

Compte-rendu de la commission formation du 6 septembre 2016

Participants :

Claire Chérie, SG/SRH

Véronique Astien, SG/SRH

Fabien Grimaud, SG/SRH

Annick Pasquet, SG/SRH

Magali Nizou-Averso, SG/SRH

Laurent Babé, SG/SRH

Madeleine Anglard, DGCA

Elisabeth Lalaut, DGMIC

Annie Lelandais, DGMIC

Olivier Folliot, DGP

Anne-Marie Crenn, SG/DAT

Michel Bigot, CFDT Culture

Monique Chaponneaux, CFDT Culture

Cérile Fauchaux, CGT Culture

Christelle Lavigne, CGT Culture

Sophie Méreau, CGT Culture

Emmanuelle Parent, CGT Culture

Christine Patureau, CGT Culture

Laurence Hamelin, FSU

Patrick Bottier, SUD Culture

Ordre du jour :

- présentation du bilan pluriannuel 2013-2015 de la formation professionnelle pour l'ensemble du ministère ;
- présentation du projet de note d'orientation pluriannuelle de la formation professionnelle continue pour la période 2017-2019 ;
- questions diverses.

Ouverture de la séance

Claire Chérie, cheffe du service des ressources humaines (SRH), ouvre la séance en rappelant l'attachement du SRH à l'avancée des projets liés à la formation dans le cadre du dialogue avec les organisations syndicales.

Elle rappelle l'ordre du jour de la présente réunion, en indiquant que la majeure partie des remarques formulées par les représentants du personnel lors de la précédente discussion autour du projet de note d'orientation pluriannuelle 2017-2019 ont été intégrées dans la nouvelle version présentée aujourd'hui.

Bilan pluriannuel 2013-2015 de la formation professionnelle pour l'ensemble du ministère

Ce bilan ministériel pluriannuel 2013-2015 a été établi à la demande des organisations syndicales dans le cadre des échanges sur l'élaboration de la note d'orientation pluriannuelle 2017-2019.

Fabien Grimaud énumère les grandes tendances qui ressortent du bilan 2013-2015. Celles-ci sont relativement favorables, puisqu'elles affichent :

- une hausse de 15 % du nombre de stagiaires sur l'ensemble du périmètre ministériel ;
- un accroissement de 10 % du montant des dépenses directes consacrées à la formation ;
- une augmentation de 5 % du nombre d'agents formés.

Ces bons résultats d'ensemble doivent toutefois être nuancés selon les structures. Par ailleurs, l'indicateur du nombre de jours de formation enregistre une diminution de 3 %.

Il revient ensuite plus en détail sur ces différents éléments.

L'augmentation du nombre d'agents formés s'accompagne d'une progression régulière du taux d'agents formés, qui passe de 53 à 55 % entre 2013 et 2015. Il rappelle que la note pluriannuelle 2017-2019 fixe pour objectif d'atteindre 60 % d'agents formés ; il souhaite donc que cette tendance se poursuive et s'amplifie sur la période à venir. Il souligne par ailleurs l'augmentation significative de la formation des agents de catégorie A+ (+ 18 %), témoignant de l'effort de formation vis-vis des cadres supérieurs, alors que dans le même temps on enregistre une baisse de 2 % pour les agents de catégorie C.

L'accroissement du nombre de stagiaires observé est comptabilisé selon la prise en charge effective des frais de formation par chacune des structures. Ainsi, si la tendance d'ensemble est favorable, il apparaît néanmoins des disparités dans les modalités d'accès à la formation, les services centraux prenant en charge plus systématiquement les formations des agents des DRAC. Celles-ci voient ainsi leur activité propre décliner, quand bien même leurs agents continuent d'accéder à la formation via l'offre du secrétariat général (SG) ou des directions générales (DG).

Les tendances par domaines de formation montrent la part croissante du nombre de stagiaires dans le domaine « Economie, finance et gestion » (+ 108 %, en raison notamment des formations liées à la réforme comptable des EP), la préparation aux concours et examens professionnels (+ 60 %) et le management (+ 56 %).

La diminution observée sur le nombre de jours de formation résulte de plusieurs facteurs : d'une part l'augmentation de la part des formations courtes (1 ou 2 jours) pour les stagiaires, et d'autre part la diminution des effectifs enregistrée pour les formations statutaires des élèves conservateurs prises en charge par l'INP.

Le détail de l'évolution du volume de jours de formation selon les différents domaines permet de retrouver parmi les domaines les plus dynamiques ceux déjà cités (économie, préparation aux concours, management). En revanche, on observe la présence de l'informatique ou du juridique dans les domaines qui enregistrent les baisses les plus significatives, en raison d'une activité plus importante en début de période (projets informatiques, formations légistiques).

Sur cette période, les dépenses de formation ont connu une augmentation d'ensemble de 10 %. Celles-ci se sont surtout accrues au sein du SG et des EP, alors qu'elles connaissent une diminution du côté des DG, et notamment de l'INP et des DRAC. Ce phénomène illustre ainsi la réduction des prises en charge directes par les DRAC des formations de leurs agents et l'utilisation accrue de l'offre de formation du secrétariat général.

L'évolution des coûts complets de la formation, qui intègrent non seulement les frais pédagogiques mais aussi le traitement des stagiaires et des responsables de formation, indique une légère diminution de la part de ces dépenses globales rapportées à la masse salariale. Cette variation s'explique essentiellement par la hausse de l'estimation de la masse salariale ministérielle, qui intègre ici les personnels rémunérés sur titre 3 des EP.

L'accès au droit individuel à la formation (DIF) s'est développé entre 2013 et 2015 (+ 17 % de stagiaires), mais reste considéré comme sous-utilisé pour l'ensemble du ministère. Ce constat fait par ailleurs l'objet de travaux interministériels, la DGAFP réfléchissant à d'éventuelles évolutions de la réglementation en la matière.

Enfin, le bilan montre une diminution de 7 % de l'effectif global des agents en charge des questions de formation dans l'ensemble des structures du ministère (soit – 10 ETP). Cette tendance concerne particulièrement les agents de catégorie A dans les EP.

A l'issue de cette présentation, les représentants du personnel font part de leurs remarques.

Emmanuelle Parent remercie l'administration pour la production de ce bilan, et souhaite que cette analyse triennale puisse se poursuivre année après année.

Sophie Méreau revient sur la question de la durée des formations. Elle regrette que le constat de l'augmentation de la part des formations courtes ne soit pas accompagné d'une analyse de ce phénomène. Elle évoque, s'agissant des formations longues, les contraintes liées à la prise en charge des frais d'hébergement, aux difficultés d'organisation des services dans le cas d'agents se rendant en formation sur de trop longues périodes, ou encore les possibles difficultés personnelles des agents en situation de famille monoparentale. Enfin, elle s'alarme de l'évolution des effectifs des responsables de formation, et souhaite que cette situation fasse l'objet d'une vigilance particulière.

Laurence Hamelin aborde également la question de la durée des formations, en s'interrogeant sur l'adéquation entre les contenus et la durée des formations proposées. Elle déplore à ce titre l'attitude de certains encadrants qui, après seulement une ou deux journées de formation en management, s'estiment compétents en la matière. Elle souhaiterait enfin que les représentants du personnel soient autorisés à suivre ces formations relevant du management, afin d'en vérifier les contenus.

Patrick Bottier constate que les baisses observées pour les actions relevant des domaines informatiques ou juridiques concernent des formations souvent longues et coûteuses. Il témoigne de l'accès à la formation toujours problématique pour les personnels des établissements d'enseignement et insiste sur le nécessaire renforcement de la publicité autour de l'offre de formation dans ces structures. Il suggère enfin la mise en place d'un dispositif de remplacement pour faciliter l'accès des agents à des formations de longue durée.

Christine Patureau fait part de la politique mise en œuvre au sein de la BnF pour faciliter l'accès à la formation des agents magasiniers de catégorie C. Ces personnels se sont ainsi vu proposer des stages sur des modules très courts (1 journée, voire une demi-journée) qui ont bien fonctionné. Elle constate cependant, de manière plus générale, que, si le taux d'agents formés a connu une progression, la part des agents non formés, soit 45 % des effectifs, reste à un niveau très élevé.

Fabien Grimaud propose plusieurs axes de travail pour accroître davantage l'accès à la formation : le développement d'une offre séquencée en modules courts, une plus grande proximité entre l'offre de formation et le lieu de travail des agents, par la poursuite des formations délocalisées ou encore par le recours possible aux formations à distance directement depuis le poste de travail.

Michel Bigot évoque les problèmes liés à l'égalité des agents dans leur accès à la formation, en déplorant que certains agents se voient systématiquement découragés par des refus continuels de la part de leur hiérarchie.

Laurence Hamelin souhaite que les droits en matière de formation soient rappelés aux encadrants dans le cadre des stages de management. Elle redoute des risques de discrimination en la matière dont pourraient être victimes certaines catégories d'agents, notamment ceux en fonctions auprès du public.

Claire Chérie rappelle qu'en matière de formation, l'exemple des bonnes pratiques doit venir du haut de la hiérarchie. Elle estime du devoir des managers de savoir décider de ce qui est bon pour l'amélioration du fonctionnement de leur service, grâce notamment au recours à la formation pour leurs agents. Elle souligne que le SRH reste vigilant sur la question de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Elle rappelle les obligations qui incombent aux encadrants en la matière. Elle indique par ailleurs ne pas être favorable à l'ouverture des formations au management aux représentants du personnel, de manière à pouvoir maintenir une confidentialité dans les échanges permettant une meilleure libération de la parole pour les participants à ces stages.

Patrick Bottier estime que la formation des encadrants ne doit pas se limiter aux questions financières et budgétaires, mais doit davantage être centrée sur les règles et les principes du service public. Il ajoute par ailleurs que le suivi des refus de formation serait un outil essentiel pour mesurer et comprendre les motifs d'exclusion dans l'accès à la formation pour certains agents.

Véronique Astien se déclare consciente de la possible méconnaissance des règles statutaires de certains dirigeants d'établissements. Elle évoque l'hypothèse de création, à leur profit, d'outils d'information en lien avec les questions de responsabilité sociale, de droit syndical ou de déontologie.

Laurence Hamelin fait part de pratiques intéressantes menées au musée du Louvre pour faciliter l'accès à la formation des agents de surveillance, en bloquant en début d'année 3 journées dédiées sur leurs plannings de travail.

Claire Chérie y voit un exemple de bonnes pratiques à faire partager plus largement.

Projet de note d'orientation pluriannuelle de la formation professionnelle continue pour la période 2017-2019

Fabien Grimaud présente les principales modifications intervenues dans la rédaction de la note d'orientation depuis la précédente réunion de la commission formation. Il relève ainsi :

- le renforcement du préambule autour des questions de promotion sociale et d'épanouissement professionnel des agents ;
- le rappel du fait que l'utilisation du DIF ne peut être imposée à un agent pour des formations de préparation aux concours ou examens professionnels lorsque le volume global de ces formations sur l'année ne dépasse pas 5 jours ;
- le rappel du fait que les formations longues de plus de 20 jours n'ont pas systématiquement vocation à faire l'objet d'un congé de formation (CFP) ;
- l'ajout d'un paragraphe centré sur la politique de communication autour de l'offre de formation.

Parmi les orientations présentées dans la note, il souligne :

- l'ajout d'une mention aux référentiels communs à mettre en œuvre dans le domaine des préparations aux concours (axe 1 / P5) ;
- les formations des membres des instances de dialogue social (axe 2 / P1) ;
- l'ouverture à tous les corps des formations d'accueil des nouveaux arrivants (axe 2 / P3) ;
- la prise en compte des formations liées aux institutions européennes (axe 2 / P3) ;
- la prise en compte de l'organisation du télétravail dans l'accompagnement à la transition numérique (axe 2 / P4) ;
- la prise en compte des thématiques liées aux discriminations ou aux RPS dans les formations des managers, et l'évocation du parcours de formation obligatoire pour les primo-encadrants (axe 3 / P1) ;
- la mention de la charte sociale ministérielle (axe 3 / P2) ;
- l'ajout de nouvelles priorités relatives aux valeurs de la fonction publique (axe 3 / P4) et aux métiers du ministère (axe 4 / P1) ;
- la prise en compte des formations liées aux problématiques médicaux-sociales (commissions de réforme, reclassement – axe 4 / P2).

A l'issue de cette présentation, les représentants du personnel font part de leurs observations.

Emmanuelle Parent mentionne :

- le renforcement nécessaire du volet consacré à la formalisation des refus, avec une exigence à apporter sur les motivations de ces refus ;
- le suivi des agents formés qui doit pouvoir être établi sur plusieurs années pour un même agent ;

- la réaffirmation du rôle de l'entretien de formation, notamment pour permettre ce suivi sur plusieurs années de l'accès des agents à la formation.

Sophie Méreau souhaite qu'un caractère prioritaire puisse être retenu pour les demandes de formation des agents n'ayant plus suivi de stage depuis plusieurs années.

Laurence Hamelin rappelle que le musée du Louvre a mis en œuvre un décompte du nombre de demandes et de refus de formation, et propose que ce type de système puisse être généralisé.

Sophie Méreau revient sur les obligations en matière de DIF ; Fabien Grimaud indique que la position préconisée dans la note est favorable aux agents, dans la mesure où le recours au DIF n'est pas forcément obligatoire dans le cadre de formations liées à des projets de reconversion. En effet, l'administration peut parfois être amenée à prendre en charge directement de tels projets en fonction de la situation de l'agent (reclassement, réorganisation de service, etc.). Le quota maximum de 120 heures peut d'ailleurs parfois s'avérer insuffisant dans le cadre de certains projets spécifiques.

Emmanuelle Parent interroge la DGCA sur la prise en compte de la loi LCAP dans ses priorités. Madeleine Anglard indique que cette dimension est intégrée dans la référence aux réformes réglementaires relatives au champ de la création (DGCA / P3).

Laurence Hamelin évoque les difficultés de recours au CFP pour les agents disposant d'une faible rémunération. Elle évoque la mise en place de mesures spécifiques d'accompagnement social pour gérer ces situations.

Fabien Grimaud fait part des travaux en cours menés par la DGAFP sur la question de la rémunération des CFP, et des évolutions dans la réglementation à attendre en la matière.

Sophie Méreau attire l'attention sur les personnels en situation de handicap et sur les dispositifs à prévoir en matière d'accompagnement des services pour l'intégration de ces agents. Elle rappelle par ailleurs la demande formulée lors d'une précédente commission autour des questions de protection sociale complémentaire.

Véronique Astien précise que, sur ce dernier point, un dispositif d'information plutôt que de formation pourra être mis en œuvre. Elle indique également que les services RH n'ont pas fait l'objet de formations spécifiques sur la question des mutuelles.

Fabien Grimaud indique que la priorité 2 de l'axe 4 pourra être complétée pour préciser les actions à entreprendre en matière de politique d'accueil des personnels en situation de handicap.

Laurence Hamelin considère que le suivi des discriminations devrait être étendu pour mesurer le manque de diversité observé dans certaines catégories de personnels ou filières d'emploi, notamment au niveau de l'encadrement supérieur.

Christine Patureau indique, au titre des bonnes pratiques à partager, la mise en œuvre au sein de la BnF d'une commission chargée d'accompagner financièrement les demandes de formation individuelle. Elle suggère par ailleurs que, dans le cadre de la coordination entre le SG et les EP, l'accent soit mis sur l'ouverture des formations d'accueil des nouveaux arrivants. Elle regrette en effet que ces formations, au sein de la BnF, n'embrassent pas systématiquement l'ensemble des problématiques ministérielles mais restent centrées sur la vie de l'établissement.

Patrick Bottier évoque la situation des agents contractuels dans les EP, qui ne bénéficient pas toujours d'un accès suffisant à la formation, notamment pour le suivi de préparation aux concours. Il revient par ailleurs sur la question de la terminologie employée dans la note, notamment en matière de management.

Les représentants du personnel insistent collectivement sur leur préférence pour l'utilisation de termes francophones moins connotés d'idéologie économique libérale, et plus respectueux des valeurs de la fonction publique.

Claire Chérie indique que les personnels considérés comme des managers ne recouvrent pas nécessairement la notion de personnels encadrants, et rappelle que cette terminologie fait maintenant partie des usages.

Laurence Hamelin revient sur la situation des agents du musée du Louvre, en évoquant la nécessaire ouverture des formations post-recrutement du ministère à l'ensemble des agents, le travail à effectuer en matière d'harmonisation des comptes-rendus d'entretiens de formation, ou encore de modalités d'accès aux bilans de compétences. Elle aborde également la question des formations liées à l'éducation artistique et culturelle, regrettant que les formations liées à la pratique des arts plastiques ne soient pas accompagnées par le ministère.

Emmanuelle Parent souhaite revenir sur différentes questions abordées lors de la précédente commission, au sujet du régime indemnitaire des agents du bureau de la formation, de la situation particulièrement alarmante des DRAC Centre et Franche-Comté, et de la prise en compte des nouveaux périmètres régionaux dans les futurs bilans.

Claire Chérie indique que la demande des agents du bureau de la formation en lien avec leur régime indemnitaire est en passe d'être satisfaite.

Fabien Grimaud rappelle qu'une réunion thématique spécifique sur la situation des DRAC sera organisée dans le courant de l'automne, et que la question des périmètres régionaux pourra être traitée selon une double analyse, en fonction des anciens et des nouveaux découpages, pour mieux appréhender les évolutions à suivre.

Claire Chérie remercie les intervenants, et indique que la note d'orientation sera soumise à l'approbation du CTM programmé le 27 septembre, dans une version remaniée suite aux débats du jour.