

Compte-rendu de la commission formation du 18 décembre 2015

Participants :

Claire Chérie, SG/SRH	Monique Chaponneaux, CFDT Culture
Isabelle Gadrey, SG/SRH	Arnaud Gibon, CFDT Culture
Véronique Astien, SG/SRH	Catherine Steenkiste, CFDT Culture
Fabien Grimaud, SG/SRH	François Albot, CGT Culture
Irène Trunel, SG/SRH	Christelle André, CGT Culture
Madé Haguma, SG/SRH	Cérile Fauchaux, CGT Culture
Magali Nizou-Averso, SG/SRH	Sylvie Lagarde, CGT Culture
Laurent Babé, SG/SRH	Christelle Lavigne, CGT Culture
Roselyne Auchêne, SG/DAT	Sophie Méreau, CGT Culture
Madeleine Anglard, DGCA	Christine Patureau, CGT Culture
Naïma Alim, DGCA	Valérie Renault, CGT Culture
Thibault Louste, DGMIC	Patrick Bottier, SUD Culture
Elisabeth Lalaut, DGMIC	Vanessa Michaut-Valora, SUD Culture
Annie Lelandais, DGMIC	Caroline Serré, SUD Culture
Olivier Folliot, DGP	

Ordre du jour :

1. Présentation des plans de formation 2016 :
 - du secrétariat général ;
 - de la direction générale des patrimoines ;
 - de la direction générale de la création artistique ;
 - de la direction générale des médias et des industries culturelles.
2. Accompagnement de la réforme territoriale (aspects formation).
3. Point méthodologique sur la préparation de la note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle 2017-2019 du ministère de la culture et de la communication.
4. 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. Elle rappelle qu'il s'agit de la troisième réunion de l'année, après celle du 6 mars présentant les plans de formation 2015, et celle du 18 septembre dédiée au bilan ministériel 2014.

Cette réunion sera notamment consacrée à la présentation des plans 2016 et a été avancée, comme le secrétaire général s'y était engagé, pour se tenir avant fin 2015, afin de réduire le décalage entre présentation et mise en œuvre des plans de formation.

Elle remercie les services d'administration centrale d'être parvenus à respecter ce calendrier, mais indique que les établissements publics (EP) siégeant habituellement à la commission n'ont pas, à cette date, encore présenté leurs plans à leurs propres représentants du personnel.

Ce nouveau calendrier incite Claire Chérie à envisager de nouvelles modalités de fonctionnement de la commission formation, afin de se conformer au mieux au décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, dont elle cite les dispositions de l'article 31 :

- *« Chaque ministre établit, après concertation avec les organisations représentatives du personnel, un document d'orientation à moyen terme de la formation des agents des administrations relevant de son autorité ou des établissements publics placés sous son contrôle. »*

- *« Il constitue le cadre stratégique des plans annuels de formation des administrations. »*

- *« Le ministre s'assure que les plans de formation établis par chaque direction, service de son administration et de chaque établissement public placé sous sa tutelle, après avis des organismes paritaires compétents, se conforment aux objectifs énoncés dans le document d'orientation à moyen terme. »*

Elle souhaite donc repositionner le dialogue social autour des questions de formation à un niveau plus stratégique, avec une réflexion d'ensemble sur les orientations à définir pour l'ensemble des services du ministère.

Cela permettrait notamment :

- de recentrer les échanges avec les représentants du personnel au niveau ministériel sur le pilotage de la politique de formation et sur les résultats de cette politique en développant des indicateurs plus pertinents ;

- de raccourcir le calendrier afin de pouvoir présenter ces orientations au CTM dès les mois d'octobre/novembre, afin de pouvoir ensuite les diffuser à l'ensemble des structures du ministère pour leur intégration dans les plans de formation locaux ;

- de renforcer le pilotage national de la politique de formation par le SG et les représentants du personnel en associant les principaux acteurs (DG, EP).

L'instrument essentiel pour parvenir à ces objectifs serait alors la note d'orientation pluriannuelle ministérielle, qui sera élaborée conjointement avec les directions générales, les trois grands établissements publics et les représentants du personnel au cours de l'année 2016 pour la période 2017-2019, en remplacement de la note actuellement en vigueur pour 2014-2016.

Cette proposition ne suscitant pas de commentaire particulier des membres de la commission, Claire Chérie propose donc d'inverser l'ordre du jour initial, afin d'aborder au préalable les modalités d'élaboration de cette note, avant de rentrer dans le détail des plans de formation des services centraux.

L'ensemble des membres de la commission approuve cette inversion.

Point méthodologique sur la préparation de la note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle 2017-2019 du ministère de la culture et de la communication

Isabelle Gadrey détaille la méthodologie proposée pour l'élaboration de la note d'orientation pluriannuelle. Elle rappelle que la note de la période 2014-2016 a été conçue au second semestre 2013 par un travail conjoint des services de formation d'administration centrale puis, à l'occasion d'un groupe de travail dédié, avec les représentants du personnel à la commission formation.

Il est donc proposé le calendrier suivant :

- à partir de février/mars 2016 : mise en place d'un groupe de travail réunissant les directions générales, les 3 EP (BnF, Louvre et Versailles) et le secrétariat général (DRMF et DAT), ainsi que le responsable formation d'une DRAC représentative ;

- juin 2016 : présentation aux représentants du personnel au niveau ministériel d'un premier bilan de la note 2014-2016 et d'une première version de la note 2017-2019 ;

- octobre 2016 : présentation finalisée du document à l'occasion d'une commission formation avant présentation au CTM en fin d'année 2016 ;

- 1^{er} semestre 2018 : 1^{er} bilan après un an de mise en œuvre de la note afin d'y apporter d'éventuels amendements.

Les représentants du personnel s'interrogent sur la pertinence de faire coïncider le bilan de la note 2014-2016 et l'élaboration de la note 2017-2019 lors d'une même réunion. Ils estiment préférable de pouvoir discuter des nouvelles orientations dans un second temps, dans le cadre d'un groupe de travail spécifique, une fois connus les résultats du bilan de la période précédente.

Fabien Grimaud rappelle la lourdeur de la procédure de remontée d'informations dans le cadre du bilan, en raison du grand nombre de structures à solliciter et des modalités de recensement en l'absence d'outil ministériel généralisé. Le bilan pourra donc difficilement être achevé avant le mois de mai.

Isabelle Gadrey prend acte de la volonté de séparer en deux phases le bilan et l'élaboration des nouvelles orientations, qui donneront lieu à deux réunions séparées mais rapprochées.

Sophie Méreau souligne l'importance de mener ce travail dans un calendrier resserré, et souhaite que les établissements puissent faire l'effort nécessaire afin de pouvoir disposer des éléments du bilan à la fin du premier trimestre 2016.

Claire Chérie estime que 4 mois forment un délai incompressible pour l'élaboration du bilan. Elle espère que l'adoption du nouvel outil informatique de gestion des ressources humaines, RenoiRH, permettra à l'avenir de raccourcir celui-ci.

Patrick Bottier insiste sur l'importance de pouvoir raccorder à ce nouvel outil l'ensemble des établissements sous tutelle du ministère pour que le gain attendu se concrétise effectivement.

Valérie Renault souhaite que l'outil RenoiRH puisse faire l'objet d'une présentation spécifique aux membres de la commission formation. Elle déplore par ailleurs que la priorité soit systématiquement donnée à l'élaboration des bilans financiers par rapport aux bilans de ressources humaines, et encourage l'administration à revoir cet ordre.

Sylvie Lagarde fait part des inquiétudes suscitées par ce nouvel outil. Elle souhaite notamment que les formations associées se déroulent dans un calendrier cohérent avec sa mise en œuvre, et que celles-ci ne doublonnent pas avec des formations liées à d'autres outils (Goïa, outil de gestion du courrier), l'assimilation simultanée de plusieurs nouveaux logiciels pouvant provoquer certaines difficultés.

Fabien Grimaud précise que les formations des utilisateurs à l'outil RenoiRH n'ont débuté que début décembre, les formations précédentes n'ayant concerné que les formateurs internes. Il indique que les 5 jours de formations prévus seront par la suite complétés par des modules thématiques complémentaires, en fonction des besoins. Il signale que les gestionnaires de proximité dans l'ensemble des établissements seront formés, et que l'ouverture du module spécifique de gestion de la formation interviendra au 1^{er} janvier 2017. Un point d'information sur ce volet de l'outil pourrait se tenir à la mi-2016.

François Albot mentionne l'existence d'un outil spécifique de gestion des ressources humaines au CMN, et s'interroge sur les possibilités de dialogue entre les différents logiciels.

Claire Chérie rappelle que l'outil RenoiRH n'a pas vocation à être interconnecté avec l'ensemble des systèmes existants par ailleurs dans les établissements, celui-ci n'étant actuellement dédié qu'à la gestion des agents relevant du titre 2. Elle insiste donc sur la nécessité de construire un véritable dialogue avec l'ensemble des établissements du ministère, par un travail en profondeur d'animation de réseau.

Patrick Bottier interroge l'administration sur l'existence d'un organigramme détaillant l'ensemble des applications informatiques utilisées dans les structures du ministère.

Claire Chérie indique que cette question relève de la compétence de la sous-direction des systèmes d'information du ministère, et pourrait faire l'objet d'un débat spécifique en comité technique ministériel.

Avant d'aborder le contenu du plan de formation du secrétariat général (SG), Sylvie Lagarde souhaite avoir des précisions sur les 13 marchés dont les renouvellements étaient annoncés lors de la précédente réunion, et sur les retombées attendues pour le plan 2016, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Fabien Grimaud explique que l'ensemble des procédures est arrivé à terme, avec pour résultat le renouvellement de plusieurs prestataires, avec dans tous les cas une attention particulière sur les contenus pédagogiques dans l'analyse des offres proposées. Il indique que ces procédures n'auront pas d'impact sur le nombre de sessions proposées au plan 2016, ces considérations étant davantage liées aux contraintes budgétaires. Il ajoute que le DRMF est bien entendu extrêmement attentif à la qualité des prestations proposées notamment via l'évaluation systématique de l'ensemble des stages, indépendamment des renouvellements de marché.

Présentation du plan de formation 2016 du secrétariat général

Véronique Astien présente le plan de formation du SG, construit dans le contexte particulier de la réforme territoriale.

L'objectif du plan de formation 2016 est de maintenir la dynamique d'accroissement de l'offre et de l'activité de formation au profit des agents et des services après l'augmentation constatée depuis 2014. Cela se traduit par un effort budgétaire conséquent, avec une augmentation de 450 000 € au total sur l'ensemble de l'administration centrale, soit + 16 % par rapport à 2015.

Au-delà de l'impact de la réforme territoriale, ce budget permettra :

- de maintenir au moins au niveau de 2015 l'effort de formation pour l'ensemble des personnels du ministère ;
- d'accompagner des évolutions structurantes au sein du ministère (déploiement de l'outil RenoiRH par exemple) ;
- de soutenir le développement des offres de formations des directions générales dont les budgets sont globalement en augmentation ;

- d'accompagner l'augmentation du nombre de concours et d'examens professionnels.

Elle rappelle que les mesures d'accompagnement de la réforme territoriale feront l'objet d'un point d'ordre du jour particulier.

Fabien Grimaud communique le détail des actions inscrites dans le plan de formation du SG, qui prévoit une enveloppe de 2 687 740 € (+ 368 000 € par rapport au plan 2015) devant permettre de former 6 621 agents.

Ce plan s'est construit en intégrant :

- les orientations de la note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle continue du ministère ;
- les priorités interministérielles fixées par la DGAFP à la formation pour les fonctionnaires de l'Etat dans sa circulaire du 5 novembre 2015 ;
- les besoins recensés par le DRMF auprès de l'ensemble des services d'administration centrale ;
- le calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels.

Il précise que, au-delà des actions déjà inscrites, le plan de formation déclinera en tant que de besoin les préconisations du plan global d'accompagnement de la réforme territoriale. Il rappelle que la philosophie d'ensemble réside dans l'ouverture maximale des formations du SG aux agents des DRAC, grâce notamment à la prise en charge des frais de déplacement ou l'organisation de sessions en région.

Magali Nizou-Averso expose l'action du pôle recrutement et parcours professionnels qui s'inscrit pour l'année 2016 dans la continuité de l'accroissement d'activité constaté depuis 2014. Le nombre de concours (83) et d'examens professionnels (15) porte à 98 le nombre d'ouvertures de procédures au titre de 2016, auxquelles s'ajoutent 39 procédures ouvertes en 2015 devant s'achever en 2016.

Fabien Grimaud décline l'ensemble des orientations du plan de formation 2016 :

- renforcement de l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables, avec la construction d'un stage unique consacré à l'ensemble des aspects de la programmation budgétaire, et l'ajout de deux stages consacrés à la « Gestion et exécution budgétaire des marchés publics » et au « Pilotage et suivi des emplois et de la masse salariale » ;
- développement des compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences, avec un parcours de formation des chargés de tutelle, déjà complété en 2015 par un module spécifique dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du décret GBCP, et à nouveau enrichi en 2016 ;
- professionnalisation des acteurs de la chaîne achat, avec la mise à jour du plan de formation à l'achat public au regard des évolutions liées à l'ordonnance du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics.

Arnaud Gibon interroge Fabien Grimaud sur l'incidence de la charte sociale nouvellement adoptée par le ministère sur la gestion des achats publics. Celui-ci indique que les considérations liées aux critères sociaux et environnementaux sont bien présentes dans ce cursus de formation.

Fabien Grimaud poursuit la présentation des orientations du plan de formation :

- renforcement du plan de formation du réseau des responsables de formation du ministère en mettant plus particulièrement l'accent sur le rôle de conseil aux agents et aux services en termes d'accompagnement des projets par la formation ;

- formation des managers et responsables RH à la politique du handicap en intégrant, dans le cadre des parcours management, des séquences pédagogiques spécifiques, et en programmant par ailleurs des formations au bénéfice des services accueillant des agents en situation de handicap ;

- formation à la légistique, avec notamment un accès à des actions de formation individuelles et/ou au module de formation en ligne proposé par le Secrétariat général du Gouvernement.

Magali Nizou-Averso revient sur les préparations aux concours et examens professionnels, dont la programmation s'articule autour de deux axes principaux :

- une planification résultant de l'adaptation aux trois plages d'inscription (janvier-février, mai-juin, septembre-octobre) qui rythment depuis 2012 le travail avec le service interacadémique des examens et concours (SIEC) ;

- une offre qui correspond à la simplification et à la professionnalisation de la nature des épreuves, et qui propose aux agents non titulaires éligibles aux recrutements réservés Sauvadet des formations spécifiques (y compris pour ceux du Louvre, Versailles et la BnF). L'offre de formation en présentiel est par ailleurs complétée par la mise en ligne de guides et modes d'emploi.

Elle rappelle également que le stage d'accueil des nouveaux arrivants est systématiquement proposé à l'ensemble des lauréats des concours et des recrutements Sauvadet.

Valérie Renault intervient sur la nécessaire harmonisation des formations de préparation aux concours dans les différentes structures du ministère, par l'établissement d'un référentiel commun devant garantir une égalité de traitement dans les modalités de préparation.

Véronique Astien préconise qu'une telle démarche soit entreprise dans le cadre des réflexions sur les orientations pluriannuelles 2017-2019.

Sylvie Lagarde déplore les disparités existant au sein du ministère, notamment dans les possibilités de préparation des dossiers RAEP. Elle estime nécessaire un accompagnement plus global des agents sur cette question, au-delà des quelques jours de formation proposés.

Magali Nizou-Averso rappelle que les stages préparatoires au dossier RAEP sont de 2 jours pour les agents de catégories A et B, et de 3 jours pour les catégories C. Ces stages sont complétés par une mise à disposition de modes d'emplois, les stagiaires étant invités à entamer un travail préparatoire sur leur dossier en amont du stage afin de pouvoir profiter pleinement du temps en présence du formateur.

Sylvie Lagarde considère que les besoins des agents dépassent le cadre de la formation. Un accompagnement, par le supérieur hiérarchique ou un tuteur désigné, s'avère souvent nécessaire au-delà du stage. Christine Patureau indique que de telles mesures existent au sein de la BnF.

Claire Chérie estime que ce rôle d'accompagnement incombe aux responsables de services. Elle indique par ailleurs que les services de ressources humaines doivent être en mesure de sensibiliser les responsables hiérarchiques sur le rôle qu'ils doivent jouer en la matière.

Véronique Astien propose de se rapprocher de la BnF pour étudier le dispositif mis en place, et indique que des discussions pourront être menées avec les EP au sujet des référentiels de préparation aux concours.

Fabien Grimaud reprend la déclinaison des orientations du plan de formation du SG en évoquant l'amélioration des pratiques d'encadrement avec la mise en place d'un parcours de formation obligatoire pour tous les nouveaux encadrants au sein des services d'administration centrale, composé à la fois d'un tronc commun de 3 jours et de formations thématiques qui devront obligatoirement être suivies dans les 6 mois suivant la prise de fonction. Par ailleurs, il confirme que le SG poursuivra et étendra les possibilités de prise en charge des formations des cadres supérieurs des DRAC et des petits établissements publics afin de décharger les budgets formation de ces structures de coûts souvent élevés.

A propos de la formation des encadrants, Arnaud Gibon pose la question de la formation des dirigeants d'établissements publics. Il insiste sur la nécessité de les former sur les questions de dialogue social.

Claire Chérie rappelle qu'il n'existe pas de formations obligatoires pour les grands dirigeants d'établissements. Le Secrétariat général du gouvernement (SGG) est toutefois sensibilisé sur ces sujets, offrant des possibilités de formation aux dirigeants nommés en Conseil des ministres autour des thèmes du management et du dialogue social.

Sylvie Lagarde fait part de son examen de certaines fiches de stage publiées sur Formaction, dont les contenus paraissent peu explicites. Elle s'interroge également sur les coûts de certaines formations au management, l'information détaillée n'ayant pas été cette année communiquée dans les documents remis à la commission.

Fabien Grimaud précise que les coûts n'ont été cette année communiqués que de manière globale par domaine de formation en raison des renouvellements de marché déjà évoqués, qui ne permettraient pas de donner une information suffisamment précise pour chacun des stages. Il évoque pour les formations au management un coût journalier de l'ordre de 1 000 € par session. Au sujet des stages mentionnés par Mme Lagarde sur Formaction, il indique que les formations concernées relèvent d'une offre spécifique émanant du Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP).

Mmes Méreau et Renault reviennent sur la responsabilité du ministère dans la formation des dirigeants. Elles pointent les actions possibles vis-à-vis des conservateurs du patrimoine dans le cadre des cursus de l'INP, et celles à envisager auprès des autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère, où les questions liées à l'encadrement des organisations devraient trouver leur place. Valérie Renault s'interroge également sur la mise en place d'un tutorat précédemment évoqué en faveur des agents nommés en sortie d'IRA.

Claire Chérie déclare s'être entretenue avec le nouveau directeur de l'INP sur la question du management. Au sujet des sorties d'IRA, elle évoque la mise en place d'un « mentorat », se traduisant par l'accompagnement des agents par une personne ressource expérimentée. Les binômes ainsi constitués ont généralement bien fonctionné.

Catherine Steenkiste estime que les formations liées à l'organisation des équipes ou l'organisation du travail à distance devraient pouvoir être ouvertes à tous les agents au-delà des managers, la réforme territoriale impactant l'ensemble des équipes autour de ces thématiques.

Claire Chérie indique que des mesures d'accompagnement au changement concerneront l'ensemble des agents au travers du plan global d'accompagnement de la réforme territoriale. Elle souligne par ailleurs le rôle de l'encadrement dans la capacité à maintenir des espaces de dialogues avec l'ensemble des agents au sein des équipes.

Valérie Renault regrette le manque d'offre de formation autour des politiques culturelles, de la démocratisation ou du fonctionnement des institutions. Elle estime que les profondes transformations en cours au sein du ministère devraient pouvoir être éclairées par la confrontation à des regards extérieurs, émanant par exemple de sociologues.

Claire Chérie partage cette préoccupation, mais souhaite garder une distinction entre la formation et l'information des agents. Elle estime nécessaire le renforcement des actions de communication et de sensibilisation des agents autour des nouveaux enjeux territoriaux dessinés par la réforme.

Fabien Grimaud poursuit la présentation des orientations du plan de formation du SG :

- accompagnement des évolutions de la fonction « ressources humaines » au secrétariat général au travers, en particulier en 2016, des formations liées au déploiement de l'outil RenoiRH ;

- contribution à l'optimisation de la gestion publique, avec la finalisation des formations destinées aux établissements publics du ministère, qui, dans le cadre des dispositions du décret GBCP, n'auraient pas encore été formés ;

- mise en oeuvre de la formation des membres des comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et des agents de prévention, avec notamment un effort particulier porté sur les formations relatives à la prévention des risques psychosociaux au sein des DRAC.

Mme Lagarde intervient au sujet des formations hygiène et sécurité, en jugeant insuffisante la prévision de 16 stagiaires pour le stage « Gestes et postures ». Elle rappelle par ailleurs les règles de confidentialité autour des questions de santé dans le cadre du dialogue avec les conseillers mobilité-carrière, et regrette que les solutions de reclassement ne soient pas davantage mises en oeuvre. Enfin, elle fait part des difficultés existantes pour l'intégration des travailleurs en situation de handicap, en évoquant un manque d'analyse préalable des postes proposés à ces agents, et un défaut dans leur accompagnement, notamment lors des bilans de mi-parcours.

Patrick Bottier estime que les formations obligatoires des membres des CHSCT devraient également être imposées aux dirigeants d'établissements, au moins sous la forme de rappel à la réglementation.

Claire Chérie rappelle que le suivi des agents par les conseillers mobilité-carrière doit s'effectuer dans un cadre confidentiel, sans la présence du supérieur hiérarchique.

Véronique Astien salue l'action du pôle mobilité de son département qui met systématiquement en oeuvre des démarches pour réaffecter les agents, en fonction des vacances de poste. Au sujet de l'accueil des travailleurs en situation de handicap, elle expose les procédures mises en oeuvre en collaboration avec le bureau de l'action sociale et de la prévention. Elle insiste sur la nécessité de construire de véritables perspectives de carrière à ces agents, au-delà du seul recrutement.

Fabien Grimaud expose également les possibilités de prise en charge des frais de formation des agents en situation de handicap par le DRMF, en lien avec le FIPHFP. Sur la question des formations « Gestes et postures », il précise que les 16 stagiaires cibles doivent être additionnés avec les stagiaires formés en région, soit 48 agents au total. Par ailleurs, il s'agit d'une estimation basse basée sur une moyenne de fréquentation de l'ensemble des stages.

Patrick Bottier déplore le manque de personnel médico-social dans les établissements d'enseignement, qui complique grandement ce suivi nécessaire des situations de handicap.

Au sujet de l'offre de formation en matière d'hygiène et sécurité, Isabelle Gadrey rappelle la tenue du CHSCT exceptionnel qui a fait suite aux attentats du mois de novembre. Des formations des responsables d'établissements aux questions de sécurité, à la gestion des situations de crise sont actuellement à l'étude.

Fabien Grimaud termine la présentation des orientations du plan de formation du SG :

- renforcement de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle hommes/femmes, avec l'augmentation du temps consacré à ces thématiques dans les stages de management, dans les formations des nouveaux arrivants ou des jurys de concours ;

- accompagnement des parcours et de l'évolution professionnels des agents : le stage destiné à la « Construction du parcours professionnel » des agents en recherche de mobilité évoluera de 3 à 5 jours afin de présenter l'ensemble du cadre réglementaire lié à la mobilité (sur une journée) et de renforcer l'accompagnement individuel en permettant à chaque participant de préparer puis d'être mis en situation d'entretien de recrutement ;

- soutien du déploiement des outils bureautiques et informatiques ministériels et interministériels, avec notamment la mise en oeuvre des formations liées au déploiement du nouveau SIRH ministériel et la fin du déploiement de Chorus DT ;

- mieux situer les missions des agents dans le contexte institutionnel français, européen et international, avec deux stages proposés : « Les institutions européennes et les politiques culturelles » et « Les fonds structurels européens », ce dernier permettant aux agents de comprendre les modes de gestion, de suivi et de contrôle des fonds européens dans le domaine culturel ;

- traduire l'ouverture particulière du ministère à l'Europe et à l'international, grâce au maintien de son effort de formation en matière de pratique des langues étrangères.

Arnaud Gibon interroge l'administration sur la pertinence des formations à Windows XP. Madé Haguma lui indique que quelques formations sont effectivement demandées et donc prévues pour les agents dont la migration vers Windows 7 n'est pas encore effective.

Patrick Bottier pointe la grande disparité des outils informatiques utilisés dans les différents établissements du ministère. Celle-ci génère des besoins en formation ciblés sur des logiciels spécifiques, qui pourraient être mutualisés si plusieurs établissements se regroupaient autour d'outils communs.

Fabien Grimaud rappelle que la politique de déploiement des outils informatiques dépend de la sous-direction des systèmes d'information, le DRMF étant chargé d'accompagner cette politique par l'offre de formation correspondante.

Catherine Steenkiste fait part des délais de réponse parfois importants de la cellule mobilité, et s'interroge sur l'adaptation des effectifs de cette cellule face aux besoins du ministère.

Véronique Astien assure que le DRMF s'organise au mieux pour répondre à l'ensemble des sollicitations dont il fait l'objet.

Sylvie Lagarde aborde la thématique de l'apprentissage, et s'enquiert des modalités d'accompagnement des services accueillant des apprentis, au-delà de la formation des maîtres d'apprentissage.

Fabien Grimaud indique qu'une formation spécifique à destination des services de ressources humaines sera proposée à partir du printemps 2016.

Présentation du plan de formation 2016 de la direction générale des médias et des industries culturelles

Thibault Louste présente le plan de formation 2016 de la DGMIC, qui se décline en 2 parties :

- les formations développées par le service du livre et de la lecture, avec un objectif cible de 424 stagiaires dans un programme de 36 stages ;

- les formations développées par le service des médias et des industries culturelles, pour une cible de 91 stagiaires dans un programme prévisionnel comprenant 7 stages, dont 3 seront portés par des formateurs internes de la DGMIC et du CNC.

Le plan de formation du secteur des médias prévoit ainsi :

- des formations animées en interne autour du droit des médias, des dispositifs d'aides à la presse, et des mécanismes de financement de la production et de la diffusion cinématographique et audiovisuelle ;

- des formations assurées par des prestataires extérieurs qui traiteront des impacts du numérique et d'internet sur la presse, de la comptabilité des entreprises audiovisuelles, du droit social appliqué au secteur des médias avec un module qui pourrait être proposé en lien avec la DGCA autour de l'intermittence, et du soutien de l'entrepreneuriat culturel.

Par ailleurs, à la demande de la ministre en réponse aux attentats du mois de janvier 2015, une offre de formation en matière d'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression sera proposée aux agents du ministère, en administration centrale, en services déconcentrés et dans les bibliothèques, mais également aux enseignants des écoles d'art et d'architecture. Ce dispositif sera précédé d'un questionnaire de recensement des besoins des agents. L'objectif de cette formation sera :

- de permettre une meilleure compréhension d'internet en tant que média,

- de développer des connaissances, des compétences et des bonnes pratiques dans des contextes informationnels différenciés (savoir publier un contenu selon des normes éthiques, connaître les modes de structuration des contenus sur le Web pour savoir s'informer et/ou devenir producteur d'information),

- d'aborder les médias en ligne dans leur diversité d'offres, de financement et de spécificités éditoriales ;

- de s'approprier ces cultures de l'information sur la base de projets responsables s'appuyant sur la liberté d'expression, mais aussi sur le droit à la vie privée et à la maîtrise des données personnelles.

Annie Lelandais expose le détail des actions prévues dans le domaine du livre et de la lecture. Elles s'articulent autour des priorités suivantes :

- accompagner les évolutions des métiers du livre et de la lecture, notamment au travers du programme de formation en lien avec l'ENSSIB qui intégrera en 2016 six nouveaux modules dont un en formation à distance ;

- favoriser l'adaptation à l'environnement professionnel et le développement des compétences des agents, avec des formations relatives aux pratiques éditoriales, aux fondamentaux du métier de libraire, aux traitements documentaires des manuscrits et à l'environnement architectural et urbain.

En outre, pour accompagner le plan de soutien aux librairies, une formation d'approfondissement destinée prioritairement aux conseillers livre et lecture est également programmée.

Christine Patureau salue le caractère complet du plan de formation du secteur du livre, mais regrette cependant l'absence d'une formation autour des nouveaux usages en matière de catalogage.

Annie Lelandais indique que ce stage a été annulé en 2015 faute de participants en nombre suffisant, mais qu'il pourrait être reprogrammé en 2017 dans un nouveau format.

Patrick Bottier demande des précisions sur le contenu de la formation d'éducation aux médias, et sur son ouverture aux professeurs des écoles d'art ou d'architecture.

Thibault Louste détaille les contours de cette formation, qui portera sur les aspects juridiques, pratiques et techniques en relation avec les différents moyens d'expression offerts par les nouveaux outils numériques de communication. Un module spécifique pourra être proposé aux personnels enseignants du ministère de la culture, à l'image de ce qui est pratiqué par le ministère de l'éducation nationale.

Valérie Renault souligne l'effort de formation engagé par la DGMIC dans le domaine des médias, notamment sur les dispositifs d'aide à la presse. Elle exprime le souhait que les formations liées aux financements de l'industrie cinématographique puissent également prendre en compte les productions aux moyens modestes, alternatives aux grands opérateurs du secteur.

Présentation du plan de formation 2016 de la direction générale des patrimoines

Olivier Folliot présente le plan de formation 2016 de la DGP. Il mentionne en préambule les projets liés à la loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine, qui pourraient venir s'intégrer au plan de formation 2016 en fonction du calendrier législatif et de la publication des décrets d'application.

Parmi les points importants du programme 2016, sont mises en avant :

- les formations liées à l'archéologie, avec notamment des recrutements attendus dans le corps des ingénieurs d'études ;
- les formations liées à de nouveaux outils informatiques propres à la DGP : ARP (archéologie préventive et programmée) et Tigre (système de géo-référencement) ;
- une formation liée à un nouvel outil de gestion des ressources documentaires multimédias, MediHadoc, qui devrait à terme remplacer l'outil Osiris.

Arnaud Gibon interroge la DGP sur les évolutions des formations liées à la sécurité, dans le contexte des audits menés suite aux récents attentats.

Olivier Folliot assure que ces questions sont bien prises en compte, mais que ces évolutions, qui concernent l'ensemble du ministère, dépassent le seul cadre de la DGP.

François Albot évoque le rôle des agents de surveillance dans le contexte de renforcement du plan Vigipirate, et déplore le manque de moyens humains et techniques dans de nombreux sites. Il indique que le CMN a de son côté mis en place des formations spécifiques sur les problématiques d'évacuation ou de confinement des publics. Il souligne le besoin en la matière de consignes claires et applicables dans l'ensemble des établissements.

Sophie Méreau rappelle que ces sujets ont été abordés à l'occasion du CHSCT ministériel exceptionnel du 16 novembre dernier. Elle insiste sur la nécessaire prise en compte des questions liées à la sécurité des personnels comme des visiteurs, et à la gestion des situations de crise.

Isabelle Gadrey confirme la prochaine nomination au ministère d'un agent en charge de coordonner l'ensemble de ces sujets, au tout début de l'année 2016. Elle ajoute que des formations spécifiques pourront être mises en place si de telles préconisations étaient formulées, et que ces aspects sont d'ores et déjà présents dans les formations dispensées aux membres des CHSCT.

Valérie Renault préconise un renforcement de l'expertise des CHSCT sur les questions de sûreté. Elle rappelle, parmi la liste des mesures décidées lors de la réunion du 16 novembre dernier, l'élaboration d'un guide thématique spécifique en lien avec le ministère de l'Intérieur.

Plus généralement, au sujet du plan de formation de la DGP, elle formule les observations suivantes :

- la formation des archéologues devrait être développée tout au long de leur carrière, au-delà des seules formations post-recrutement ;
- l'adoption de l'outil ARP nécessite une coordination avec les préfetures qui imposent parfois d'autres outils, mettant ainsi en difficulté les personnels ;
- la formation des personnels des jardins, sur les plans techniques et botaniques, devrait figurer dans le catalogue de la DGP en plus des formations à caractère patrimonial ;
- la question des modalités de gestion des collections au travers de la structuration par grands départements devrait être mise en avant ;
- la gestion des archives liées au monde du travail et des entreprises pourrait faire l'objet d'une formation spécifique.

Olivier Folliot rappelle que les archéologues ont vocation à suivre les formations généralistes proposées par la DGP, au-delà des seules formations fléchées spécifiquement à leur intention.

François Albot s'inquiète de l'absence d'offre de formation en direction des personnels administratifs de la DGP.

Olivier Folliot indique que le SG assure les formations administratives de l'ensemble des personnels d'administration centrale. Fabien Grimaud précise que l'information sur les effectifs des directions générales accueillis par le SG est établie à l'occasion des bilans de formation.

Cérile Fauchoux revient sur les besoins en formation des personnels des jardins, notamment en ce qui concerne le post-recrutement à destination des agents restant à nommer sur les listes complémentaires des concours de 2015. Il insiste sur la nécessité d'organiser un véritable transfert de compétences en direction des agents nouvellement recrutés, dans la mesure où de nombreux départs à la retraite sont prévus parmi ces personnels.

Olivier Folliot rappelle qu'une soixantaine d'agents ont été accueillis en post-recrutement dans ce domaine en 2015 et que des sessions complémentaires pourront être programmées si de nouveaux recrutements devaient intervenir. Au sujet des formations techniques des jardiniers, il indique que le recensement des besoins est assuré par les jardiniers en chef, avec, le cas échéant, la mise en place de formations individuelles.

François Albot relève l'absence de formations liées à la gestion des conflits interpersonnels, ou encore relevant du domaine de la signalétique.

Olivier Folliot indique que la gestion des situations de conflits avec les publics est intégrée à la formation d'ensemble des agents d'accueil.

Valérie Renault souhaite faire un point sur la situation des effectifs du département de la formation scientifique et technique (DFST) de la DGP.

Olivier Folliot assure que deux fiches de postes sont actuellement en cours d'élaboration, et précise que les missions liées aux formations internationales continueront d'être assurées par le département.

Isabelle Gadrey précise que les recrutements envisagés sont suivis dans le cadre du CHSCT d'administration centrale.

Accompagnement de la réforme territoriale : aspects formation

Isabelle Gadrey rappelle qu'un plan d'ensemble d'accompagnement de la réforme territoriale a été présenté dans le cadre du CHSCT, et sera rediscuté à l'occasion de la prochaine réunion du 7 janvier 2016. C'est donc le volet de ce plan d'ensemble lié à la formation professionnelle qui va pouvoir être présenté aujourd'hui.

Fabien Grimaud indique que le plan de formation du SG viendra en appui et en complément des offres de formations proposées au niveau local par les DRAC, directement organisées par elles ou en lien avec les PFRH. Les budgets de formation des DRAC impactées par la réforme territoriale ont dans cette perspective été abondés de 150 000 euros pour 2016, soit un quasi doublement de leurs enveloppes.

Le plan d'action d'accompagnement du SG dans le cadre de la réforme territoriale s'articule autour de quatre orientations :

- faciliter l'accès à la formation pour les agents de DRAC ;
- adapter et renforcer l'offre de formation collective en direction des managers et des agents ;
- former les membres des CHSCT à la prévention des risques psychosociaux ;

- accompagner en tant que de besoin les agents dans leurs projets de mobilité et éventuellement de reconversion.

L'augmentation du budget formation liée à la réforme territoriale représente à elle seule près de 250 000 euros pour le secrétariat général.

Ces orientations se traduiront par :

- la poursuite de l'effort de rapprochement des actions de formation via la délocalisation en DRAC de sessions de formation,

- la prise en charge de certaines formations individuelles coûteuses (formations individuelles pour les cadres supérieurs, formation de personnels en situation de handicap et prise en charge de projets mobilité),

- la prise en charge complète, à partir du 1^{er} janvier 2016, des frais de mission pour les agents des DRAC venant suivre des formations organisées par le secrétariat général à Paris.

Elles permettront :

- le renforcement de l'offre de formation à destination des cadres, avec la mise en œuvre de formations collectives sur des thèmes spécifiques : « Management à distance », « La communication en situation de crise ou de changement », « Prévention des risques psychosociaux », « Accompagnement des évolutions d'une organisation », « Organisation du travail de son équipe », « Prévention et résolution des conflits » ;

- des accompagnements individuels pour les managers amenés à prendre de nouvelles responsabilités ;

- des actions collectives spécifiques destinées aux agents, à l'image du stage « La réforme de l'administration territoriale de l'Etat », auquel participe le Département de l'action territoriale.

Certaines actions d'accompagnement des mobilités seront renforcées, avec le passage de 3 à 5 jours du stage « Construction du parcours professionnel ».

Enfin, les personnels de DRAC concernés par la réforme bénéficieront d'une priorité d'accès à l'ensemble des formations collectives organisées par le secrétariat général, alors que le plan de formation à destination des responsables de formation sera particulièrement axé vers le conseil en formation, afin de leur permettre de mieux orienter les agents.

Par ailleurs, le volume de sessions consacrées à la prévention des risques psychosociaux à destination des membres des CHSCT sera accru, certaines sessions pouvant être délocalisées.

Au-delà des formations collectives, le secrétariat général prévoit également de prendre en charge en plus grand nombre des actions de formations individuelles dans le cadre de mobilités fonctionnelles ou de projets de reconversion. Ainsi le budget consacré aux actions individuelles dans le cadre des projets de mobilité a été augmenté de plus de 75 % par rapport à 2015. Les demandes, qui pourront être adressées par les DRAC, seront étudiées en lien avec les conseillers mobilité-carrière du secrétariat général.

Ces mesures d'accompagnement par la formation de la réforme territoriale pourront être complétées en cours d'exercice, en fonction des besoins identifiés et en lien avec les évolutions et la mise en œuvre de l'ensemble du plan d'accompagnement RH du ministère.

A l'issue de cette présentation, Valérie Renault formule plusieurs observations. Elle souhaite que les agents non titulaires soient traités, dans le cadre de la réforme territoriale, de la même manière que les titulaires, avec au besoin l'établissement d'un protocole d'accord spécifique.

Elle juge par ailleurs insuffisants les projets d'arrêtés d'organisation des nouvelles DRAC récemment présentés en CTM, ce qui rend d'autant plus floue l'appréciation de l'évolution des situations individuelles des agents concernés, et rend difficilement quantifiables les besoins précis en formation, notamment en termes d'équilibre entre formations individuelles et collectives.

Elle considère que, même si les projets individuels de mobilité doivent être accompagnés, l'objectif principal du ministère doit être de conserver l'ensemble de ses agents.

Elle estime que les collectifs de travail dans les structures amenées à être regroupées doivent pouvoir librement se rencontrer pour discuter de leurs méthodes de travail ou de leurs rapports aux usagers.

Elle juge indispensable que l'administration reste à l'écoute des agents, et soit d'une grande réactivité. Le plan de formation devra donc pouvoir être amendé en fonction de l'émergence de nouveaux besoins. Elle propose ainsi qu'un point spécifique puisse être organisé au cours du premier trimestre 2016, afin de suivre au mieux l'évolution de la situation.

Isabelle Gadrey donne son accord pour la tenue d'une telle réunion. Elle confirme également la nécessité d'un traitement équivalent des agents titulaires et contractuels. Elle rappelle que le plan de formation du SG présenté ce jour pourra être adapté pour prendre en compte les besoins nouveaux qui pourraient voir le jour.

Patrick Bottier souhaite qu'un état des lieux précis de l'implantation actuelle des services et des agents puissent être réalisés, afin de pouvoir mesurer au mieux, à l'issue de la réforme, les évolutions des effectifs. Il insiste sur l'importance de pouvoir avoir rapidement connaissance de l'implantation précise des futures organisations, alors que Sylvie Lagarde rappelle que plusieurs CAP ont déjà eu à se prononcer sur des mobilités, alors même que la réalité des affectations futures des agents concernés était encore incertaine.

Présentation du plan de formation 2016 de la direction générale de la création artistique

Madeleine Anglard présente le plan de formation 2016 de la DGCA. Celui-ci se compose de 14 stages collectifs pour un public cible de 250 stagiaires, avec une prévision de 17 formations individuelles métiers. Pour sa mise en œuvre, la dotation allouée à la DGCA a été augmentée, la direction disposera de crédits de formation à hauteur de 40 000 €, auxquels s'ajoutent les 8 550 € prévus pour la rémunération des formateurs internes.

Pour l'ensemble des formations transversales d'administration générale, la DGCA s'appuie sur les formations proposées par le SG. Pour ses propres formations métiers, le plan proposé s'inscrit dans le cadre des deux orientations pluriannuelles fixées pour la direction :

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

Cette première orientation intégrera un module spécifique sur les EPCC, des formations sur l'analyse financière des entreprises culturelles ou sur la fiscalité des associations. Elle reprendra également la formation relative aux outils et méthodes d'évaluation des politiques culturelles organisée en 2015, et verra la mise en place de formations post-recrutement à destination des nouveaux lauréats des concours des ICCEAAC et des professeurs des écoles nationales d'art.

La seconde orientation se déclinera au travers de formations relatives à l'emploi et au droit du travail dans le spectacle vivant, ou de formations thématiques dédiées à des sujets tels que l'actualité de la commande publique ou la question de la censure dans le champ des arts plastiques.

Par ailleurs, quatre stages seront programmés à destination des conseillers sectoriels, des inspecteurs de la création et des chargés de mission au sein des délégations métiers, qui porteront sur les évolutions de la filière de la musique enregistrée, les arts de la rue, les impacts du numérique dans le champ de la création, les enjeux relatifs aux domaines des métiers d'art, du design et de la mode.

Enfin, le stage consacré à la structuration de l'enseignement supérieur sera de nouveau proposé en 2016.

Naïma Alim complète cette présentation en rappelant que la spécificité et la diversité des champs de compétences des agents de la DGCA impliquent la prise en charge plus fréquente de formations individuelles métiers.

Elle évoque également les besoins exprimés par les agents d'une recherche de sens et de mise en perspective de leur travail, qui pousse la DGCA à réfléchir à l'organisation, en marge des actions de formation, de séminaires thématiques.

A l'issue de cette présentation, Patrick Bottier manifeste son intérêt pour la mise en place d'une formation post-recrutement à destination des professeurs des écoles nationales d'art. Il souhaiterait qu'un même effort soit réalisé à destination des enseignants des écoles d'architecture. Il salue par ailleurs la présence d'une formation sur la structuration de l'enseignement supérieur, et rappelle que dans ce domaine également, les écoles d'architecture sont concernées. Il plaide donc pour la mise en place d'une coordination entre le DGCA et la DGP autour de ces sujets.

Sophie Méreau approuve les initiatives de la DGCA autour des réflexions à mener sur le sens des missions et du travail des agents.

Fabien Grimaud indique que la réponse à ces préoccupations ne passe pas nécessairement par des actions de formation, mais peuvent trouver leur place dans d'autres dispositifs comme des conférences, ou l'invitation d'intervenants extérieurs à l'image des Midis de la culture.

Valérie Renault revient sur les formations post-recrutement des enseignants, en demandant que les questions liées au harcèlement sexuel, potentiellement présent dans les écoles, y soient intégrées. Elle regrette par ailleurs que les formations de la DGCA relatives à l'évolution des politiques culturelles se limitent aux EPCC, et négligent le rôle et l'apport des collectivités territoriales. Elle s'interroge également sur les formations des ICCEAAC, et sur l'ouverture de celles-ci aux conseillers œuvrant dans le domaine de l'action culturelle. Enfin, elle regrette l'absence d'une formation traitant de la problématique du repli identitaire face à la création contemporaine, qui permettrait de mieux outiller les personnels dans leur dialogue face aux collectivités territoriales.

Naïma Alim précise que le stage relatif à l'évaluation est animé par une personne travaillant dans une collectivité territoriale, qui est à même de présenter l'importance de celles-ci dans les politiques culturelles. Au sujet de la formation post-recrutement des ICCEAAC, elle détaille le dispositif qui se déclinera en 2 jours de formation auprès du SG, 3 jours auprès de la DGCA, suivis d'une immersion de 2 ou 3 jours en DRAC. Ces formations seront dans un premier temps ouvertes aux conseillers sectoriels, mais les conseillers en charge de l'action culturelle pourront également y être accueillis.

Questions diverses

Sylvie Lagarde souhaite aborder la question du droit individuel à la formation (DIF), dont les conditions d'obtention doivent être clarifiées et harmonisées pour l'ensemble du ministère.

Isabelle Gadrey déclare qu'un document de référence, à vocation de large diffusion, est en cours d'élaboration. Celui-ci inclura un rappel des règles et devra permettre une égalité de traitement pour tous les personnels.