

ministérielles et interministérielles fixées par la DGAFP.

De manière générale, s'agissant des enjeux qualitatifs, Cécile Parisy se réjouit du taux élevé de satisfaction des agents qui participent aux actions du DRMF, que ce soit en matière d'acquisition de connaissances ou d'atteinte des objectifs, ainsi que de la richesse des apports sur le plan professionnel et personnel, qui sont traduits à la fin des sessions. Cette analyse permet au fur et à mesure de retravailler si nécessaire à l'optimisation des contenus et à l'innovation en matière d'ingénierie pédagogique.

Valérie Renault souligne les améliorations notables qui ont été apportées à la préparation aux concours. Elle s'interroge toutefois sur la capacité à tenir l'ensemble de ces formations, qui ont beaucoup augmenté.

Par ailleurs, Valérie Renault juge que le nombre d'agents qui suivent des formations linguistiques est encore trop faible. Elle se demande de quelle manière la question du Brexit va être abordée dans ce cadre. En outre, les formations sur les politiques publiques nationales restent peu nombreuses, et nécessitent encore d'être développées.

De plus, Valérie Renault juge l'offre de formation en RH catastrophique, notamment sur la problématique de la GPEEC. Quant à l'accompagnement au départ à la retraite, les agents l'apprécient beaucoup. Cette formation mériterait toutefois d'être davantage connue au sein des établissements publics.

Dans le domaine du numérique, Valérie Renault demande si la notion de web sémantique mentionnée dans le document correspond à la formation « Web Sémaphore ». Lors du travail sur le projet d'instruction ministériel, elle rappelle avoir demandé que le département de l'innovation numérique (DIN) travaille à toutes les mutations du travail, et qu'il aide le service formation à construire les formations adéquates pour les personnels.

Madé Haguma indique avoir travaillé sur la partie numérique avec le DIN pour construire un plan de formation afin d'accompagner les changements techniques pour les professionnels de l'information dans la réutilisation des données publiques. Une formation d'initiation à ces nouvelles techniques a également été initiée pour l'ensemble des agents du Ministère qui le souhaitent.

Présentation de la mise en œuvre du compte personnel de formation

Cécile Parisy rappelle que le dispositif a déjà fait l'objet d'échanges l'année précédente. Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF).

Le compteur hébergé par la Caisse des dépôts et consignations a été alimenté pour les titulaires via les données remontées automatiquement des déclarations annuelles des données sociales (DADS) dans le cadre du suivi du régime des retraites pour les titulaires. Pour les contractuels, ce sont des échanges de fichiers qui ont pu être effectués.

De nombreuses réunions interministérielles se sont tenues sur le sujet. Des arrêtés ont été promulgués par différents ministères.

Le projet d'arrêté présenté ce jour fixe un plafond de 4 000 euros TTC pour un même projet d'évolution professionnelle, qui serait financé par le Secrétariat général. A ce jour, le plafond est au

plus haut par rapport aux arrêtés qui ont été promulgués pour les autres ministères.

A titre d'exemple, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, dans l'arrêté du 15 mai 2018, fixe un plafond à 3 500 euros. Le ministère de l'Intérieur fixe quant à lui un taux horaire plafonné à 15 euros. Les services du Premier Ministre ont fixé un plafond à 3 600 euros, celui du ministère des Solidarités et de la Santé à 3 000 euros. Le ministère de l'Economie et des Finances a publié un arrêté qui établit un plafond horaire de 35 euros TTC et un plafond par action de formation pour les catégories A et B de 1 500 euros TTC sur une année civile et de 1 800 euros TTC pour la catégorie C. La participation forfaitaire aux frais de préparation aux concours et aux examens professionnels délivrés par l'IGPDE demeure à la charge des agents concernés.

Ce dispositif s'applique à l'ensemble des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés du ministère de la Culture (y compris les DRAC). Le salaire de l'agent est maintenu pendant la formation.

Thierry Daviau précise que le musée du Louvre et la BnF vont prendre un arrêté à leur niveau autorisant la prise en charge avec un montant qui pourrait être inférieur.

Cécile Parisy indique que l'EP de Versailles, qui a présenté son arrêté en CTM, a fixé un plafond à 3 500 euros. Pour les autres EP, elle n'a pas eu les remontées officielles. Au regard de l'analyse de la situation et des formations individuelles demandées, il est apparu que le ministère de la Culture pouvait aller jusqu'à 4 000 euros. Ce montant peut toutefois être réinterrogé.

Alexis Fritche se satisfait de la publication de l'arrêté. La CFDT-Culture salue l'effort fourni et appelle à ne pas diminuer le montant fixé. Il estime qu'il s'agit d'un signe important pour les DRAC, eu égard à la situation actuellement vécue par les agents.

Idéalement, Alexis Fritche souhaiterait que tous les établissements puissent bénéficier de la même somme. Il s'enquiert de l'existence d'un levier particulier pour inciter les établissements à fixer un plafond à 4 000 euros.

De plus, au sein des établissements publics et même en administration centrale, des informations parcellaires ont été délivrées sur le compte personnel de formation. Les agents sont demandeurs d'une information plus complète sur le sujet.

Cécile Parisy justifie que les établissements publics n'aient encore rien acté en interne par le fait qu'ils attendaient l'arrêté ministériel. Dès que celui-ci sera passé en CTM, le Ministère pourra envoyer un message incitant à l'harmonisation.

Par ailleurs, un plan de communication est prévu. Les acteurs du métier de la formation doivent être informés en premier lieu, avant l'ensemble des agents.

La DGAFP a exprimé une recommandation pour communiquer sur le compte de la Caisse des dépôts, qui est uniquement un compteur. Il faut s'inscrire avec son nom et son numéro de sécurité sociale pour connaître le nombre d'heures que l'on a en stock.

Cécile Parisy préconise de communiquer sur la valeur du CPF plutôt que sur un nombre d'heures.

Thierry Daviau précise que chaque ministère dispose d'une enveloppe. Parmi les 4 millions d'euros du budget de la formation, le ministère de la Culture dégage une enveloppe afin d'attribuer un nombre donné de CPF sur l'année, en fonction des projets des agents.

S'agissant du mode de calcul retenu la première année, Thierry Daviau hésite entre deux possibilités : procéder à une évaluation au fil de l'eau ou attendre l'ensemble des demandes. Pour l'instant, un montant supérieur à celui des autres ministères a été fixé. Après la première année, Thierry Daviau et ses équipes aviseront.

Dans le secteur public, un plan de formation riche répond en grande partie aux demandes des agents et des services. Le CPF doit être mobilisé uniquement dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, et non pour des formations catalogue ou pour la préparation aux concours. Un effort doit être fourni à l'égard des publics qui n'ont pas accès à la formation et qui ont besoin d'être accompagnés en raison d'inaptitudes ou bien d'évolutions de métiers.

Valérie Renault indique ne pas avoir de mandat sur ce sujet. Quelle que soit la décision qui sera prise, elle demande une clause de revoyure. Elle s'enquiert de la visibilité, en temps réel ou différé, sur la catégorie des agents qui auront utilisé leur CPF au 31 décembre 2018.

Questions diverses

Thierry Daviau envisage le maintien de la commission formation avant la fin de l'année 2018 pour la présentation de la programmation 2019 malgré le calendrier électoral des organisations syndicales.

Les représentants du personnel approuvent et souhaitent le maintien du calendrier prévu, indépendamment des élections.

AP 2022 – groupe de travail

S'agissant du chantier « Administration centrale stratégique », Isabelle Gadrey évoque la tenue de trois réunions de travail avec le Secrétariat général et les 3 autorités d'emplois. Le document qui a été communiqué aux organisations syndicales à ce sujet est le fruit de la première phase de travaux, qui est une phase de diagnostic.

Le groupe de travail réunissait des personnes de l'administration habituées à la collectivité de travail sur les questions de formation.

Parmi les objectifs ministériels partagés par le groupe, Isabelle Gadrey cite les items suivants :

- le suivi du parcours professionnel des agents ;
- un travail sur la GPEEC ;
- l'actualisation, la consolidation et la pérennisation des compétences métiers ;
- la poursuite de l'ouverture des formations à réseau externe aux agents du Ministère ;
- la cohérence de l'offre de formation.

Les points forts évoqués à cette occasion étaient la richesse des formations, la souplesse, la réactivité et le montant conséquent du budget. Parmi les points de progression ont été cités l'absence de GPEEC qui rend difficile la possibilité de réaffirmer des parcours de formation, l'implication des encadrants, l'analyse des comptes rendus d'entretiens professionnels, le travail

