

Compte-rendu de la commission formation du 30 janvier 2014

Participants :

Pour l'administration

Claire Chérie, SG/SRH
Fabien Grimaud, SG/SRH
Annick Pasquet, SG/SRH
Irène Trunel, SG/SRH
Madé Haguma, SG/SRH
Magali Nizou-Averso, SG/SRH
Laurent Babé, SG/SRH
Roselyne Auchene, SG/DAT
Jean-Pierre Defrance, DGP
Diane Bouchard, DGCA
Naïma Alim, DGCA
Jean-Michel Jardonnet, DGMIC
Annie Lelandais, DGMIC
Bernadette Leroy, Musée du Louvre
Marie-Hélène Pons, BnF
Audrey Panvert, EPVersailles

Pour les représentants du personnel

Christine Patureau, CGT-Culture
Valérie Renault, CGT-Culture
Hélène Ramet, CGT-Culture
Christelle Lavigne, CGT-Culture
Catherine Gourdain, CFDT-Culture
Caroline Cliquet, SUD Culture Solidaires
Catherine Le Scanff, UNSA
Corinne Charamond, SNAC FSU

Ordre du jour

1. Présentation du programme de formation 2014 :
 - 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,
 - du château, musée et domaine national de Versailles.
2. Questions diverses

Liste des documents transmis

- la présentation du programme prévisionnel de formation 2014 du secrétariat général,
- la présentation du programme prévisionnel de formation 2014 de la direction générale des patrimoines,
- la présentation du programme prévisionnel de formation 2014 de la direction générale de la création artistique,
- la présentation du programme prévisionnel de formation 2014 de la direction générale des médias et des industries culturelles (service du livre et de la lecture),
- la présentation du programme prévisionnel de formation 2014 de la Bibliothèque nationale de France,

- la présentation du programme prévisionnel de formation 2014 du château, musée et domaine national de Versailles,
- la présentation du programme prévisionnel de formation 2014 du musée du Louvre,
- la note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle continue période 2014-2016.

Ouverture de la séance

Mme Claire Chérie, cheffe du service des ressources humaines, ouvre la séance en évoquant l'absence d'Alix Rimaud-Gufflet, en instance de départ suite à sa nomination dans le corps des administrateurs civils, et salue son action à la tête du département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF).

Elle expose l'ordre du jour et fait part de la bonne dotation du budget 2014 pour les services de formation de l'administration centrale, non soumis au gel et en hausse de près de 5 %. Ceci a permis l'élaboration d'un plan ambitieux, qui représentera une importante charge de travail, du côté des formations comme du côté des concours, témoignant de l'investissement important du service des ressources humaines sur ces sujets. Elle rappelle enfin être à l'écoute des remarques et observations qui pourront être formulées pour nourrir les plans de formation présentés.

Présentation du plan de formation 2014 du secrétariat général

Fabien Grimaud présente le plan de formation du secrétariat général (SG). L'augmentation de la dotation budgétaire est justifiée par trois facteurs :

- l'accroissement de l'activité de préparation aux concours et examens professionnels, avec 39 procédures programmées ;
- un effet de périmètre avec la recentralisation des formations en faveur de l'encadrement supérieur ;
- la hausse du nombre de formations à destination des managers d'une part, et des membres des comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) d'autre part.

Ceci conduit à un objectif de près de 6 500 stagiaires pour 2014.

Ce plan est construit selon les orientations fournies par la note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle continue du ministère, par les priorités interministérielles fixées par la DGAFP et par le recueil des besoins effectué auprès de l'ensemble des services d'administration centrale.

Fabien Grimaud se propose de décliner ces orientations en les illustrant par quelques actions emblématiques, en mettant notamment l'accent sur les nouvelles actions, qui sont au nombre de 77 dans le plan 2014.

Les orientations interministérielles sont les suivantes.

1. Accompagner les gestionnaires de ressources humaines dans la construction de leur plan de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Sur ce sujet, le plan de formation 2014 prévoit la prise en charge de formations individuelles ou collectives en fonction des besoins exprimés.

2. Former à la démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux, à destination des membres des CHSCT et acteurs de la prévention, et des personnels d'encadrement. Une session test pour les membres des CHSCT a eu lieu récemment et pourra être déployée. Par ailleurs, des formations spécifiques à destination des managers seront mises en place.

3. Former l'encadrement aux dimensions santé au travail, prévention des risques et amélioration des conditions de vie au travail. Ces thématiques seront notamment abordées dans le stage initial d'accompagnement des agents prenant pour la première fois des fonctions d'encadrement.

4. Professionnaliser les acteurs de la chaîne achat par un programme de formation aux techniques et stratégies d'achat. Le ministère met en œuvre, depuis plusieurs années, un parcours complet de formation autour de l'achat public. Ce programme s'enrichira de formations thématiques, avec notamment un nouveau stage "Maîtrise des relations avec les fournisseurs".

5. Accompagner la professionnalisation des chefs de projet en charge des systèmes d'information et de communication. Ici aussi, un parcours professionnalisant est mis en place depuis plusieurs années en lien avec la sous-direction des systèmes d'information à destination de tous les nouveaux chefs de projet du ministère.

6. Connaître l'organisation administrative et l'environnement professionnel. Les stages d'accueil déjà proposés par le SG ont vocation à être complétés par des formations plus spécifiques organisées directement par les différentes structures d'emploi.

7. Former les gestionnaires RH à la gestion statutaire. Le ministère développe déjà une offre de formation spécifique depuis de nombreuses années. Celle-ci est désormais composée de formations ciblées pour les personnels du SRH, notamment autour des évolutions liées à la mise en œuvre de l'ONP (en fonction du nouveau calendrier), mais aussi de formations plus généralistes à destination des gestionnaires et responsables RH des structures du ministère.

8. Former les agents publics à la déontologie. Cette orientation se traduira notamment par la mise en place d'une sensibilisation au cadre juridique en matière de déontologie dans les stages d'accueil des nouveaux arrivants et dans le stage destiné aux agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Les orientations pluriannuelles du ministère se déclinent autour des thématiques suivantes.

1. Préparer aux concours et aux examens professionnels : en 2014, l'activité est en nette augmentation avec près de 2 000 agents à former. Outre la reconduction des formations existantes, de nouvelles formations seront mises en place, liées aux nouvelles épreuves prévues. Il est également prévu un renforcement de l'accompagnement des candidats, par la publication sur le site internet des concours, de documentation et de guides pour les dossiers RAEP. Enfin, une articulation étroite sera recherchée avec les directions générales et les établissements publics pour l'harmonisation des formations proposées aux agents concourant aux mêmes épreuves.

2. Accueillir systématiquement les nouveaux arrivants : aujourd'hui, chaque nouvel arrivant au ministère se voit proposer un stage d'accueil de deux jours par le secrétariat général. Ce stage évoluera pour intégrer de nouvelles thématiques, notamment la lutte contre les discriminations, la déontologie, etc.

3. Améliorer les pratiques d'encadrement : un stage initial proposé à tous les agents accédant pour la première fois à des responsabilités d'encadrement sera mis en œuvre dès 2014 et positionné comme une première étape d'un parcours managérial spécifique. Il aura en particulier vocation à sensibiliser les nouveaux cadres à leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité, de lutte contre les discriminations tout en intégrant les valeurs et processus propres au ministère.

4. Accompagner les évolutions de la fonction « ressources humaines » au secrétariat général : le plan de formation des utilisateurs du nouveau SIRH sera programmé en fonction d'un calendrier actuellement en cours de redéfinition. Par ailleurs, des formations spécifiques seront organisées en complément des différentes actions d'accompagnement mises en œuvre et en fonction des besoins exprimés.

5. Contribuer à l'optimisation de la gestion publique : outre le parcours de formation à destination des acheteurs déjà évoqué, le SG propose et développe des parcours spécifiques pour les différents acteurs du domaine des finances publiques.

6. Mettre en œuvre et adapter la formation des membres des CHSCT et des agents de prévention. Dès le début de l'année 2014, deux formations thématiques, l'une consacrée à la prévention des risques psychosociaux, et testée tout récemment, l'autre à l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail, seront ouvertes à l'ensemble des membres des CHSCT du ministère entendus au sens large : ISST, agents de prévention, médecins de prévention, etc.

7. Renforcer la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle hommes/femmes : les formations à destination du réseau des responsables de prévention des discriminations au sein du ministère seront renforcées dès le début de l'année 2014, avec une offre qui s'enrichira notamment d'un stage sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

8. Faciliter et accompagner les parcours et l'évolution professionnels des agents : les efforts entrepris pour mieux accompagner les agents dans le cadre de leur mobilité seront poursuivis en 2014, avec en particulier la proposition d'aide systématique à la construction du projet professionnel par un conseiller mobilité-carrière.

9. Améliorer l'intégration des personnes en situation de handicap dans les services. L'obligation de formation pour les services accueillant une personne handicapée sera renforcée en 2014. Ce stage spécifique devra évoluer pour renforcer, en particulier, son caractère à la fois exhaustif et opérationnel.

10. Développer les compétences en conseil et expertise du réseau des responsables de formation, pour leur permettre d'orienter les agents vers l'offre de formation la plus adaptée. Il s'agit d'un axe particulier du plan de formation à destination des responsables de formation.

11. Soutenir le déploiement des outils bureautiques et informatiques ministériels et interministériels : en lien avec les chefs de projets, le SG va mettre en œuvre les actions de formation en complément des différentes actions d'accompagnement du changement prévues dans le cadre des projets de déploiement de nouveaux outils ou applications.

12. Permettre aux agents de mieux situer leurs missions dans le contexte institutionnel français, européen et international : cette orientation pluriannuelle rejoint également une priorité interministérielle. Au-delà des axes décrits précédemment, le SG travaillera également à la mise en place de formations destinées à permettre aux agents, notamment en DRAC, de mieux connaître et utiliser les différents dispositifs de financements européens.

13. Traduire l'ouverture particulière du ministère à l'Europe et à l'international : cette orientation se traduira tout d'abord par le maintien d'un programme très important de formation en langues étrangères, au profit des agents en relation avec des publics étrangers ou ayant à utiliser des langues étrangères dans le cadre de leurs missions. Des travaux seront également entrepris, en lien avec les directions métiers concernées, pour développer la médiation culturelle en langue étrangère.

A l'issue de cet exposé, les représentants du personnel formulent des premières remarques et interrogations.

Irène Lemarié pose la question de la durée des stages d'accueil.

Annick Pasquet précise que pour l'instant ceux-ci sont maintenus à une durée de 2 jours, mais pourraient à l'avenir être étendus à 3 jours.

Catherine Le Scanff souhaite savoir si de nouveaux recrutements sont programmés pour faire face à l'augmentation d'activité au sein du pôle recrutement.

Annick Pasquet indique que cette solution n'est actuellement pas envisagée. Il est prévu de lisser la charge sur l'ensemble de l'année et de mener un travail d'anticipation dans la programmation de l'activité globale du service.

Claire Chérie rappelle qu'un nouveau sous-directeur ainsi qu'un nouveau chef de département seront prochainement nommés. Une évaluation de la charge de travail en jours/agent pourrait être menée pour assurer une répartition au plus juste des effectifs.

Christelle Lavigne trouve choquante l'utilisation d'un vocabulaire se rapportant au monde de l'entreprise pour l'évaluation de la charge de travail d'agents du service public. Elle y voit un lien avec la poursuite de la RGPP, qui oblige les services à faire plus avec moins de moyens, en contradiction avec l'amélioration des conditions de travail des agents qui passe par une augmentation des effectifs.

Claire Chérie rappelle son attachement fort à la défense du service public et des effectifs de son service. Elle souhaite faire en sorte que les objectifs fixés soient en adéquation avec les moyens disponibles. C'est pourquoi elle estime importante une juste évaluation des charges de travail.

Caroline Cliquet évoque l'avenir de l'actuel logiciel SIRH et des formations qui y sont attachées dans le contexte de report du déploiement du nouvel outil.

Fabien Grimaud indique que les formations à Rhapsodie et Girafe sont bien entendu maintenues dans l'attente de la mise en place du nouvel outil.

Présentation du plan de formation 2014 de la direction générale des patrimoines (DGP)

Jean-Pierre Defrance rappelle les deux missions principales du département de la formation scientifique et technique de la DGP : le développement d'une offre de formation pour les personnels intervenant dans les champs de compétence de la direction et la mise en œuvre de stages internationaux dans le domaine des archives.

Il indique que le plan 2014 se situe dans la continuité de l'action menée depuis 2011 : développement d'une offre de formation allant de l'initiation jusqu'aux formations scientifiquement les plus en pointe, mise en place de formations spécialisées par domaine (musées, archives, etc.) mais également de formations inter-métiers.

Cette offre s'inscrit dans le cadre des orientations ministérielles de la formation, mais prend également en compte les grandes priorités politiques, autour notamment de l'éducation artistique ou de la médiation.

Elle visera un effectif de l'ordre de 3 000 stagiaires, autour des thématiques suivantes :

- les préparations aux concours, en direction des techniciens des services culturels Bâtiments de France, ou encore des chefs de travaux d'art pour la spécialité « jardin » ;
- les formations post-recrutement pour les personnels des DRAC et STAP œuvrant dans les domaines patrimoniaux, pour les personnels d'accueil et de surveillance des établissements publics et musées, et enfin à destination des conseillers musées ;
- l'acquisition des fondamentaux et le développement des formations liées aux évolutions des métiers, autour notamment des nombreux outils informatiques patrimoniaux ;
- la sécurité et l'accueil des publics, qui comportent entre autre l'accompagnement des formations individuelles pour le diplôme SSIAP et des actions d'apprentissage de la médiation culturelle pour les personnels d'accueil ;
- les formations sur site à destination des SCN musées nationaux, aidés dans la définition de leurs besoins et accompagnés financièrement dans la réalisation de leurs actions de formation.

A l'issue de cet exposé, les représentants du personnel font part de leurs remarques.

Hélène Ramet déplore une diminution du budget prévisionnel et du nombre de stagiaires cibles par rapport à 2013. Elle évoque les difficultés à faire le lien entre le programme prévisionnel présenté à la commission et l'offre en ligne déjà présente sur Sémaphore.

Elle formule par ailleurs les constats suivants sur les contenus de l'offre de formation de la DGP :

- absence de formation à caractère technique autour des jardins, un partenariat avec l'école du Breuil pourrait être envisagé sur ce thème ;
- pas d'affichage clair des formations des membres des CHSCT ;
- besoin d'une ouverture aux personnels des monuments historiques des formations post-recrutement pour les métiers de l'accueil et de la surveillance ;
- absence de formation liée au contrôle scientifique et technique dans le domaine de l'archéologie préventive ;
- offre peu abondante pour la médiation culturelle, avec seulement 16 stagiaires cibles ;
- demande d'ouverture aux catégories C des formations liées à la médiation vis-à-vis du public en situation de handicap, qui sont affichées comme réservées aux seules catégories A et B ;
- absence de formation à la langue des signes ;

- faible nombre de formations prévues pour l'éducation artistique ou le jeune public, en décalage par rapport aux priorités ministérielles énoncées en ces domaines.

Jean-Pierre Defrance apporte les éléments de réponse suivants :

- l'offre de la DGP est construite selon des priorités et se décline sur plusieurs années. Ainsi, pour la médiation culturelle, un premier module est proposé sur les fondamentaux et pourra se diversifier à l'avenir.

- il regrette le manque de lisibilité des tableaux soumis à la commission, mais précise que, tant au niveau budgétaire qu'au niveau du nombre de stagiaires, la tendance globale est à la stabilisation ;

- à propos de la thématique des jardins, il rappelle l'existence de contacts avec l'école du Breuil, mais sans caractère formalisé ;

- il se dit d'accord pour l'ouverture des stages d'accueil aux personnels des monuments historiques. Hélène Ramet demande alors que cela soit mentionné sur Sémaphore ;

- à une interrogation de Mme Lavigne sur l'affichage de formations particulières pour le musée de Cluny, il explique qu'il s'agit là de répondre à une demande spécifique de cet établissement ;

- à propos de l'archéologie préventive, il rappelle l'existence d'un stage sur la conservation des fouilles archéologiques ;

- il rappelle que le nombre de sessions ne peut être démultiplié, alors que 20 nouveaux stages et 20 formations largement renouvelées sont présents dans un programme de près de 160 actions ;

- à une remarque au sujet des formations sur l'accueil de public en situation de handicap et sur la possibilité de faire évoluer ces stages vers une approche plus universelle au lieu d'un ciblage par type de handicap, il explique comment chaque action est évaluée et peut faire ainsi l'objet d'évolution. Il précise par ailleurs, au sujet de l'ouverture aux catégories C de cette formation, que la fonction et l'utilité de la formation pour un agent priment sur la catégorie en termes de condition d'accès. Il convient cependant d'indiquer l'accès à cette formation également pour les agents de catégorie C, pour éviter un frein à l'inscription.

A la demande des représentants du personnel, Claire Chérie indique que cette information devra être relayée au-delà de l'intranet Sémaphore, pour qu'elle puisse être accessible aux personnels ne disposant pas d'un poste informatique.

Enfin, Fabien Grimaud précise qu'une formation extensive à la langue des signes sera proposée en fin de premier semestre dans le plan du SG. Elle sera prioritairement ouverte aux personnels d'accueil.

Présentation du plan de formation 2014 de la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)

Jean-Michel Jardonnet détaille le plan de formation prévu pour la partie médias et industries culturelles. Celui-ci s'articule autour de deux thématiques : des actions en faveur des conseillers cinéma en DRAC, construites en lien avec le CNC, et des actions relatives aux mécanismes d'aide à la presse, qui verront le jour à l'issue de l'actuelle réforme de ce secteur.

Annie Lelandais expose le plan de formation concernant la filière livre et lecture, qui s'adresse aux agents relevant des services centraux et déconcentrés de la DGMIC ainsi qu'aux personnels des bibliothèques soumises au contrôle de l'Etat.

Il traduit les orientations prioritaires du service du livre et de la lecture (SLL) de la DGMIC définies au regard des problématiques et des changements majeurs que connaît le secteur du livre et de la lecture.

Ce plan est doté d'un budget prévisionnel de 95 200 €, avec pour objectifs :

- l'accompagnement aux évolutions des métiers, qui comporte des actions menées en partenariat avec l'ENSSIB, et la mise en place expérimentale de *e-learning* sur un des modules concernant la médiation numérique en bibliothèque publique ;
- les formations statutaires liées aux recrutements de conservateurs des bibliothèques et bibliothécaires assistants spécialisés ;
- les formations post-recrutement à destination des agents recrutés au SLL ;
- les formations liées à l'évolution des parcours professionnels des agents, qui incluent les préparations aux concours.

Fabien Grimaud rappelle par ailleurs que certaines actions ainsi que les frais de location de salles ne sont pas visibles dans les documents présentés, puisqu'ils sont intégrés dans l'enveloppe du SG.

A l'issue de cet exposé, les représentants du personnel font part de leurs observations. Ils déplorent le déséquilibre existant entre l'offre importante prévue pour les métiers du livre et celle peu étoffée pour les autres secteurs de la DGMIC.

Jean-Michel Jardonnet explique que la plupart des besoins de formation des personnels de la direction sont couverts par l'offre du SG, principalement dans les domaines juridiques ou budgétaires. Pour des formations plus spécifiques, ce sont des formations individuelles qui sont mises en œuvre.

Fabien Grimaud précise que ces formations individuelles de la DGMIC sont, pour des raisons budgétaires liées aux transferts de crédits des services du Premier Ministre lors du rattachement du service des Médias au ministère, incluses dans l'enveloppe globale des formations individuelles du SG. Ceci explique le fait qu'elles ne soient pas davantage mises en évidence.

Valérie Renault indique que son organisation a rencontré des agents de la DGMIC ayant fait part de besoins de formation dans les domaines de l'analyse du secteur de la presse, du fonctionnement de la presse en ligne, de l'analyse des bilans et comptes de résultats des entreprises, du fonctionnement des imprimeries. Elle souhaite que ces besoins puissent être satisfaits.

Jean-Michel Jardonnet rappelle que l'ensemble des besoins exprimés par les agents au moment des entretiens de formation est traité, ces entretiens étant par ailleurs menés en toute liberté. Il précise que toute demande de formation est prise en compte à son niveau mais que ces besoins ne lui sont pas parvenus.

Fabien Grimaud confirme que l'exploitation des demandes remontées via les entretiens de formation est systématique au sein de la DGMIC.

Claire Chérie souhaite qu'une vigilance particulière soit portée aux entretiens menés en ce début d'année, pour qu'une évaluation au plus juste des besoins de formation de la DGMIC soit réalisée.

Présentation du plan de formation 2014 de la direction générale de la création artistique (DGCA)

Diane Bouchard détaille l'offre de formation 2014 de la DGCA, à destination des personnels de la direction mais aussi des conseillers sectoriels en DRAC et de leurs assistants, et des personnels des établissements publics relevant du secteur de la création.

L'élaboration de ce plan repose sur des recueils de besoins menés auprès des agents de la direction mais aussi des DRAC et des attentes du comité de direction de la DGCA. Il est donné suite aux besoins recensés dans le cadre de l'exercice en cours ou, lorsque le besoin demande des travaux d'ingénierie plus lourds, dans le cadre du plan de formation de l'année suivante. Ce plan a par ailleurs été approuvé par le comité technique de la direction générale.

Deux orientations principales sont mises en avant :

- les formations liées à l'évaluation des politiques culturelles, qui concernent la tutelle des opérateurs, l'analyse budgétaire et comptable des entreprises culturelles ;
- l'adaptation des compétences suite aux évolutions du contexte d'intervention, qui se traduit par des formations sur le fonctionnement des EPCC, l'économie du secteur musical ou l'international.

Ce programme s'inscrit dans un budget de 18 000 €, en forte augmentation même si toujours modeste comparé aux autres directions générales. Il a vocation à toucher 270 stagiaires cibles.

En marge du plan de formation proprement dit, la DGCA prévoit par ailleurs la tenue d'un séminaire de réflexion sur l'expertise artistique, avec un effectif de 120 participants. Ces participants ne seront pas comptabilisés dans les bilans de la formation professionnelle.

Les représentants du personnel prennent ensuite la parole pour questionner la DGCA au sujet du contenu de la formation relative aux EPCC. Il est précisé que cette formation a été élaborée en réponse à une demande des agents siégeant dans les instances de ces établissements, et qu'elle pourrait à l'avenir être élargie aux autres secteurs culturels.

Valérie Renault s'interroge sur la présence dans le programme du SG d'un stage intitulé « Prévention des risques psychosociaux DGCA ». Fabien Grimaud indique qu'il s'agit d'une session destinée à l'encadrement de la DGCA. Répondant à d'autres interrogations sur le tableau présentant les formations du SG, il précise que les nouveaux stages apparaissent en italique dans le document, et rappelle la différence entre les formations individuelles hors mobilité et mobilité : elles sont octroyées indépendamment du DIF, et ce qui les distingue repose sur l'intervention ou non d'un conseiller mobilité-carrière dans le circuit de la demande.

Valérie Renault revient plus en détail sur le plan de formation du SG, à propos duquel elle effectue les constats suivants :

- si le nombre de stagiaires cibles apparaît en hausse, la durée moyenne affichée des formations diminue ;
- si les dépenses pédagogiques augmentent, le coût moyen par stagiaire diminue, alors que le coût de location des salles croît fortement ;

- dans le domaine de la gestion des ressources humaines et du management, une attention particulière devrait être portée sur le traitement des situations locales, pour éviter que trop de situations ne remontent au niveau central faute d'être résolues sur le terrain ;
- les formations dans le domaine informatique prennent une part très importante, notamment toutes celles liées à l'outil Chorus. Elle souhaite savoir quel redéploiement de moyens pourrait être envisagé dans le cas d'un nouveau report du projet ONP ;
- le domaine européen et international est toujours peu développé ;
- les formations « missions et organisation du ministère » ont un effectif cible limité ;
- les préparations aux concours sont en progression en termes de nombre de stagiaires, mais pour un budget sans hausse significative ;
- les formations à destination des nouveaux arrivants ne font pas l'objet d'un décompte précis ;
- la présence du *coaching* dans les formations au management pose problème ;
- il manque dans l'offre du SG des formations relatives aux politiques publiques culturelles ;
- dans le domaine de l'achat public, Valérie Renault demande si l'objet du stage sur la maîtrise de la relation fournisseur ne serait pas de lutter contre d'éventuels abus ou collusions ;
- dans le domaine des ressources humaines, des formations sur la gestion des statuts particuliers devraient être élaborées, alors que les stages concernant la gestion des congés de maladie ne semblent pas prévus pour un nombre suffisant de gestionnaires ;
- dans le domaine des techniques administratives, une formation à la prise de notes devrait être créée ;
- dans le domaine juridique manque une formation destinée à clarifier les fonctionnements respectifs de l'Etat et des collectivités territoriales, notamment dans le cadre de l'acte III de la décentralisation ;
- dans le domaine informatique, l'effectif de 30 stagiaires pour la formation à l'outil « carte agent » semble insuffisant. Par ailleurs, des précisions sont demandées concernant le contenu exact des formations individuelles ;
- dans le domaine hygiène et sécurité, la formation à destination des membres des CHSCT testée récemment pourra être mise en place rapidement, et, dans ce même domaine, l'absence de formations SSIAP au catalogue pose question ainsi que la ligne formation ISST ;
- dans le domaine des préparations aux concours, le positionnement des stages de droit est remis en cause.

En réponse à ces remarques, Claire Chérie apporte les précisions suivantes :

- au sujet de la formation des encadrants, elle partage le constat sur les difficultés à la résolution de certaines situations locales. Elle indique que ce point sera inclus dans les formations des nouveaux encadrants. Pour ceux déjà en place, elle souhaite que les interventions puissent se mener de manière préventive, le SRH devant mettre en place un meilleur système d'alerte et d'intervention ;
- au sujet du nouvel outil SIRH, il n'y a actuellement pas de visibilité sur le calendrier. La solution qui se dessine est cependant celle de l'appropriation de l'outil de l'ONP pour la gestion des carrières, mais pas pour celle de la paye.

Au sujet des stages sur les missions et l'organisation du ministère, Annick Pasquet rappelle que ces stages sont destinés non seulement aux agents préparant des concours ou examens, mais aussi à ceux qui expriment le besoin d'une remise à niveau. L'ensemble de la demande en la matière devrait pouvoir être satisfait.

Fabien Grimaud apporte de son côté les réponses suivantes :

- au sujet de la durée des formations, la diminution ne constitue aucunement un objectif, la différence entre 2013 et 2012 pourrait en réalité résulter d'une mesure plus fine de la durée des stages ;
- près de 10 nouveaux marchés avec des prestataires de formation ont été passés en 2013, avec de nouveaux prix négociés, ce qui peut expliquer une diminution du coût par stagiaire. Ceci concerne également le marché des salles de formation, dont le titulaire a été reconduit avec des prix maintenus constants depuis 2009, alors que les autres entreprises ayant présenté des offres étaient soit d'une qualité bien inférieure, soit beaucoup plus chères pour une qualité équivalente ;
- les formations à la gestion des congés maladie sont largement ouvertes, même si l'ensemble des gestionnaires n'a pas forcément vocation à les suivre ;
- la mise en place d'une formation à la prise de notes est une proposition très intéressante, qui ne pourra toutefois pas être effective dès 2014 mais le sera vraisemblablement en 2015 ;
- sur les sujets liés à la décentralisation et au rôle des collectivités territoriales, un travail de conception a été mené en lien avec le département de l'action territoriale (DAT) ;
- au sujet des formations individuelles informatiques, celles-ci concernent des formations à des outils très spécifiques, comme par exemple ceux qui peuvent être mis en place pour des utilisateurs en situation de handicap ;
- la reprogrammation des crédits liée à des annulations de sessions est bien possible et est même un axe de travail important sur lequel le DRMF a fortement progressé. Cependant, en ce qui concerne les formations liées à l'ONP, celles-ci émargent principalement sur le titre 2, étant animées par des formateurs internes ;
- au sujet de formations dans le domaine des politiques publiques culturelles, des experts du service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation (SCPCI) pourraient être sollicités. Le secrétariat général engagera un travail sur ce sujet avec pour objectif de proposer ce stage dans le plan de formation 2015 ;

- au sujet des formations liées à l'international, deux nouveaux stages sont présents cette année dans l'offre du SG. S'il reconnaît que le plan de formation dans ce domaine reste limité, il précise qu'il s'agit d'un axe de travail important et que le nombre de stages différents dans cette matière passe de 2 en 2013 à 4 en 2014 ;
- les formations à l'outil « carte agent » viseront bien l'ensemble des agents directement concernés ;
- les formations individuelles en informatique représentent la plupart du temps des besoins spécifiques, soit dans le cadre de l'adaptation du poste de travail pour les personnes en situation de handicap, soit pour des experts sur des sujets très spécialisés (ex. Autocad 2D) ;
- dans le domaine Hygiène et sécurité, Fabien Grimaud précise que les formations SSIAP sont prises en charge par les structures d'appartenance des agents mais que, si des besoins en formation sont exprimés par des agents en administration centrale (ex. BFS), ils auront vocation à être pris en charge sur le plan de formation du SG en tant que formation individuelle. Par ailleurs, la formation ISST est bien prévue pour l'arrivée d'un nouvel inspecteur santé, sécurité au travail.

Suite à une interrogation sur les bilans de compétences, Fabien Grimaud indique que le pôle « mobilité » n'intervient pas de manière obligatoire dans l'instruction de ces demandes. Il ajoute que l'objectif est plutôt de solliciter l'expertise de ces conseillers pour orienter efficacement un agent et être sûr que ce dispositif correspond bien à son besoin.

En réponse à une interrogation sur le caractère obligatoire des formations au management pour les nouveaux encadrants, Fabien Grimaud indique qu'un travail préalable de repérage des agents qui accèdent pour la première fois à des responsabilités d'encadrement doit être effectué car un tel processus n'existe pas à l'heure actuelle au ministère.

Valérie Renault évoque alors la question des formations initiales, dans lesquelles les problématiques du management devraient davantage être abordées, au sein de l'INP pour les conservateurs comme au sein des IRA.

Claire Chérie rappelle l'existence d'un tel module à l'INP, mais que, au-delà de la formation initiale, il faudra être en mesure de sonder les agents en poste sur leurs difficultés quelques mois après leur prise de fonction, afin de pouvoir mettre en place des formations les plus ciblées possibles en fonction des besoins réels, plutôt que d'en faire une obligation.

Enfin, au sujet de la formation post-recrutement des enseignants, Fabien Grimaud indique qu'un travail spécifique doit se mener en ce sens avec les directions générales concernées.

Présentation du plan de formation 2014 de la bibliothèque nationale de France

Marie-Hélène Pons explique que le plan de formation de la BnF n'est pas encore totalement finalisé, n'ayant fait l'objet d'une validation ni par la direction de l'établissement ni par son comité technique.

Ce plan s'appuie sur un budget prévisionnel de 793 000 €, en baisse par rapport à 2013, et fixe comme priorités : les formations réglementaires, obligatoires et de sécurité, les formations nécessaires dans le cadre de réorganisations, de projets de service et d'évolution des métiers, les formations collectives.

Marie-Hélène Pons effectue un zoom sur cinq axes de formation principaux :

- l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, avec des actions visant l'amélioration des conditions de travail, l'évaluation et la prévention des risques, qu'ils soient professionnels ou psychosociaux. Sont particulièrement visés les personnels d'encadrement, les agents de prévention et les membres du CHSCT ;
- les acteurs de la formation, afin de structurer les actions menées en interne, autour de la formation des formateurs, du tutorat, de la transmission d'expertise ;
- l'accueil, l'information des usagers, dans un contexte de réaménagement de certaines salles de lecture, avec des stages centrés sur les techniques d'accueil, la médiation, la valorisation des collections, la prévention et la gestion des conflits, l'accueil des usagers en situation de handicap, l'accueil des groupes et des visiteurs ;
- les préparations aux concours ;
- les techniques documentaires et l'information numérique.

En réponse à cette présentation, les représentants du personnel regrettent l'absence de données chiffrées dans le document communiqué par la BnF. Ils déplorent l'annonce d'une baisse importante du budget et s'inquiètent de ses conséquences en termes de nombre de stagiaires. La capacité de la BnF à mettre en œuvre l'ensemble du plan présenté avec un tel budget est interrogée, notamment en ce qui concerne les préparations aux concours et la participation des agents de catégorie C aux formations.

Marie-Hélène Pons déclare être mobilisée pour la défense du budget consacré à la formation et indique que le nombre de stagiaires cibles pour 2014 devrait se situer aux alentours de 5 000. Elle indique que l'enveloppe dédiée à la préparation aux concours n'est pas diminuée.

Elle estime qu'une bonne qualité de formation pourra être maintenue et souhaite que soient mieux valorisées les formations en interne et la transmission d'expertise.

Les représentants du personnel estiment que la situation devient intenable, compte tenu d'une baisse budgétaire qui atteint 15 % sur les trois dernières années. Ils souhaitent alerter l'autorité politique sur cette situation.

Présentation du plan de formation 2014 du musée du Louvre

Bernadette Leroy expose le plan de formation 2014 du Louvre, en précisant qu'il sera soumis au comité technique du musée au mois de février.

Elle indique que ce plan se situe dans la continuité des années précédentes, s'inscrivant toutefois dans une phase de transition initiée par l'arrivée du nouveau président à la tête de l'établissement, et des nouvelles orientations qui en découlent. Ces nouveaux projets se traduiront en termes de formation dans le cadre du plan pour la période 2015-2017.

Elle présente les grands axes du plan 2014 qui s'inscrivent dans un budget de 1 029 000 €, en hausse de 15 % :

- mise en place d'un pôle de formations spécifiques autour de la conservation et de l'histoire de l'art, qui développera notamment des formations relatives à la sensibilisation à la conservation préventive, à la conduite de projets culturels et à la responsabilité sociale du conservateur ;

- développement de parcours professionnalisants, notamment en faveur des secrétaires-assistantes, des conducteurs de travaux, des agents en charge de la gestion des achats ou des finances publiques ;

- accompagnement de l'évolution professionnelle des agents, avec pour objectif l'accompagnement des emplois d'avenir et des recrutements sans concours ;

- prévention des risques professionnels, avec des formations à la gestion de l'agressivité à destination des agents d'accueil, un programme autour de la sécurité incendie et la prévention des risques professionnels pour les encadrants ;

- poursuite des projets informatiques, avec notamment les formations d'accompagnement liées à la mise en place d'un nouveau logiciel de billetterie et l'introduction progressive de nouvelles modalités d'apprentissage pour la bureautique (e-learning, e-learning tutoré) en complément des formations en présentiel existantes.

Est ensuite évoquée la poursuite d'actions entreprises sur la période 2011-2013, autour du management et de la pratique de l'entretien annuel d'évaluation, de la formation des représentants du personnel. Enfin, le Louvre précise que l'effort d'intégration de l'achat de formation au sein du plan d'achats de l'établissement sera poursuivi en visant une meilleure maîtrise des coûts.

A l'issue de cet exposé, les représentants du personnel interrogent le Louvre sur les liens entre la prévention des risques psychosociaux envisagée et la réorganisation interne de l'établissement, et sur les formations à destination des nouveaux directeurs dans ce domaine. Ils questionnent également l'établissement sur la pertinence de sa politique de mise en concurrence des entreprises pour la maîtrise des coûts.

Bernadette Leroy indique que des temps de concertation sur la réorganisation interne du Louvre sont en cours, et que la question des risques psychosociaux est abordée lors des formations destinées au management sur la prévention des risques professionnels. Elle rappelle également que la mise en concurrence des organismes est liée à la réglementation des marchés publics et qu'elle s'impose à toute structure publique, et que, dans ce cadre, c'est la qualité technique globale des offres qui est prise en compte et non le seul critère des prix.

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

Audrey Panvert expose le plan de formation du domaine national de Versailles, en précisant qu'il se base sur le recensement des besoins individuels des agents, arbitrés par les différents chefs de services. Il est assis sur un budget de 356 000 €, en hausse des 36 000 € par rapport à 2013, et prévoit de toucher 1 651 stagiaires.

Les principaux thèmes abordés par ce plan sont les suivants :

- le management, avec de nouvelles modalités de formation proposées ;

- la gestion des ressources humaines ;
- les techniques administratives, avec notamment une nouvelle formation à la prise de notes ;
- l'informatique, secteur impacté par un transfert d'enveloppe budgétaire vers la direction des ressources humaines pour accompagner le déploiement de nouveaux outils ;
- les langues étrangères, avec de gros efforts sur les formations en anglais, et la reconduction d'une formation consacrée à la langue des signes ;
- le développement durable, abordé sous l'angle de l'éco-conduite ;
- le handicap, avec des actions menées dans le cadre d'une convention avec le FIPHFP ;
- les services aux usagers, avec un parcours de formation dédié à l'accueil des visiteurs mis en œuvre à l'intention des caissiers contrôleurs et agents d'accueil, ainsi que des formations liées aux techniques de vente ;
- l'hygiène et la sécurité, domaines dans lesquels la prévention des risques psychosociaux constitue une priorité ;
- la préparation aux concours.

A l'ensemble de ces actions devraient s'ajouter 5 demandes VAE, 4 bilans de compétences ainsi que 2 congés de formation actuellement en cours.

Enfin, des formations spécifiques sont prévues pour les 6 emplois d'avenir recrutés par l'établissement.

A la suite de cette présentation, les représentants du personnel interrogent l'EP de Versailles sur la place des formations liées aux risques psychosociaux ; Audrey Panvert précise que cette thématique est bien intégrée au sein des formations au management.

Le débat porte ensuite sur le contenu de la formation à la technique de vente à destination des caissiers-contrôleurs, à propos de laquelle les représentants du personnel s'inquiètent d'une orientation trop commerciale. Ils souhaitent que le contenu détaillé de cette formation puisse être communiqué.

Enfin, ils interrogent les autres établissements publics sur les dispositifs prévus en faveur des emplois d'avenir. Le Louvre indique que 42 emplois d'avenir sont présents au sein du musée et que leurs formations seront valorisées dans le bilan 2013 de l'établissement.

Questions diverses : présentation du projet de note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle continue 2014-2016

Claire Chérie indique que cette note a fait l'objet de modifications suite aux échanges intervenus lors de sa présentation dans le cadre du comité technique ministériel (CTM) du 13 décembre 2013, pour prendre en compte les remarques faites à cette occasion par les représentants du personnel.

Elle demande si les représentants du personnel ont de nouvelles remarques à formuler à ce sujet. Les représentants du personnel indiquant qu'ils n'ont pas de remarques, le contenu de la note est considéré comme étant approuvé.