agents de la BPI aux formations proposées par la BnF.

Présentation du bilan 2014 de la formation du château, musée et domaine national de Versailles

Audrey Van Duc présente le bilan 2014 de la formation du château, musée et domaine national de Versailles.

Le plan de formation 2014 a été réalisé à hauteur de 348 300 € de frais pédagogiques engagés et de 9 000 € de frais de formateurs internes. La formation professionnelle a concerné 535 agents en 2014, contre 475 en 2013, sur un total de 900 agents au sein de l'établissement. 200 actions de formation différentes ont été organisées, donnant lieu à 278 sessions de formation au profit de 1 358 stagiaires. Ces indicateurs sont en hausse par rapport à 2013.

59 stagiaires ont demandé à utiliser leur compte DIF à hauteur de 983 heures au total, alors que les dispositifs spécifiques de congé formation, bilan de compétences et de VAE ont représenté respectivement 3, 2 et 1 actions de formation.

Elle présente également les refus de formation (90 refus en 2014, dont 59 pour session complète) ainsi que les absences (117 absences en 2014, dont 53 absences excusées, 23 pour raisons de service).

Parmi les temps forts de l'année écoulée, les préparations aux concours ont concerné 107 stagiaires, contre 37 en 2013, sur l'offre de l'établissement comme sur celle du SG.

Arnaud Gibon s'étonne du nombre élevé d'absences pour raisons de service, qui ne devraient pas avoir lieu, dans la mesure où le supérieur hiérarchique a, au préalable, accepté la demande de formation.

Laurence Hamelin estime que ces refus témoignent de la tension qui se manifeste entre l'offre de formation, les effectifs des services et la volonté des cadres. Elle approuve, avec l'ensemble des représentants du personnel, la publication des données relatives aux absences et aux refus, et souhaiterait que celles-ci puissent également être connues pour les autres structures. Plus généralement, elle exprime le souhait d'une harmonisation dans la restitution des informations présentées à la commission, avec des données présentées plus systématiquement en parts relatives ainsi que davantage de graphiques pour en faciliter la lecture.

Cérile Fauchoux déplore les refus de stage qui, dans le cas de certaines sessions qui ne sont pas régulièrement reconduites, constituent un véritable préjudice pour les agents.

Fabien Grimaud rappelle que des efforts d'harmonisation des documents de présentation des plans de formation ont déjà été réalisés. Cet effort pourra être poursuivi en ce qui concerne les bilans de formation.

Présentation du bilan 2014 de la formation de la Bibliothèque nationale de France

Catherine Schneider présente le bilan de la formation de la BnF. Cinq axes avaient été définis comme prioritaires pour 2014 par l'établissement :

1. les formations réglementaires, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail : 668 agents formés, contre 294 en 2013. On a observé une meilleure attention portée à ces formations obligatoires de la part des encadrants.

2. le développement de la formation interne, la valorisation des formateurs et, par conséquent, la formation des formateurs, des experts et des tuteurs. Le pourcentage d'agents formés en interne est un indicateur RH du contrat de performance (60 % des agents ont suivi des formations internes) ;

3. l'accueil et la formation des usagers : 293 stagiaires formés (contre 200 en 2013) ;

4. les techniques documentaires et l'information numérique, qui ont concerné 364 stagiaires (contre 120 en 2013).

En revanche, le cinquième domaine jugé prioritaire a accusé une légère baisse des effectifs formés. Il s'agit des préparations aux concours et examens professionnels : 544 stagiaires ont suivi une préparation en 2014 (contre 584 en 2013). Une plus grande complexité des épreuves de certains concours (en particulier ceux des catégories B) semble avoir découragé certains agents.

Parallèlement, quatre orientations pédagogiques définies dans ce cadre avaient été jugées prioritaires et ont été respectées :

1. les formations nécessaires dans le cadre de réorganisations ou d'évolution de service ;

2. les formations dispensées de manière collective et « en intra » ;

3. les formations dispensées par des formateurs internes ;

4. les formations dispensées aux agents de catégorie C et aux agents non titulaires à temps incomplet (ANTI).

Dans l'ensemble, la mise en œuvre du plan de formation a donné lieu à 450 stages, grâce auxquels 75 % des agents de la BnF ont été formés, pour une durée moyenne globale de 4,1 jours de formation par agents.

Christine Patureau indique que ce bilan a fait l'objet d'une présentation en avril dernier au comité technique de l'établissement, au sein duquel les représentants du personnel ont salué cette amélioration, avec un budget lui aussi orienté à la hausse. Cependant, ce budget n'a représenté que 85 % du budget prévisionnel, ce qui montre que des marges de progression sont toujours présentes. Elle demande également que l'effort réalisé en direction des catégories C soit poursuivi.

Arnaud Gibon évoque l'organisation du forum des formations par l'établissement, pour lequel il demande que les agents du site Richelieu ne soient pas laissés de côté.

Catherine Schneider détaille l'organisation de ce forum de la formation, qui permet de présenter aux agents l'ensemble de l'offre de formation disponible. Le site Richelieu sera cette année bien sûr associé à cette manifestation.

Présentation du bilan 2014 de la formation de la direction générale des médias et des industries culturelles

Elisabeth Lalaut présente le bilan de la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC). Elle rappelle que le plan de formation de la DGMIC s'adresse aux agents en fonction dans les services centraux de la DGMIC, mais aussi aux agents des services déconcentrés, des établissements publics, ainsi qu'aux professionnels des bibliothèques soumises au contrôle de l'Etat. Ce plan a principalement porté en 2014 sur les métiers du livre et de la lecture, et a amorcé une première offre de formation dans le champ des médias et des industries culturelles.

Dans le domaine des médias, l'offre de formation a concerné 23 agents des services déconcentrés (conseillers sectoriels des DRAC) désireux de monter en compétence sur l'économie et l'exploitation cinématographique audiovisuelle. Ces sujets seront développés à l'intention du même public en 2015. La dépense dans ce domaine représente 5 % des moyens affectés. La DGMIC travaille à un programme de formations métiers plus ambitieux à partir de 2016. Elle souligne que 38 % des agents de ce secteur ont participé à des stages inscrits dans le catalogue du SG, notamment dans les domaines du management, de la gestion ou des techniques juridiques. Le SG a également pris en charge les formations individuelles de trois agents en fonction dans les bureaux de l'audiovisuel public et du régime économique de la presse, l'un proposé par l'INA sur la programmation d'une chaîne de télévision, les deux autres proposés par le CFPJ sur les contenus, usages et pratiques professionnelles médias locaux et régionaux.

Pour le domaine du livre, Annie Lelandais détaille les réalisations du plan de formation 2014.

Les formations réalisées représentent 80 % des moyens affectés pour 161 agents, principalement de catégorie A+ et A , et 515 jours stagiaires.

Le programme à destination des personnels de bibliothèque en poste en administration centrale ou dans les bibliothèques municipales classées, en partenariat avec l'ENSSIB, a connu une baisse sensible par rapport à 2013. L'effectif des agents formés du service du livre et de la lecture (SLL) est lui aussi en baisse, principalement pour les personnels de catégorie A. Les causes de cette baisse devront être approfondies.

Le nombre d'agents formés du service du livre et de la lecture (SLL) est lui aussi en baisse, principalement pour les personnels de catégorie A.

Une nouvelle offre a été proposée en 2014 pour accompagner les conseillers sectoriels aux évolutions de l'environnement professionnel. Dans le cadre de la mise en place du plan de soutien à la librairie, une formation de 3 jours « Accompagner la création et la reprise de librairie » a été organisée pour les conseillers pour le livre et la lecture. Une seconde session a été organisée fin juin 2015.

Laurence Hamelin s'enquiert des rapports entre l'offre de formation du SLL et celle de la BnF, estimant que des passerelles devraient être envisagées.

Sylvie Lagarde évoque les difficultés financières d'accès au site de l'ENSSIB à Villeurbanne, qui peuvent constituer un frein au suivi de ces formations, notamment pour les agents de la BPI. Annie Lelandais se rapprochera de ces établissements à ce sujet.

Valérie Renault déplore la place toujours faible des formations aux médias dans l'offre de la DGMIC, au regard du rôle stratégique de ce secteur.

Elisabeth Lalaut répond, comme indiqué précédemment, que la DGMIC travaille à un projet d'ingénierie de formation dans ce domaine. Il fait l'objet d'un examen sérieux, avec les responsables du service des médias, des connaissances et compétences à développer. Les formations seront plus significatives à partir de 2016.

Christine Patureau estime que la baisse constatée au sein du SLL peut s'expliquer par la concurrence avec l'offre de formation de la BnF, mais aussi celle des centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRF). Elle considère cependant que la qualité de l'offre du SLL n'est pas remise en cause.

Annie Lelandais rappelle que le SLL se coordonne avec les CRF, et participe encore au CA de certaines de ces structures.

Présentation du bilan 2014 de la formation de la direction générale de la création artistique

Madeleine Anglard présente le bilan de la formation pour la DGCA, dont le plan pour l'année 2014 reposait sur 2 axes :

1) l'adaptation des compétences suite aux évolutions du contexte d'intervention : l'impact des politiques communautaires, les apports du numérique, les évolutions réglementaires dans le champ de la création et de son financement ;

2) la mise en place de formations liées à l'évaluation des politiques culturelles : l'objectif étant de donner aux agents les outils nécessaires à la pratique de l'évaluation quantitative et qualitative leur permettant de mesurer la pertinence des moyens mis en œuvre au regard des objectifs poursuivis.

Les thématiques structurant ce plan de formation ont donné lieu à 5 actions de formation, pour 7 sessions de stage au total :

- analyse financière et budgétaire des entreprises culturelles,
- gouvernance et fonctionnement des EPCC,
- création et administration d'un EPCC,
- les politiques publiques d'accompagnement de projets européens et internationaux : acteurs et financements,
- évolution de la filière « musique enregistrée » et enjeux de l'intervention publique culturelle.

Naïma Alim évoque par ailleurs la tenue d'un séminaire relatif à l'expertise artistique, à destination des conseillers sectoriels. Cette action de développement des compétences s'inscrit toutefois en dehors du bilan formation.

La DGCA enregistre en 2014 une légère baisse des stagiaires sur ses formations métiers, en raison notamment du report de 2 stages, finalement réalisés en 2015. Le nombre global de stagiaires est cependant en hausse au sein de la direction, en raison des formations suivies auprès du SG. Ainsi, chaque nouvel arrivant se voit proposer un parcours de formation personnalisé et les fiches des entretiens individuels de formation sont systématiquement analysées.

Laurence Hamelin rappelle l'importance de sensibiliser la hiérarchie sur la réalisation des entretiens de formation. Pour cela, le modèle commun de fiches doit être adopté par l'ensemble des établissements, et notamment le Louvre. Plus largement, l'uniformisation des modalités d'évaluation doit prévaloir, notamment pour l'examen des situations individuelles lors des CAP. Elle s'interroge par ailleurs sur les nouvelles dispositions en matière de compte personnel de formation.

Claire Chérie indique que, dans le cadre du futur outil de gestion des ressources humaines, l'ensemble des agents relevant du titre 2 seront soumis aux mêmes outils d'évaluation. Au sujet du compte personnel de formation, aucune transposition au secteur public n'a encore eu lieu.

Patrick Bottier remarque que les agents des catégories A et A+ sont davantage formés que les autres au sein de la DGCA, ayant bénéficié d'un volume de journées de formation beaucoup plus important, notamment dans le domaine des métiers de la création artistique. Il s'interroge également sur les modalités de prise en charge par la DGCA des formations des personnels des écoles d'art ou des conservatoires nationaux supérieurs. Il fait part des difficultés d'accès à la formation dans ces établissements qui, à l'instar des écoles d'architecture, sont souvent en marge du ministère, en termes d'outils informatiques notamment. Il pointe enfin le faible niveau de dépenses de formation par agent pour cette direction.

Madeleine Anglard rappelle que le plan de formation de la DGCA disposait d'un budget de 18 000 € en 2014, la mobilisation de compétences internes pour assurer les formations permettant d'en optimiser le coût. Ce budget devrait toutefois se porter à 33 500 € en 2015. Elle ajoute, au sujet de la situation dans les écoles, qu'un dialogue doit être réimpulsé avec les établissements pour mieux faire remonter leurs besoins en formation. Par ailleurs, la question de la formation des enseignants fait l'objet d'une réflexion spécifique. Enfin, elle précise que les formations dans les domaines artistiques sont davantage fréquentées par les catégories A en raison des publics à qui elles s'adressent (conseillers sectoriels en DRAC, chargés de mission de la direction), mais que les agents des catégories B et C émergent davantage sur le plan de formation du SG, sur des domaines plus administratifs.

Questions diverses

Les débats se portent vers une première série de questions diverses, la présentation du bilan de la direction générale des patrimoines (DGP) se trouvant, pour des raisons de contraintes horaires, repoussée après la pause méridienne.

Sylvie Lagarde s'inquiète du coût très élevé de location des salles de formation. Elle s'interroge plus globalement sur les marchés des prestataires de formation du ministère, dont plusieurs sont actuellement en cours de passation, et sur l'opportunité de renouveler certains intervenants présents depuis longtemps.

Fabien Grimaud rappelle que l'actuel marché de location de salles a été passé en 2013 avec le prestataire Formeret. A l'occasion de cette consultation, ce prestataire a été sélectionné en raison d'offres concurrentes soit plus chères pour une qualité équivalente, soit moins chères mais pour une qualité très nettement inférieure.

Véronique Astien précise que 13 consultations ont été lancées en 2015, qui ont représenté une lourde charge de travail. Le caractère innovant des pédagogies proposées constitue un axe important dans l'analyse des propositions des candidats.

Fabien Grimaud ajoute qu'une attention particulière est portée aux évaluations des formations, y compris pour les stages relevant de marchés en cours d'exécution. Ces marchés étant en général conclus pour 4 ans, mais reconductibles annuellement, il est toujours possible d'interrompre l'activité d'un prestataire qui ne donnerait plus satisfaction.

Arnaud Gibon interroge l'administration sur l'impact de l'ouverture des musées sept jours sur sept en termes de formation des personnels. Claire Chérie indique qu'une vigilance particulière sera mise en œuvre pour les personnels de ces établissements.

Présentation du bilan 2014 de la formation de la direction générale des patrimoines

Jean-Pierre Defrance présente le bilan de la direction générale des patrimoines (DGP). Le plan de formation 2014 de la direction a proposé près de 150 formations, dont une vingtaine a été renouvelée et une dizaine nouvellement créée. Il rappelle que cette offre de formation s'adresse non seulement aux personnels du ministère, mais également à des personnels hors ministère, notamment ceux du réseau des archives territoriales. Ainsi, sur 3 600 stagiaires accueillis en 2014, près de 800 ne relevaient pas du ministère.

Par ailleurs, au-delà de l'offre du catalogue de la DGP, des sessions spécifiques sont programmées sur le terrain, au sein de SCN Musées ou des DRAC.

La DGP propose des formations par domaines : archives, musées, etc., mais également des formations transversales, en matière d'hygiène et sécurité ou d'accueil des publics, ainsi que des formations inter-métiers (collecte, conservation, traitement des fonds et des collections).

La fréquentation globale des stages affiche une baisse de 5 %, avec un nombre de jours de formation en net recul, d'autant plus que ce nombre a été surévalué en 2013, le mode de calcul des durées des stages liés aux outils de traitement documentaire ayant été ajusté en 2014.

Parmi les temps forts de l'année, sont mis en avant :

- les sessions de préparation aux concours de TSCBF et TA jardiniers ;
- les cycles de formation du domaine des archives ;
- les formations post-recrutement des personnels d'accueil et de surveillance, ainsi que des conseillers musées ;
- les formations nouvelles sur l'informatisation des collections des musées ;
- les stages en DRAC permettant l'apprentissage des logiciels documentaires du patrimoine.

A l'issue de cette présentation, Hélène Ramet interroge la DGP au sujet des problèmes d'effectifs rencontrés par le département de la formation scientifique et technique (DFST), évoquant un effectif divisé par 3 depuis la création du service.

Jean-Pierre Defrance fait état de 14 agents présents lors du démarrage de son département, issu de la fusion des services formation des anciennes directions des archives, des musées, de l'architecture et du patrimoine. 11 agents sont aujourd'hui en poste et occupent 10 ETP.

Il mentionne le départ d'une personne en charge du secteur des formations à l'international, sujet sur lequel un audit est en cours au sein de la direction, et les départs prévus en 2016 de deux autres agents. Le DFST est en attente des arbitrages de sa hiérarchie quant à sa future organisation. La question du maintien du programme de formation destiné aux personnels hors du périmètre du ministère doit notamment être tranchée. Les moyens et les outils à disposition du DFST devront être mis en adéquation avec les orientations décidées.

Hélène Ramet fait part des menaces que ces incertitudes font peser sur l'organisation du plan de formation 2016 de la DGP. Elle demande que les remplacements des personnels en instance de départ puissent être anticipés, de manière à ce qu'un tuilage puisse s'effectuer sur leurs fonctions, afin de garantir la transmission des compétences sur les dossiers concernés.

Claire Chérie rappelle que le SRH n'a pas autorité sur l'organisation des services de la DGP, qui est seule responsable de la gestion de ses effectifs dans la limite de son plafond d'emplois. Elle évoque par ailleurs les possibilités de réflexion plus larges sur l'organisation de l'activité formation au sein de l'administration centrale.

Valérie Renault évoque les problèmes des locaux de formation utilisés par la DGP, dont la remise en cause vient s'ajouter à ces problèmes d'effectifs. Elle regrette que le caractère prioritaire de la formation défendu par le SRH ne se traduise pas par la défense des effectifs des services de formation. Elle souhaite que le secrétaire général puisse solliciter le directeur général des patrimoines sur cette question. Elle se prononce en faveur du maintien de services de formation au sein des directions métiers.

Hélène Ramet souhaite que des réponses rapides soient apportées à la situation du DFST, et que les résultats de l'audit en cours sur les formations internationales soient rapidement communiqués. Elle évoque par ailleurs les difficultés des personnels du centre des monuments nationaux (CMN) pour accéder à des formations post-recrutement. Elle s'interroge sur le rôle des directions de tutelle des EP dans l'organisation de la formation de leurs personnels.

Fabien Grimaud indique, au sujet des salles de la DGP, que la DGP continuera à pouvoir profiter du marché des salles de formation Formeret mais également, dans la mesure du possible, des salles informatiques de la rue de Richelieu. Il constate par ailleurs la faible présence des personnels du CMN dans les formations : une communication spécifique en direction de l'établissement devra être relancée.

Sylvie Lagarde s'enquiert de l'organisation des formations liées aux gestes de premiers secours et à la sécurité et de la place des agents qui les assurent.

Jean-Pierre Defrance indique que les deux pompiers en charge des formations hygiène et sécurité sont rattachés à la mission sécurité sûreté et accessibilité de l'inspection des patrimoines, et que l'animation de formations fait partie de leurs missions. Fabien Grimaud ajoute qu'ils peuvent également intervenir pour les formations prévention secours civique du SG.

Patrick Bottier interroge les représentants de l'administration sur la place des directions de tutelle dans l'organisation des formations des écoles d'art et d'architecture. Il regrette que les directeurs de ces établissements ne soient pas davantage sensibilisés à cette question et plus largement à celle de la GPEEC. Il insiste sur la nécessité d'une communication plus systématique de l'offre ministérielle de formation aux personnels de ces établissements. Il s'étonne enfin de l'absence de bilan de compétences ou de VAE dans le bilan de la DGP.

Jean-Pierre Defrance indique que le DFST n'est pas en charge des formations à destination des écoles d'architecture, qui relèvent de la tutelle du bureau de la coordination et du pilotage du réseau des écoles du service de l'architecture de la DGP.

Fabien Grimaud indique que les bilans de compétences ou VAE suivis par les agents de la DGP émarginent au budget des formations du SG, qui en assure la prise en charge. Il précise que le bureau de la coordination et du pilotage du réseau des écoles est informé des résultats du bilan formation, et a été alerté sur la vigilance à avoir sur ces questions.

Cérile Fauchoux aborde la question des formations post-recrutement au sein de la filière des métiers d'art, qui va connaître un profond renouvellement de sa population. Il insiste sur la nécessité de professionnalisation des nouveaux entrants dans cette filière, et sur les transmissions de compétences à organiser entre les personnels en instance de départ et leurs futurs remplaçants.

Jean-Pierre Defrance rappelle l'importante campagne de formation envers les personnels des jardins menée par la DGP, les formations à la régie des œuvres pour les métiers des musées, et se déclare à l'écoute des demandes spécifiques formulées par les établissements.

Questions diverses

Emmanuelle Parent amène les débats sur les **DRAC**, en rappelant le contexte très difficile pour ces dernières dans le cadre de la réorganisation territoriale.

Elle estime la situation des DRAC très dégradée, le déficit dans l'accès à la formation pour les personnels de ces structures préparant selon elle l'échec à venir quant à la future organisation. Elle fait le constat de budgets de formation très inférieurs dans les DRAC en comparaison avec le SG, pour des effectifs plus nombreux ; certaines DRAC, comme la Bourgogne ou la Franche-Comté, affichent même des baisses très significatives. Elle relève en particulier la très faible part des formations dans le domaine des ressources humaines, alors même que cette question sera un enjeu majeur dans les évolutions qui se préparent. Elle déplore le très faible nombre de bilans de compétences, ou de VAE, alors que les personnels vont devoir faire face à d'importantes évolutions de leurs conditions de travail.

Florence Roy rappelle l'attention portée par le département de l'action territoriale (DAT) à la question de l'accompagnement des personnels dans ce contexte de réforme territoriale. Elle estime cependant que ce travail n'a pas pu avoir de prise sur le bilan 2014.

Sylvie Lagarde regrette que, au-delà de la commission formation, peu de réponses soient apportées par l'administration sur l'avenir des DRAC dans les différentes instances.

Claire Chérie rappelle que les crédits consacrés à la formation sont répartis en fonction des besoins exprimés par les DRAC.

Véronique Astien indique que le plan de formation du SG accueille de nombreux agents de DRAC, et que, à partir de 2016, la prise en charge centralisée des frais de mission sera systématique, pour en alléger le poids financier du côté des DRAC. Elle ajoute que de plus en plus de formations sont organisées directement sur le terrain.

Emmanuelle Parent s'inquiète de la pénurie des personnels en charge des questions de formation dans les DRAC, et plus largement de l'absence de vrais services RH.

Florence Roy souligne la présence d'un réseau de responsables et de gestionnaires compétents sur ces questions au sein des DRAC.

Emmanuelle Parent constate que ces personnels font face à une densification de leurs missions, qui, malgré leurs compétences, les fragilise.

Claire Chérie note que l'effectif des agents en charge des questions de formation dans les DRAC est en hausse en 2014 par rapport à 2013. Elle remarque également la hausse du nombre global d'agents formés. Elle estime toutefois que l'analyse des bilans 2015 et 2016 sera cruciale pour veiller à la bonne marche de ces structures.

Véronique Harnay effectue de son côté plusieurs observations sur la situation des **EP** :

- les effectifs fournis par l'INRAP sont contestables, au motif que les agents de catégorie 3 sont classés en catégorie B au lieu de la catégorie A ;

- les personnels en charge des questions de formation dans les EP sont en diminution globale, et leur répartition au sein des établissements est inégalitaire, à l'instar de la BnF, du Louvre et de l'INRAP qui, pour des effectifs globaux proches, comptent respectivement 21, 10 et 3 agents en charge de la formation ;

- les budgets de formation sont en baisse dans 17 EP, avec pour quelques-uns des variations importantes (INHA, ENSBA, Centre Pompidou) ;

- le nombre de jours de formation connaît également des baisses très sensibles dans plusieurs établissements ;

- la formation des cadres A+ est très faible dans certains établissements, notamment les établissements d'enseignement.

A ces remarques, Arnaud Gibon ajoute le souhait que soient mieux identifiés les établissements n'ayant pas répondu à l'enquête. Patrick Bottier relève une incohérence dans les effectifs affichés des personnels enseignants, et souhaite que ceux-ci soient détaillés pour tous les établissements d'enseignement, au-delà des seules écoles d'architecture.

Laurent Babé indique que les variations importantes du volume de jours de formation au sein d'une structure peuvent s'expliquer par le décompte des congés de formation, qui se concentrent souvent sur de longues périodes. Il ajoute que les différents périmètres d'établissements d'enseignement présentés dans les documents de synthèse (conservatoires, écoles d'art, écoles d'architecture) pourront être clarifiés pour une meilleure lecture de leurs effectifs.

Valérie Renault insiste sur la nécessité de mettre en place des formations post-recrutement pour les enseignants, et constate une dégradation des effectifs en charge des questions de formation dans les écoles d'architecture, avec seulement 8 ETP pour 20 écoles.

Au sujet des écoles d'architecture, Patrick Bottier revient sur les besoins en formation continue des enseignants, notamment sur le plan pédagogique. Il considère que ces formations devraient également concerner les enseignants non titulaires. Il s'interroge par ailleurs sur la place de ces derniers dans les établissements, où ils sont considérés comme relevant de la catégorie A mais sont souvent payés comme des catégories C. Il aborde enfin la question de la création de formations de préparation aux concours de professeurs ou maîtres assistants des écoles d'architecture.

Véronique Astien indique qu'un travail est à mener avec la DGCA et la DGP au sujet de la formation des enseignants. Elle évoque toutefois les difficultés dont ont pu témoigner des responsables de formation de ces établissements quant à la sensibilisation des professeurs aux questions de la formation professionnelle. Au sujet des préparations aux concours d'enseignants, elle estime que la spécificité et la technicité des épreuves considérées ne permettent pas actuellement d'envisager de telles formations, même si la porte n'est pas fermée.