

Compte-rendu de la commission formation du 1^{er} juillet 2014

Participants :

Pour l'administration

Claire Chérie, SG/SRH
Christophe Castell, 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 Auchêne, SG/DAT
Jean-Pierre DeFrance, DGP
Olivier Folliot, 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, EP Château de Versailles

Pour les représentants du personnel

Christine Patureau, CGT-Culture
Valérie Renault, CGT-Culture
Hélène Ramet, CGT-Culture
Christelle Lavigne, CGT-Culture
Sophie Méreau, CGT-Culture
Lionel Jouin, CGT-Culture
Catherine Gourdain, CFDT-Culture
Marie-Cécile Renault-Hauray, CFDT-Culture
Caroline Cliquet, SUD Culture
Catherine Le Scanff, UNSA

Ordre du jour :

- présentation du bilan 2013 de la formation au ministère de la culture et de la communication ;
- présentation des bilans 2013 de la formation du secrétariat général, des directions générales, de la bibliothèque nationale de France, du musée du Louvre et de l'établissement public du château, musée et domaine national de Versailles ;
- questions diverses.

Ouverture de la séance

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

Elle rappelle le caractère essentiel et stratégique de la formation, et salue le travail réalisé dans ce domaine par l'ensemble des équipes, au sein du secrétariat général (SG) comme dans l'ensemble des structures du ministère.

Elle témoigne de sa volonté de faire de la formation un levier essentiel de la politique de ressources humaines. Elle exprime enfin le souhait que la formation soit perçue dans les services comme un gain pour l'ensemble des équipes et non comme une perte de journées de travail. Elle préconise que le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF), qui sera prochainement doté d'un nouveau chef, accentue ses efforts de communication et de pédagogie en ce sens.

Sophie Méreau salue ces intentions, ainsi que le travail réalisé. Elle déplore cependant que certains supérieurs hiérarchiques ne soient pas encore suffisamment conscients des enjeux de la formation, pour l'acquisition de nouvelles compétences, pour le déroulement de la carrière, et plus largement pour l'émancipation des personnels, qu'ils soient titulaires ou non. Elle rappelle le souhait de son organisation de voir la formation occuper 10 % du temps de travail des agents.

Présentation du bilan 2013 de la formation pour l'ensemble du ministère

Christophe Castell s'associe à Claire Chérie pour souligner l'importance du rôle de la formation, et remercie l'ensemble du DRMF pour le travail accompli. Il indique que la formation constituera un point clé dans la feuille de route du futur chef de département.

Il présente les grandes tendances du bilan de la formation, en procédant au préalable à quelques rappels méthodologiques. Il indique ainsi le taux de réponse des structures du ministère à l'enquête, qui se situe à 94 %, témoignant de l'attachement de l'ensemble de celles-ci à ce sujet. Il précise que l'enquête distingue dorénavant, à la demande de la DGAFP, les catégories A+ du reste des catégories A, ce qui permettra de mieux mesurer la sensibilisation de l'encadrement supérieur à ces questions.

L'activité globale de formation du ministère de la culture et de la communication a connu en 2013 une évolution contrastée par rapport à 2012. Elle conjugue en effet :

- une diminution importante du nombre total de stagiaires (- 7 %) ;
- un nombre d'agents formés (- 1 %) et des dépenses directes consacrées à la formation (+ 1 %) quasi constants ;
- un volume total de jours de formation en hausse sensible (+ 5 %).

Il précise que la tendance à la baisse du nombre de stagiaires est plus particulièrement marquée pour les formations portées par les DRAC dans lesquelles elle s'accompagne d'une baisse du nombre d'agents formés ainsi que des dépenses de formation.

Les directions générales (DG) connaissent une stabilité globale de leur activité de formation, tandis que l'évolution conjointe d'une baisse du nombre des stagiaires et d'une hausse du nombre de

jours s'observe au sein du SG, et d'une façon encore plus tranchée pour les établissements publics (EP). Par ailleurs, parmi les différentes catégories d'EP, on constate un bilan d'ensemble négatif pour les écoles d'architecture, qui, comme les DRAC, connaissent en moyenne une baisse sensible de leur volume d'activité et de leurs dépenses.

Fabien Grimaud reprend de manière plus détaillée l'ensemble de ces tendances.

Il indique ainsi que le nombre d'agents formés, s'il connaît une légère baisse en nombre d'agents en 2013, permet toutefois de maintenir à 53 % le taux des agents formés pour l'ensemble du ministère.

Il précise que la baisse importante du nombre de stagiaires (- 7 %) concerne plus particulièrement les DRAC (- 24 %), est plus mesurée au sein du SG (-5 %) et des EP (- 9 %) avec néanmoins un phénomène très marqué (- 25 %) pour les seules écoles d'architecture.

Les stagiaires se concentrent en majorité sur les domaines des métiers de la culture (29 % du total des stagiaires), de l'hygiène et sécurité (16 %), et de la bureautique-informatique (15 %). Or ce sont dans ces domaines que les baisses de stagiaires sont les plus importantes, influant ainsi encore plus fortement sur le résultat d'ensemble.

Le nombre de jours de formation connaît un accroissement notable de 5 %, renforçant une tendance apparue l'an dernier, après une année 2011 de forte diminution.

Cette progression est surtout le fait des formations organisées par les EP, dont le nombre de jours croît de 10 %. La progression est plus mesurée au sein du SG et des DG mais est en revanche absente au sein des DRAC, qui perdent 20 % de leur nombre de jours de formation pour les stages qu'elles prennent en charge.

L'augmentation du nombre de jours croisée à la baisse du nombre de stagiaires implique une hausse sensible de la durée moyenne des stages. Cependant on constate, en détaillant les effectifs de stagiaires selon la durée des stages, que ce sont les formations courtes (1 jour ou moins), qui ont connu en 2013 une diminution importante de leurs effectifs, tandis que les effectifs des formations plus longues se maintiennent ou progressent. Ceci explique donc la hausse du nombre de jours malgré la baisse du nombre de stagiaires.

Les dépenses de formation (9,4 M€) se sont accrues de 1 % par rapport à 2012. Cette tendance est portée par les DG et les EP, alors que les montants diminuent très légèrement (-1 %) au sein du SG et de manière plus notable pour les DRAC (- 10 %). Sur l'ensemble de ces dépenses directes de formation, la répartition entre les dépenses pédagogiques (85 %) et les frais de mission (15 %) reste stable. Ces frais de mission pèsent principalement sur les budgets de formation de l'INP et des DRAC, où ils représentent plus de la moitié des dépenses engagées.

Le coût complet de la formation s'évalue en ajoutant aux dépenses directes liées à la formation les traitements perçus par les stagiaires pendant la durée de leur formation, ainsi que ceux des personnels en charge de l'ingénierie de formation. Il se porte ainsi à près de 36 M€, ce qui représente 4,5 % de la masse salariale globale du ministère. Ce taux est stable par rapport à 2012, témoignant de la constance de l'effort de formation du ministère.

Enfin, parmi les dispositifs de formation particuliers, on compte en 2013 :

- 23 agents dans des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- 40 agents en congé de formation professionnelle, pour une durée cumulée de 3 630 jours. On note ici aussi la même tendance d'une baisse du nombre d'agents mais d'une augmentation de la durée cumulée ;

- 60 agents ayant effectué un bilan de compétences.

L'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) aura concerné 533 agents, moins que l'an dernier, mais pour une durée cumulée quasiment stable, à 2 713 jours. Les principaux domaines de formation dans le cadre du DIF concernent les métiers de la culture, les formations linguistiques et les préparations aux concours.

Ainsi le bilan 2013 fait-il apparaître une stabilité des dépenses, qui a permis la formation d'un nombre certes moins important de stagiaires, mais sur des formations de durées plus longues.

Les fléchissements observés particulièrement dans les DRAC et les écoles d'architecture vont faire l'objet pour le DRMF d'un travail d'analyse détaillé et commun avec le DAT d'une part, et le bureau de la coordination et du pilotage du réseau des écoles de la DGP d'autre part, afin d'envisager les mesures correctives à mettre en œuvre.

A l'issue de cette présentation, Sophie Méreau rappelle la préoccupation ancienne au sujet de la situation dans les écoles d'architecture. Concernant les DRAC, elle souhaite que la mise en place d'instances de dialogue communes permette de nouvelles impulsions. Si elle déplore la baisse du nombre de stagiaires, elle approuve en revanche l'augmentation des durées de formation, en rappelant que 3 jours est la durée minimale lui semblant nécessaire pour la bonne qualité d'un stage.

Caroline Cliquet s'interroge sur les bons taux de réussite des agents des DRAC lors des concours et examens professionnels, qui pourraient laisser penser que ces agents accèdent à de meilleures préparations dans le cadre des plates-formes régionales de ressources humaines (PFRH).

Annick Pasquet indique que la réussite aux concours ne saurait être imputée aux seules formations, celle-ci résultant d'un ensemble de facteurs lié au parcours global de chacun des candidats.

Christophe Castell ajoute que ces écarts peuvent s'expliquer par des différences dans les structures d'âge ou les profils des agents.

Lionel Jouin considère que la situation des écoles d'architecture peut s'expliquer par un défaut de communication et d'information. Il estime que les agents de ces établissements connaissent en général mal l'offre de formation à laquelle ils peuvent prétendre, de même que leur droit individuel à la formation.

Christine Patureau souhaiterait connaître, à titre de comparaison, le taux des agents formés pour l'ensemble de la fonction publique. Elle déplore par ailleurs la faible part consacrée aux formations de préparation aux concours (7 % de l'ensemble des stagiaires). Elle constate en outre que la hausse du nombre de jours de formation intervenue cette année ne compense pas entièrement les baisses intervenues depuis 2009. Elle s'interroge également sur la pertinence de la distinction entre les DG et l'INP dans les tableaux de synthèse. Elle regrette enfin la part trop faible des formations de type T2 ou T3 par rapport à celles de type T1.

Fabien Grimaud déclare ne pas disposer immédiatement du taux des agents formés pour l'ensemble de la fonction publique, mais qu'il précisera celui-ci ultérieurement.

Au sujet des préparations aux concours, Annick Pasquet souligne que l'activité de l'année 2013 a été moins fournie en termes d'épreuves, et que les agents ont parfois pu se montrer réticents à suivre les formations liées aux nouvelles épreuves consacrées à la présentation des dossiers RAEP. Au sujet des préparations aux épreuves se déroulant dans le cadre des dispositifs Sauvadet, elle précise que celles-ci se sont déroulées en début d'année 2014 au profit des seules catégories B. A la demande des représentants du personnel, elles seront spécifiquement mises en évidence dans le

bilan de l'an prochain.

Au sujet de l'évolution du nombre de jours de formation, Fabien Grimaud indique que le volume observé en 2013 se rapproche de celui de 2010.

Il indique par ailleurs que le caractère très spécifique des formations dispensées à l'INP, dans le cadre de la formation continue des conservateurs du patrimoine en particulier, oblige à analyser celles-ci séparément. Leur cumul automatique avec les formations de la DGP biaiserait les observations.

A propos de la répartition des formations entre les catégories T1, T2 et T3, il constate que les responsables hiérarchiques ont tendance à qualifier par défaut les formations en T1 au moment de l'inscription de leurs agents. Le DRMF se montre cependant attentif à la valorisation des formations liées aux souhaits d'évolution dans les parcours professionnels des agents.

Sophie Méreau interroge les représentants de l'administration à propos du périmètre de définition de la catégorie A+, notamment à propos de la prise en compte des doctorats. Il lui est répondu que cette définition est celle proposée par la DGAFP.

Elle souhaite par ailleurs avoir des précisions sur les structures qui n'ont pas répondu à l'enquête. Il lui est indiqué que parmi les cinq structures non répondantes, quelques-unes n'ont plus participé à l'enquête depuis plusieurs années, les autres n'ayant pu répondre pour des raisons plus conjoncturelles. Christophe Castell déclare qu'une attention particulière sera apportée au suivi de ces structures.

Christine Patureau aborde la question des périodes de professionnalisation, en s'étonnant de l'absence de formations relevant de ce dispositif.

Fabien Grimaud indique qu'aucune formation intégrée à une période de professionnalisation n'a en effet été répertoriée en 2013, ce qui s'explique par le fait que la définition de la période de professionnalisation a été précisée dans l'enquête cette année. Après analyse plus approfondie, les quelques actions qui figuraient au bilan de 2012 ne relevaient en réalité pas de ce dispositif.

Le non développement de ce dispositif au ministère s'explique par le caractère assez lourd et complexe de cette procédure. Celle-ci nécessite de plus un quasi-engagement sur le futur recrutement, de nombreux mois avant, par le service d'accueil, alors même que les services n'ont pas forcément suffisamment de visibilité.

Sophie Méreau suggère qu'un tel dispositif pourrait prendre place dans une vision plus globale de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), avec une meilleure anticipation des besoins.

Claire Chérie indique que la mise en œuvre de la GPEEC, dans le contexte actuel de tension sur les effectifs, s'avère difficile. Elle ajoute plus globalement que les mécanismes du schéma d'emploi, le calendrier des CAP, peuvent constituer des freins à la fluidité de la mobilité des agents. Des réflexions seront à mener sur ces sujets.

Hélène Ramet revient sur les évolutions négatives observées dans les établissements d'enseignement, et exprime le souhait de la mise en œuvre de formations post-recrutement à destination des enseignants. Elle précise que celles-ci ne doivent pas concerner uniquement les primo-arrivants, mais l'ensemble de ces agents. Par ailleurs, au sujet de la répartition hommes-femmes des stagiaires, elle interroge l'administration sur d'éventuelles explications justifiant la présence féminine majoritaire.

Claire Chérie constate que le domaine de la formation est traditionnellement plus investi par les femmes. Elle reconnaît ne pas avoir d'explication à ce phénomène.

Fabien Grimaud précise que le post-recrutement des enseignants doit faire l'objet d'un travail de concertation entre le SG, les DG et les établissements concernés.

Hélène Ramet questionne l'administration sur la mise en place d'un marché autour du coaching par le CMN, alors qu'un marché global existe au sein du SGG sur ce sujet.

Fabien Grimaud indique ne pas avoir connaissance du marché du SGG, mais estime que les établissements ont la liberté de passer leurs propres marchés pour mener leur politique de ressources humaines. Il précise que le coaching ne relève pas de la formation professionnelle, mais est un type d'action d'accompagnement des agents.

Claire Chérie approuve cette dernière affirmation. Elle rappelle la nécessaire vigilance autour des questions de coaching, domaine dans lequel on peut trouver le pire comme le meilleur. Elle fait part de sa propre expérience sur cette question, estimant que le rôle d'un coach est de permettre à un agent d'être plus performant en débloquent certaines difficultés ou certains malaises rencontrés sur le lieu de travail.

Sophie Méreau estime pour sa part que les difficultés rencontrées par les agents sur leur lieu de travail sont davantage liées aux politiques d'austérité qui accroissent la pression sur les effectifs. Elle est rejointe par Hélène Ramet qui constate que cette pression s'exerce notamment sur les personnels en charge de la formation, dont l'effectif a baissé depuis 2008.

Claire Chérie déclare que la qualité du travail mené dans un service est en effet souvent liée à la question des effectifs de celui-ci.

Catherine Le Scanff souhaite connaître la place de la prévention des discriminations dans les formations à destination des managers.

Fabien Grimaud explique que cette thématique ne fait pas l'objet d'une formation spécifique à l'attention des managers, mais qu'elle est abordée, parmi un ensemble de sujets, dans le cadre des parcours de formation qui leur sont destinés. C'est ainsi un meilleur moyen de faire passer ce type de message, le risque étant que n'assistent à des formations spécifiques que les personnes déjà sensibilisées à ces problématiques. La communication et les campagnes d'information sont souvent un meilleur vecteur pour sensibiliser très largement les publics. La formation en est un complément.

Présentation du bilan 2013 du secrétariat général

Fabien Grimaud présente le bilan 2013 du SG. Le programme 2013 s'est constitué autour de 3 axes :

- la circulaire du 22 octobre 2012 sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;
- le recensement des besoins réalisé auprès des services de l'administration centrale et en particulier ceux du SG ;
- l'intégration en cours d'exercice des demandes ponctuelles hors plan, relatives à des besoins individuels ou collectifs liés aux contextes propres des agents ou des services.

Le bilan présente une baisse de 5 % du nombre total de stagiaires, qui s'explique par plusieurs facteurs :

- une participation moins conséquente que prévue aux formations préparatoires aux nouveaux examens professionnels pour les corps de catégorie B, et le report en 2014 des examens professionnels du corps des techniciens d'art ;
- le décalage en 2014 de tout ou partie de plusieurs projets informatiques importants (ONP, Chorus DT, Stella, etc.) pour lesquels des plans de formation étaient initialement programmés ;
- le départ de deux responsables de formation dont le remplacement plus tardif que prévu a donné lieu à un décalage dans la mise en œuvre de certains plans de formation ;
- la passation de plusieurs marchés publics qui ont pu retarder le démarrage de certaines formations.

C'est ainsi dans les domaines de l'informatique, de l'hygiène et sécurité que les diminutions d'effectifs sont les plus importantes. Néanmoins, comme sur le bilan national, on constate une augmentation du nombre de jours de formation, et le nombre d'agents formés affiche lui aussi une légère hausse (100 agents formés supplémentaires).

Les agents se formant auprès du SG proviennent à 31 % de l'administration centrale, à 47 % des EP ou SCN et à 22 % des DRAC. Comme pour le bilan national, la part des DRAC connaît à ce niveau également une diminution.

Annick Pasquet détaille les quatre grands axes de travail autour des préparations aux concours et examens professionnels :

- le renouvellement du marché national de préparation aux concours, aboutissant à la mise en place de 15 sessions mutualisées avec les DRAC en 2013 ;
- l'adaptation de l'activité au calendrier des concours, notamment en fonction des créneaux alloués par le SIEC pour l'organisation des épreuves, et son lissage tout au long de l'année ;
- la mise en place de formations nouvelles, visant notamment à la professionnalisation des membres de jurys ;
- le développement des échanges avec les établissements publics, pour une meilleure cohérence de l'offre de formation pour les agents préparant les mêmes épreuves.

Fabien Grimaud renvoie au contenu des documents soumis à la commission pour une vision détaillée des formations réalisées par le SG. Il indique que le fléchissement du nombre de stagiaires rencontré en 2013 s'est inversé durant les premiers mois de l'année 2014, ce qui témoigne du phénomène de report de l'activité qui a été observé en fin d'année 2013.

A l'issue de cette présentation, Caroline Cliquet souhaite avoir des informations sur la mise en place de l'ONP, et s'enquiert du maintien des formations à l'outil Rhapsodie dans l'intervalle.

Fabien Grimaud indique que les formations à Rhapsodie sont bien prévues dans le plan 2014, les dates des sessions seront programmées en fonction des arrivées de nouveaux gestionnaires à former.

Claire Chérie expose la nouvelle configuration de l'ONP, en précisant que le ministère de la culture reste pilote sur le SIRH, qui doit encore subir certains tests avant de pouvoir être mis en service.

Sophie Méreau souhaite avoir des informations sur le contenu des actions menées par le pôle Mobilité et valorisation des compétences, et savoir si les agents en instance d'affectation sont plus particulièrement concernés par celles-ci.

Fabien Grimaud explique qu'il s'agit d'un ensemble d'actions, qui ne se limite d'ailleurs pas à la formation, destinées à appuyer les projets professionnels construits par les agents à l'aide des conseillers mobilité-carrière et qui peuvent donc comporter à la fois des formations présentes dans l'offre standard du SG, mais aussi des formations individuelles spécifiques. En 2013, 11 agents ont bénéficié d'un tel accompagnement, qui ne concerne pas uniquement des agents en instance.

Christophe Castell indique que le pôle Mobilité répond aux demandes formulées par les agents. Mais ce pôle a par ailleurs la visibilité sur l'ensemble des postes disponibles, et peut donc faire le lien entre les projets de mobilité des agents et les besoins en recrutement des services, à condition d'une bonne circulation de l'information. Ceci peut alors permettre de faire des propositions aux agents en instance.

Christine Patureau met en avant le coût de location des salles de formation, dont le montant lui semble très élevé.

Fabien Grimaud indique que ce marché a été renouvelé en 2013, et que le choix du maintien du prestataire Formeret s'est opéré en raison d'offres concurrentes soit plus chères pour une qualité équivalente, soit moins chères mais pour une qualité très nettement inférieure et qui ne respectait pas certaines exigences minimales (accessibilité aux personnes handicapées par exemple, etc.). Il précise l'importance de la qualité des salles pour un bon apprentissage. Christophe Castell insiste par ailleurs sur l'enjeu de la qualité de l'implantation des salles de formation pour une bonne fréquentation des stages.

Sophie Méreau remarque que ce sujet pourrait s'inscrire dans le cadre plus global de la politique immobilière du ministère. Elle déplore par ailleurs que seuls 4 agents aient participé à la formation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Christophe Castell indique que de telles formations ont en effet du mal à trouver leur public. Il estime plus utile de délivrer ce type de message dans d'autres formations plus générales (voire d'autres assemblées), où il est possible de s'adresser à un auditoire plus vaste et plus captif.

Présentation du bilan 2013 de la formation de la direction générale des patrimoines

Jean-Pierre Defrance présente le bilan de la direction générale des patrimoines (DGP). Il évoque une quasi-stabilité en termes de nombre de sessions proposées et de stagiaires, qui se maintiennent à un niveau élevé entre 2012 et 2013, notamment en raison de l'important programme de formation lié à l'ouverture du site des Archives nationales de Pierrefitte-sur-Seine. Les formations de type T2 sont majoritaires, et la part des stagiaires hors ministère décroît au profit des personnels culture.

Parmi les actions prioritaires réalisées en 2013, Jean-Pierre Defrance mentionne les préparations au concours de technicien des services culturels pour les spécialités Bâtiments de France et maintenance, les formations aux systèmes d'information patrimoniaux réalisées notamment en région, la mise en place de sessions relatives à l'assistance à maîtrise d'ouvrage sur les monuments classés et inscrits, ou au contrôle scientifique et technique.

Il expose par ailleurs le travail de renouvellement de l'offre proposée, avec notamment la réalisation de trois sessions d'un stage de post-recrutement pour les personnels d'accueil et de surveillance des musées nationaux ou des archives, mais aussi une diversification proposée pour les formations sûreté et sécurité des personnels des archives ou de l'archéologie. Il fait également part des formations réalisées sur site dans les musées nationaux, autour des questions de sécurité ou d'accueil des publics.

Il évoque enfin la part croissante des formations transversales (23 % des formations de la DGP), qui permettent un croisement des expériences professionnelles et la mutualisation des publics de stagiaires appartenant aux différentes spécialités relevant de la DGP.

A l'issue de cet exposé, Christine Patureau souhaite connaître les raisons de la diminution de la part des stagiaires des archives publiques territoriales. Elle interroge également la DGP sur les liens tissés avec l'INP.

Jean-Pierre Defrance évoque la réticence des collectivités à inscrire leurs personnels à des formations ne relevant pas du CNFPT, ainsi que le développement d'une offre concurrente émanant de l'association des archivistes français ou de l'école des Chartes. Au sujet de l'INP, il indique ne pas avoir travaillé à une offre commune, mais qu'un partenariat pourrait être mis à l'étude.

Sophie Méreau fait part à son tour de ses observations. Elle regrette que les personnels du CMN n'aient pas été associés aux formations post-recrutement mises en œuvre. Elle évoque les besoins en formation des personnels des jardins, sur un plan davantage technique et botanique qu'historique, avec un partenariat à envisager avec l'école Du Breuil. Elle souhaiterait également connaître la répartition par niveau des formations SSIAP, et s'interroge sur l'accès des personnels de l'archéologie aux formations relevant du contrôle scientifique et technique.

Olivier Folliot apporte les éléments de réponse suivants :

- aucune demande n'est remontée des domaines au sujet des formations techniques à mettre en place pour les jardiniers. Il semble que l'organisation de formations sur site pourrait cependant être envisagée ;
- les formations SSIAP se répartissent globalement à 60 % sur le niveau 1, 30 % sur le niveau 2 et 10 % sur le niveau 3 ;

- les personnels de l'archéologie ne sont pas exclus des stages sur le contrôle scientifique et technique, même s'il est vrai que l'intitulé de la formation est ciblé sur les monuments historiques.

Christelle Lavigne s'interroge sur la poursuite et l'extension du programme de formation en histoire de l'art, notamment pour les personnels qui n'ont pas pu y accéder jusqu'à présent.

Olivier Folliot indique que ce programme sera poursuivi, avec de nouvelles périodes historiques abordées, mais que les périodes déjà couvertes ne devraient pas faire l'objet de nouvelles sessions. En revanche, des notions d'histoire de l'art pourront être proposées dans le cadre des stages post-recrutement.

Valérie Renault souhaite évoquer la situation de Mme Margaret Stern au sein du département de la formation scientifique et technique (DFST) de la DGP, pour savoir si son départ prochain fera l'objet d'un remplacement, avec possibilité d'un tuilage sur ses fonctions.

Jean-Pierre Defrance indique qu'une partie des attributions de cet agent a déjà fait l'objet d'un redéploiement au sein du département, mais qu'un nouveau recrutement devra être envisagé, pour lequel il n'a à ce stade pas de garanties.

Présentation du bilan 2013 de la formation de la direction générale de la création artistique

Diane Bouchard présente le bilan de la formation pour la DGCA, dont le plan pour l'année 2013 reposait sur 4 axes :

- le renforcement de l'expertise métier des agents de la direction générale en leur permettant de mieux appréhender les évolutions de leur secteur d'intervention : l'impact des politiques communautaires, les apports du numérique, les évolutions réglementaires dans le champ de la création et de son financement ;
- l'accompagnement des encadrants de la DGCA dans leurs pratiques managériales (par une incitation à suivre le parcours de formation management organisé par le SG) ;
- la construction systématique, en lien avec le responsable hiérarchique, d'un parcours de formation pour les nouveaux collaborateurs recrutés à la DGCA ;
- la prise en charge des demandes de formations individuelles métiers dûment justifiées.

L'ensemble de ces axes a été mis en œuvre, à l'exception de celui à destination des encadrants. En effet, le dispositif mis en place en 2012 avec l'appui du SG (avec l'organisation de sessions obligatoires de formation spécifiques pour la DGCA) n'a pas été reconduit en 2013.

Il en a résulté une progression d'ensemble du nombre de stagiaires accueillis, avec une augmentation des personnels en provenance des DRAC, puisqu'une partie de l'offre concernait les conseillers sectoriels. La part des catégories A est majoritaire parmi les stagiaires, en raison de la structuration des effectifs de la direction, mais aussi du public cible des formations organisées : conseillers, inspecteurs et chargés de mission. Enfin, la majorité de ces formations a été assurée par des formateurs internes.

La DGCA a par ailleurs procédé au recensement des agents qui n'auraient suivi aucune formation durant les trois dernières années. 13 % des agents de la direction sont dans ce cas, alors qu'ils étaient 36 % dans la même situation en 2010. Cette évolution positive est le résultat de la structuration du plan de formation de la direction, et témoigne de la politique volontariste mise en œuvre pour la formation des encadrants. Parmi les 19 agents n'ayant pas suivi de formation au cours des trois dernières années, les emplois de secrétaires et d'inspecteurs sont les plus présents.

Présentation du bilan 2013 de la formation de la direction générale des médias et des industries culturelles

Jean-Michel Jardonnet expose les actions menées en faveur des agents du secteur des médias de la DGMIC. Il explique que les principaux besoins de ces agents sont couverts par l'offre du SG ou par des formations individuelles. Il indique quelques exemples dont la mise en place des actions de formation au logiciel Access pour cinq agents de la commission paritaire des publications et des agences de presse et, pour les formations individuelles, la formation à la programmation audiovisuelle suivie auprès de l'INA par deux agents du bureau du secteur audiovisuel public ou la préparation du TOEFL pour un agent du bureau des affaires européennes et internationales.

Annie Lelandais expose de son côté le bilan des formations réalisées dans le secteur du livre et de la lecture. Celles-ci ont eu pour objectif de conforter la place du secteur dans le champ culturel face aux enjeux numériques, et ont accueilli plus de stagiaires qu'en 2012, malgré un budget en légère baisse.

Une partie de ces formations a été réalisée en partenariat avec l'ENSSIB, pour ce qui concerne les personnels des bibliothèques et les conseillers sectoriels.

Les nouvelles formations proposées en 2013 ont été axées sur les secteurs des projets d'établissement, l'environnement des bibliothèques et l'économie du livre.

Annie Lelandais remarque que les formations de moins de 3 jours sont les plus prisées, alors que les demandes d'inscription se révèlent de plus en plus tardives.

Enfin, elle évoque l'augmentation de la fréquentation des stages par les personnels du service du livre et de la lecture (SLL), surtout pour les agents de catégorie A, et une diminution du recours au DIF, qui a concerné cette année les langues étrangères.

A l'issue de cet exposé, Christine Patureau salue l'apparition des agents du secteur des médias dans le bilan de la DGMIC. Elle encourage à poursuivre dans cette voie, en indiquant que des formations spécifiques pourraient encore être développées, dans le domaine des aides à la presse notamment.

Jean-Michel Jardonnet rappelle que les agents concernés, juristes ou gestionnaires, voient leurs besoins de formation couverts largement par l'offre du SG. Il mentionne en outre pour 2014 la réalisation d'une formation concernant les aides à la presse, et la mise en œuvre à venir de formations à destination des conseillers cinéma, en lien avec le CNC.

Présentation du bilan 2013 de la formation de la Bibliothèque nationale de France

Marie-Hélène Pons présente le bilan de la formation de la BnF. Au préalable, elle revient sur la difficulté déjà évoquée à propos du périmètre des formations devant relever de la catégorie T2, et propose de travailler à la définition d'une trame commune pour la présentation des notes des bilans de formation.

Fabien Grimaud exprime son total accord sur cette proposition qui sera naturellement pilotée par le DRMF.

Le programme de formation 2013 de la BnF s'est articulé autour de quatre objectifs principaux :

- l'accompagnement des agents dans leur projet professionnel, qui a ainsi permis à 584 stagiaires de se préparer à des concours, et a concerné par ailleurs 55 projets individuels de formation ;
- l'accompagnement des projets de réorganisation et d'évolution des services, principalement dans le domaine de l'accueil (200 stagiaires), de l'édition et la communication (135 stagiaires) ;
- les formations en lien avec le numérique, qui ont concerné 800 stagiaires dans les domaines de la gestion des collections, de l'édition, du traitement des images ou des techniques documentaires ;
- l'appui à l'encadrement, avec l'organisation de sessions pour la prise de poste d'encadrement, et autour de la prévention des risques psychosociaux.

La BnF constate une baisse du volume de stagiaires, particulièrement pour les catégories C, qui peut s'expliquer par les diminutions d'effectif qui entraînent une moindre disponibilité des agents pour la formation, et rendent nécessaire une meilleure sensibilisation de l'encadrement à ces questions.

Sont également pointés les secteurs du bâtiment, de l'hygiène et sécurité, des techniques documentaires ou de l'accueil du public, qui constituent des domaines dans lesquels la formation est à améliorer.

Enfin, il est précisé la part importante des formations réalisées en interne (54 % des stagiaires, selon un indicateur figurant au contrat de performance de l'établissement), la BnF saluant le travail de coordination entamé par le SG sur ce sujet.

Christine Patureau rappelle que le constat de ces tendances difficiles a déjà été réalisé au sein du comité technique de l'établissement. Elle estime cependant le plan de formation de la BnF conséquent et de grande qualité. Elle souhaite toutefois que des actions spécifiques soient menées pour une meilleure participation des agents de catégorie C, et plaide pour une augmentation des crédits consacrés à la formation dans cet établissement.

Présentation du bilan 2013 de la formation du musée du Louvre

Bernadette Leroy présente les grandes tendances du bilan 2013 de la formation du musée du Louvre : baisse globale du nombre de stagiaires, mais augmentation du nombre d'agents formés, du nombre de jours de formation et des coûts pédagogiques (752 000 € en 2013).

La durée moyenne des formations est stabilisée à 3,8 jours, avec des durées plus longues pour les femmes que pour les hommes. Les formations en intra sont majoritaires (90 % des actions réalisées).

L'absentéisme est mesuré à la baisse et se manifeste surtout dans les dispositifs longs (12 % d'absentéisme constaté en 2013 contre 14 % en 2012).

Le DIF a concerné 9 % des agents formés, majoritairement pour des préparations aux concours, mais aussi pour des formations à la bureautique, et quelques bilans de compétences ou VAE.

L'année 2013 a également vu la mise en place d'un parcours de formation spécifique à destination des secrétaires-assistantes, qui s'est appuyé sur une démarche de positionnement des compétences détenues et à développer. De tels parcours concerneront en 2014 les conducteurs de travaux et les agents de la filière achats, finances, comptabilité.

Parmi les principales actions menées en 2013 figurent un programme dédié à la prévention et à la gestion de l'agressivité pour les agents d'accueil et de surveillance, ainsi qu'un dispositif de formation sur la conduite des entretiens professionnels annuels, qui a été suivi par l'ensemble des encadrants.

Plusieurs nouvelles actions ont également été développées dans les domaines de la conservation préventive, de la veille documentaire, du juridique et de l'hygiène et sécurité.

Enfin, une attention particulière a été portée aux personnels en contrat d'avenir (environ 40 agents en 2013), qui ont pu accéder aux dispositifs existant dans le domaine des langues ou de l'accueil, ainsi qu'à la préparation du concours d'adjoint technique d'accueil et de surveillance en début d'année 2014.

Présentation du bilan 2013 de la formation du château, musée et domaine national de Versailles

Audrey Panvert présente le bilan 2013 de la formation du château, musée et domaine national de Versailles.

Le plan de formation 2013 a pu être pleinement réalisé (316 000 € engagés sur un budget de 320 000 €), avec une augmentation du nombre d'agents formés, des actions organisées, des stagiaires et du volume de jours de formation.

La majorité des formations s'est inscrite dans le cadre du T1 (87 %), les préparations aux concours concernant 4 % des stagiaires, et le recours au DIF 5 %. Mme Panvert s'associe par ailleurs aux remarques formulées précédemment sur la difficulté à cerner les actions devant relever du T2, et sur la complexité de la mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

Les agents de catégorie C sont en proportion les plus formés, de même que les agents titulaires par rapport aux non titulaires.

Par ailleurs, 109 refus d'inscription, principalement pour des raisons de sessions complètes, mais aussi pour raisons de service, et 156 absences aux formations, ont été relevés. Ces absences (123 pour la totalité de la session et 33 pour une partie) représentent donc 11,5 % de stagiaires non formés mais dont la formation a été payée.

Parmi les principales actions menées en 2013 figurent :

- un parcours spécifique dans le domaine des marchés publics ;
- la relance du marché relatif à l'accueil du public ;
- la communication, et notamment des formations à la langue des signes française ;
- des modules concernant l'hygiène et la sécurité ;
- l'achèvement du programme *Sharing Skills in Europe*, qui a permis depuis 2009 le développement d'échanges internationaux avec différentes résidences royales européennes pour 18 agents.

Enfin, les 6 emplois d'avenir recensés à Versailles ont pu bénéficier d'un accès au plan de formation de l'établissement et d'un accompagnement particulier.

A l'issue de cette présentation, Sophie Méreau reprend la suggestion formulée précédemment à propos de la normalisation de présentation des bilans, en demandant que les refus et la place des contrats d'avenir soient chaque fois mis en avant.

Fabien Grimaud précise que les données statistiques sur les refus sont malheureusement très difficiles à collecter au niveau national car les structures utilisent majoritairement les fiches d'inscription papiers au détriment de l'outil ministériel, ce qui ne permet pas d'avoir un enregistrement systématiquement des refus.

Valérie Renault souhaitant connaître le détail du plan de prévention de Versailles, Mme Panvert indique qu'elle dispose de celui de 2014 mais pas de celui de 2013.

Pour conclure la présentation de l'ensemble des bilans de formation, Christine Patureau s'inquiète de la faible activité (15 stagiaires) recensée au sein de l'INHA. Fabien Grimaud indique que des vérifications pourront être menées auprès de cet établissement pour expliquer ce phénomène.

Questions diverses

Les organisations syndicales ne souhaitant pas aborder de nouvelles questions, Claire Chérie clôture la séance.