



Compte-rendu de la commission formation du 17 octobre 2017

Participants :

Isabelle Gadrey, SG/SRH
Sous-directrice des politiques RH et des relations
sociales

Thierry Daviau, SG/SRH
Chef du département du recrutement,
de la mobilité et de la formation (DRMF)

Cécile Parisy, SG/SRH
Cheffe du bureau de la formation professionnelle
et du développement des compétences (DRMF2)

Irène Trunel, SG/SRH
Chargée de mission DRMF2

Madé Haguma, SG/SRH
Chargée de mission DRMF2

Aurélie Dumont, SG/SRH
Adjointe à la cheffe du bureau des concours et de
la préparation aux examens (DRMF3)

Magali Nizou-Averso, SG/SRH
Coordinatrice formations préparation aux
concours DRMF3

Karine Thockler, SG/SRH
Chargée de la synthèse des données DRMF2

Madeleine Anglard, DGCA
Adjointe à la cheffe du bureau des affaires
générales

Naïma Alim, DGCA
Responsable de formation

Fabrice De Battista, DGMIC
Chef du département des affaires financières et
générales

Elisabeth Lalaut, DGMIC
Cheffe du bureau des affaires financières et de la
formation

Annie Lelandais, DGMIC
Responsable de formation

Jean-Pierre Defrance, DGP
Chef du département de la formation scientifique
et technique (DFST)

Olivier Folliot, DGP
Adjoint au chef du DFST

Valérie Renault, CGT-Culture

Sylvie Bocage-Lagarde, CGT-Culture

Lionel Jouin, CGT-Culture

Christine Patureau, CGT-Culture

François Albot, CGT-Culture

Sophie Méreau, CGT-Culture

Christelle Lavigne, CGT-Culture

Laurent Marie Joubert, CGT-Culture

Patrick Bottier, SUD-Culture Solidaires

Caroline Cliquet, SUD-Culture Solidaires

Laurence Hamelin, FSU

Anne-Marie Crenn, SG/DAT
Responsable de l'adéquation des missions et des
moyens humains des services déconcentrés

Lucie Tacheau, EP du château, du musée et du
domaine national de Versailles
Responsable du secteur de la formation

Ordre du jour :

- **Présentation du bilan ministériel 2016 de la formation**
- **Présentation du référentiel des formations de préparation aux recrutements réservés « Sauvadet » 2017-2018**
- **Présentation du CPA (compte personnel d'activité)**
- **Point sur le déploiement du module de formation de l'offre SIRH RenoIRH**
- **Questions diverses**

Ouverture de la séance

Isabelle Gadrey ouvre la séance et présente Cécile Parisy, qui est depuis juillet 2017 la cheffe du bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences. Elle rappelle que la formation professionnelle est un outil essentiel de l'accompagnement des services et des agents, dans l'évolution des métiers et des missions du ministère. Elle souligne que les dépenses directes de formation s'élèvent à 10,62 millions d'euros et ont augmenté de 13% en quatre ans.

Elle rappelle que les plans et bilans détaillés de formation des directions générales et du Secrétariat général ont été examinés par la commission formation d'administration centrale du 25 septembre dernier.

Avant d'amorcer les points à l'ordre du jour, les représentants du personnel ont souhaité faire part de remarques préalables dont les points sont cités ci-dessous avec les réponses des membres de l'administration.

Point sur les bilans et la tenue des commissions

- Sophie Méreau fait remarquer que les bilans présentés insistent sur les données quantitatives, au détriment d'informations qualitatives.
- L'ensemble des représentants du personnel demandent à avoir une vision calendaire des échéances des commissions formation, et du maintien ou non de la commission formation d'administration centrale. Ils regrettent également que le bilan de la formation 2016 soit abordé à la fin de l'année 2017. Patrick Bottier indique que pour SUD, la commission formation d'administration centrale n'a pas d'intérêt puisque tous les éléments d'information sont déjà présentés, de surcroît de façon plus détaillée, dans le cadre de la commission formation ministérielle.

Thierry Daviau acquiesce la nécessité du cadrage relatif au calendrier des commissions et rappelle que la commission formation du 11 juillet dernier a été reportée suite à l'inondation du bâtiment des Bons-Enfants. Il précise que le bilan de la formation 2016 sera présenté lors du prochain Comité technique ministériel (CTM). Isabelle Gadrey assure qu'elle a bien entendu la demande d'un calendrier pour l'an prochain, intégrant l'ensemble des instances dédiées à la formation. Elle précise que la question du maintien ou non de cette instance fera l'objet d'une décision validée par Claire Chérie, cheffe du service des ressources humaines.

Cécile Parisy convient que le bilan de la formation comporte de nombreux éléments chiffrés. Elle invite néanmoins à prendre conscience du travail que l'élaboration de ce bilan nécessite. De plus, elle rappelle qu'une étude qualitative est menée, où il est demandé aux établissements de mettre en valeur les orientations principales de leur bilan et les actions menées qui paraissent exemplaires, novatrices ou significatives. Elle se propose de transmettre ces éléments qualitatifs aux membres de la commission. Elle précise que l'administration est ouverte aux suggestions des représentants du personnel afin d'améliorer les données qualitatives des bilans.

Point sur les dispositifs spécifiques

- Sophie Méreau souhaiterait connaître l'impact des dispositifs spécifiques tels que les bilans de compétences, les VAE ou les congés de formation sur le parcours professionnel des agents.
- Sylvie Bocage-Lagarde souhaite qu'un bilan soit fait sur les trois dernières années concernant les VAE. Elle demande également un point d'étape sur le parcours d'accompagnement, issu de l'article 15 du décret de 2016, ainsi que sur la mise en œuvre de l'ordonnance du 20 juillet 2017. Elle demande par ailleurs les bilans des congés de formation professionnelle, ainsi que des indications sur leur impact en termes de déroulé de carrière.
- Sophie Méreau estime qu'il est important que le ministère mette en œuvre une véritable politique de formation professionnelle qui permette aux agents d'évoluer dans leurs missions et leur métier. Dans ce contexte, la VAE, le bilan de compétences et le congé de formation doivent être des outils d'évolution professionnelle.
- Laurence Hamelin estime que les formats de formation actuels ne permettent pas une évolution de carrière. En effet, les agents ne peuvent devenir acteurs de leur parcours professionnel lorsqu'ils n'ont aucune visibilité à un horizon de deux ans. Ils ne peuvent faire converger leur formation et leur évolution avec d'éventuels postes qui seraient ouverts par la suite. Les agents sont cantonnés dans des missions et des catégories alors qu'ils possèdent les compétences pour évoluer vers des postes aujourd'hui confiés à des personnes issues de l'extérieur.

S'agissant de l'impact des dispositifs spécifiques tels que la VAE, le bilan de compétences ou le congé de formation professionnelle sur le parcours professionnel des agents, Cécile PARISY rappelle que ces dispositifs n'ouvrent pas de garantie pour l'agent dans la poursuite de sa carrière en termes de résultats et sont des moyens à leur disposition. Une enquête sera proposée en 2018 afin de savoir quels ont été les impacts de ces dispositifs dans le parcours des agents qui en ont bénéficié.

Point sur les refus de formation

- Sophie Méreau et Patrick Bottier demandent d'obtenir des informations sur les refus de formation et les raisons qui les motivent.

Cécile Parisy précise qu'avec RenoiRH formation, il sera plus aisé d'identifier les situations de demande de formation qui ne seraient pas validées.

Point sur les salles de formation

- Patrick Bottier s'enquiert, des conséquences de l'opération Camus en termes de salles de formation.

Isabelle Gadrey rappelle que des informations sur l'opération Camus ont déjà été diffusées. Le macro-zoning sera prochainement défini et c'est dans ce cadre que des précisions seront données sur les salles de formation. Elle assure néanmoins que ce sujet a bien évidemment été intégré dans le recensement des besoins.

Point sur le recueil des besoins

- Patrick Bottier signale que SUD demande que soient remontés les besoins en matière de formation.

Cécile Parisy explique que, dans le cadre de la programmation des actions de formation, des réunions sont organisées avec les directions et les services du SG, et que les besoins collectifs et individuels des agents sont discutés lors de ces rencontres. Si le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF) ne dispose pas d'une vue sur tous les entretiens de formation réalisés lors des entretiens d'évaluation et l'ensemble des besoins individuels, un effort très important est accompli tout au long de l'année pour satisfaire les demandes individuelles.

Thierry Daviau souligne que les besoins des agents sont étudiés en lien avec leur hiérarchie de proximité, notamment dans le cadre de l'évaluation. En tout état de cause, on ne peut pas affirmer que les remontées des agents ne sont pas prises en compte.

Point sur les formations CHSCT

- Patrick Bottier fait état d'un texte, désormais en vigueur, qui imposerait à l'employeur le financement des formations des membres des CHSCT. Il souhaite ainsi savoir si tous les agents peuvent avoir accès à des formations autres que celles du ministère et s'ils sont tenus d'utiliser leur DIF pour suivre ces formations.

Thierry Daviau précise que le DRMF offre bien un catalogue de formations qui permet de répondre aux demandes des agents et des membres des CHSCT.

Irène Trunel précise que le bureau de la formation organise des formations pour les membres des CHSCT. Il travaille avec un prestataire qui dispense des formations de qualité. Elle explique en outre qu'en conformité avec le Code des marchés publics et pour des raisons budgétaires, le ministère ne peut acheter une formation chez un autre prestataire, dès lors qu'une formation similaire est proposée par le partenaire attitré du bureau de la formation.

- Patrick Bottier affirme que les agents ne sont pas obligés de suivre les formations du ministère de la Culture. Ils ont le droit de suivre une formation dispensée par un organisme extérieur et de choisir leur centre de formation, selon le décret n° 2016-1403 du 18 octobre 2016 relatif à la formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Il constate que jusqu'à l'année dernière, il était possible pour un agent de suivre une formation auprès d'un autre organisme que celui du ministère de la Culture. Il souhaite savoir pourquoi cette possibilité s'est désormais éteinte.

Thierry Daviau rappelle que, selon le texte cité par M. Bottier, si une PFRH a passé un marché avec un organisme labellisé, l'agent s'inscrira sur cette PFRH à cette session collective ou individuelle de formation. Il en est de même dans les autres ministères.

Isabelle Gadrey estime qu'il ne s'agit pas d'une problématique de choix. Elle rappelle qu'il appartient au ministère de mettre en place des formations pour ses agents. Un agent ne peut suivre une formation chez un autre prestataire, dès lors que cette formation est similaire à celle proposée par le ministère. Elle réaffirme que l'administration s'efforce de répondre à la demande en matière de formation des membres des CHSCT. Si les places aux sessions de formation sont insuffisantes, leur nombre sera augmenté.

Autres points :

- Sylvie Bocage-Lagarde relève une baisse des préparations aux concours. Elle souhaite qu'une réflexion soit menée afin de déterminer les raisons de cette baisse.
- Patrick Bottier assure que les agents du ministère ont la volonté d'évoluer, mais ils se heurtent souvent à des barrières telles que celles évoquées précédemment par les représentants du personnel. Il suggère de recenser et centraliser les besoins de formation tels qu'ils sont exprimés à l'occasion de l'exercice d'évaluation. De cette manière,

l'administration aurait une vision plus large sur les attentes des agents. Concernant les refus de demande de formation et les arguments motivant les décisions, il rappelle qu'à trois reprises les représentants du personnel ont demandé que soient consignées ces données dans le bilan. Il rappelle également que la démarche de VAE, de bilan de compétences ou de congé de formation professionnelle, passe d'abord par la consultation du responsable de formation de l'établissement. Or, le temps dédié à cette fonction est nettement insuffisant. Il suggère ainsi une mutualisation de cette fonction entre plusieurs établissements, de façon à ce qu'elle corresponde réellement à un poste à plein temps. Enfin, il invite l'administration à répondre à sa question concernant la formation des membres des CT et des CHSCT. Il signale que certains établissements, comme les SCN, refusent systématiquement de financer ces formations.

- Valérie Renault tient à souligner qu'à la page 4 du bilan 2016 de la formation professionnelle, il est fait mention d'un effort de formation égal à 4,9 % de la masse salariale. Elle estime qu'une erreur a été commise dans les chiffres de la DGAFP.

Cécile Parisy souligne qu'il ne s'agit pas d'une erreur. Ces écarts s'expliquent par le fait que les méthodes de calcul sont différentes entre le Ministère et la DGAFP.

Présentation du bilan ministériel 2016 de la formation

Thierry Daviau observe qu'en termes quantitatifs le bilan ministériel 2016 de la formation est plus positif que celui de 2015. Le nombre total de stagiaires progresse de 1 %. Les dépenses directes liées à la formation sont en augmentation. Le nombre d'agents formés croît d'environ 2 %. Le volume total de jours de formation augmente de plus de 3 %.

Le Secrétariat général affiche plus de 300 stagiaires supplémentaires par rapport à 2015. Les formations liées à la gestion des ressources humaines, à l'hygiène, la santé et la sécurité, et à l'informatique se développent, avec plus de 700 stagiaires supplémentaires. On note également, au sein des établissements publics, une augmentation de l'activité de formation portant sur l'informatique, ainsi que sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail. Les établissements publics d'enseignement ont vu leurs dépenses de formation augmenter d'environ 7 %. On relève en outre un accès plus important pour les agents des DRAC, qui ont bénéficié notamment des formations proposées par le Secrétariat général et les PFRH, même si ces services connaissent parfois une baisse de leur activité directe de formation.

Cécile Parisy rappelle, au regard des orientations pluriannuelles 2014/2016 qui avaient été validées, que le Ministère a su mettre l'accent sur les points suivants :

- les formations d'adaptation des agents à leur poste de travail. En l'occurrence, 63 % des stagiaires ont suivi une formation relevant du T1 en 2016.
- le renforcement de l'accès à la formation des agents qui en sont le plus éloignés, notamment grâce au dispositif « qui invite paye » (qui facilite les déplacements des agents des DRAC), à l'ouverture à tous les agents des établissements publics des formations de préparation aux examens professionnels, et enfin à la délocalisation de formations.
- le rapprochement et la coordination des différents services de formation du Ministère. Elle rappelle que l'offre de formation du Secrétariat général est mise en œuvre par le DRMF et prend en compte les besoins des services du SG et des directions générales.

Karine Thockler détaille les données chiffrées du bilan et précise en préambule que les effectifs de stagiaires présentés dans les tableaux de synthèse du bilan sont regroupés selon la structure qui finance l'action de formation considérée.

- Le nombre d'agents formés est de 13 271, en augmentation de 2 % par rapport à 2015. Cet effectif représente 55 % de l'effectif ministériel total. En 2016, 59 % des agents de catégorie C, 68 % des agents de catégorie B, 59 % des agents de catégorie A et 20 % des agents de catégorie A+ sont formés.
- Le nombre de stagiaires est de 33 991, en augmentation de 1 %, après avoir connu une forte reprise en 2014 et 2015. Cette augmentation est portée principalement par le Secrétariat général, qui connaît une hausse de près de 5 % de son nombre de stagiaires (300 stagiaires supplémentaires essentiellement formés dans les domaines de la gestion des ressources humaines, l'hygiène, la santé et la sécurité, et l'informatique). Dans une moindre mesure, l'augmentation est également portée par les établissements publics (augmentation de 2 % du nombre de stagiaires).
- La légère progression du nombre de stagiaires montre en fait des évolutions moins différenciées par catégorie qu'en 2015. Cependant, on constate tout de même une augmentation des stagiaires beaucoup plus importante chez les catégories A+ (+ 8 %) ou les catégories A (+ 5 %). Ce phénomène témoigne de la politique volontariste en matière de formation des cadres du ministère, en particulier des cadres supérieurs.
- Le nombre de jours de formation s'élève à 83 400, en progression de 3 % par rapport à 2015. La durée moyenne de formation par stagiaire est également en légère progression, à 2,5 jours contre 2,4 jours en 2015. Les trois quarts des stagiaires se concentrent sur les formations courtes (un à deux jours), avec toutefois une légère augmentation des stagiaires au profit des formations d'une durée de quatre jours.
- En 2016, 24 agents ont effectué une VAE, en augmentation de presque 50 % par rapport à 2015. 57 agents ont suivi un congé de formation professionnelle, contre 66 en 2015, et 61 agents ont effectué un bilan de compétences, contre 54 en 2015.
- 471 agents ont fait valoir leur droit au DIF, soit un nombre en baisse par rapport à l'an dernier. Cette baisse de l'utilisation du DIF est une tendance que l'on retrouve dans l'ensemble de la fonction publique de l'Etat. Par ailleurs, le DIF est essentiellement utilisé dans les domaines des métiers de la culture, des parcours individuels de formation et de reconversion, des formations linguistiques et des préparations aux concours. Ces quatre domaines cumulent près de 80 % des stagiaires et plus de 80 % de la durée des stages.

Isabelle Gadrey invite les représentants du personnel à faire part de leurs commentaires et de leurs éventuelles questions sur le bilan 2016 de la formation.

Sylvie Bocage-Lagarde demande des précisions sur l'organisation des formations en matière de sûreté et de sécurité. Par ailleurs, elle s'interroge sur les raisons pour lesquelles les hommes se forment moins que les femmes. Elle souhaite qu'un point soit fait sur la formation post-recrutement dans les écoles, notamment sur la formation des professeurs. Elle fait remarquer, par ailleurs, que même si le nombre d'agents formés est en légère augmentation, il reste encore bien trop faible. Elle se demande si des prérequis n'empêchent pas les agents d'accéder à la formation.

Sylvie Bocage-Lagarde souhaite savoir sur quels domaines sont formés les agents de catégorie A+. Par ailleurs, elle note que certaines formations sont annulées, faute de participants. Elle suggère que les places disponibles soient proposées de manière plus large aux agents du ministère.

Elle s'interroge sur la formation aux statuts particuliers de la fonction publique du domaine des ressources humaines. Elle signale en effet que certains gestionnaires RH de proximité ne sont pas en capacité de répondre aux questions des agents relatives aux statuts de la FP.

Elle demande également des précisions sur la nature des formations à l'informatique. Elle relève, par ailleurs, que les formations Europe enregistrent une baisse de 38 %, alors que la ministre avait exprimé la volonté contraire. Elle souligne la baisse des préparations aux concours et s'enquiert par ailleurs de la situation du réseau des formateurs internes. Enfin, elle souhaite que soient communiqués des tableaux comportant des données hors INP.

Magali Nizou-Averso explique la baisse du nombre de stagiaires au cours de l'année 2016 par le fait que les inscriptions aux dix concours Sauvadet et aux formations correspondantes ont été nettement moins importantes que prévu. De plus, une partie des formations (une vingtaine de sessions) relatives au concours de chargé d'études documentaires ont été basculées sur le début de l'année 2017.

S'agissant du réseau de formateurs internes, elle précise qu'une campagne de recrutement vient d'être lancée et se déroulera jusqu'au 23 octobre 2017. A ce jour, moins de dix candidatures ont été reçues, l'objectif étant de recruter trois ou quatre formateurs internes. Ces formateurs seront formés à la pédagogie. Le plan de formation mis en place comprend une formation de trois jours et un cursus visant à une remise à niveau pédagogique des formateurs.

Madé Haguma indique que les formations informatiques ont surtout porté en 2016 sur RenoïRH (au total, 374 agents formés), et notamment les outils destinés aux gestionnaires de paie et gestionnaires de proximité. Des formations ont également été dispensées dans le domaine financier (Arpège, Chorus et Pilotage des restitutions), sur l'outil Goia, sur les métiers de l'édition et de l'image, les métiers des technologies du web, ainsi que pour les correspondants informatiques.

Irène Trunel rapporte, s'agissant des formations liées à la sûreté/sécurité, qu'un plan a été mis en place sur les thématiques suivantes : un stage sur la gestion des situations de crise (notamment pour les dirigeants des établissements culturels) auprès de l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice ; un stage intitulé « Mesures à envisager dans le cadre du risque attentat », animé par un policier et destiné aux correspondants Vigipirate ; la création d'un stage d'un jour intitulé « Sensibilisation aux gestes de premier secours » et la poursuite des stages « Prévention secours civique niveau 1 ». Au total, 275 stagiaires ont été formés dans le cadre de ce plan. Le plan de sûreté/sécurité est renouvelé en 2017 et en 2018.

Valérie Renault met en exergue les difficultés que rencontrent les agents pour se former dans le domaine de la sûreté/sécurité. En particulier, les agents de la filière accueil-surveillance voient leur métier et leurs missions évoluer significativement, mais leurs besoins en termes de formation ne sont pas réellement pris en compte. Les formations organisées par le Secrétariat général ne correspondent absolument pas aux besoins de ces personnels. Valérie Renault attire également l'attention sur la nécessité d'organiser régulièrement des exercices d'évacuation.

Cécile Parisy assure que le Secrétariat général propose des formations en situation. En outre, un nouveau plan d'action est en cours d'élaboration avec la haute fonctionnaire adjointe de défense et de sécurité, Dominique Buffin. Des formations en situation sont également organisées dans les établissements publics. Il appartient également aux établissements publics d'organiser les formations répondant à ce s enjeux et risques évoqués.

Laurence Hamelin signale que si le musée du Louvre a organisé un exercice d'évacuation, ce n'est que sous la pression des évènements. Depuis plusieurs années, les agents demandent que des exercices en situation soient organisés et la Direction s'est longtemps abstenue de répondre à cette demande.

François Albot estime que les agents d'accueil devraient être davantage formés, par exemple s'agissant de la manipulation de portiques de surveillance. Ils sont en effet souvent démunis en situation de crise, quant aux consignes à appliquer et aux bonnes pratiques à adopter.

Patrick Bottier demande des précisions sur la fonction de correspondant Vigipirate. Il souhaite également savoir si tous les établissements sont dotés d'un correspondant Vigipirate. Il se félicite qu'un stage « Mesures à envisager dans le cadre du risque d'attentat » soit mis en place. Pour autant, il souhaiterait que ce stage soit véritablement destiné aux agents du terrain, plutôt qu'aux seuls encadrants. Enfin, il demande si les personnels des sociétés privées qui assurent la sécurité dans certains établissements pourraient être intégrés dans ces formations.

Cécile Parisy répond que Mme Buffin a bien identifié les différents réseaux avec lesquels elle compte travailler. Il ne s'agit donc pas de former uniquement les encadrants et dirigeants, mais bien l'ensemble des acteurs. Elle organisera notamment des ateliers d'échange et de retour d'expérience avec les correspondants Vigipirate.

Valérie Renault rappelle que, depuis plusieurs années, les représentants du personnel demandent que les formations Europe soient plus attractives. Aujourd'hui, ces formations ne sont pas à la hauteur des besoins.

Elle estime que, pour la première année d'exercice de la note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle continue, il aurait été intéressant que soit présenté un focus sur les formations liées à l'accompagnement de la transition numérique et leur intégration dans les plans de formation. Elle attire également l'attention de l'administration sur les difficultés rencontrées sur le terrain en termes de diffusion des consignes de sécurité/sûreté auprès des agents. Elle considère que les formations dans ce domaine devraient davantage intégrer cette notion.

Irène Trunel convient que le nombre de stages Europe est peu élevé. Toutefois, un travail a été initié avec le bureau des affaires européennes pour la mise en place de ces stages. En 2017, trois stages seront organisés sur les thématiques suivantes : le fonctionnement institutionnel de l'Union européenne, la culture et l'Union européenne et la présentation des fonds structurels européens. Un bilan de ces formations sera réalisé et les actions seront poursuivies en 2018.

Cécile Parisy indique que les agents de catégorie A+ ont suivi des formations dans les domaines suivants : le management, les formations linguistiques, hygiène et sécurité, proposées par le SG. En ce qui concerne les DRAC, les formations suivies ont porté essentiellement sur les domaines suivants : les métiers de la culture et la création artistique, l'hygiène et la sécurité, le management. Enfin, s'agissant des établissements publics, les formations suivies ont porté essentiellement sur les domaines suivants : le management, l'hygiène et la sécurité, l'informatique.

Laurence Hamelin demande des précisions sur la nature des formations linguistiques dispensées.

Irène Trunel répond que les formations linguistiques concernent essentiellement l'anglais, l'espagnol et l'allemand. Toutefois, en 2016, des formations individuelles ont également été dispensées en italien, en japonais, en chinois et en russe.

François Albot souhaiterait connaître le taux de refus concernant les demandes de formation linguistique, et le taux de conversion de ces refus en DIF. Par ailleurs, il demande si les formations aux langues donnent toujours lieu à une convention avec le ministère des Affaires étrangères.

Irène Trunel confirme que l'administration continue à travailler avec le ministère des Affaires étrangères pour l'enseignement de certaines langues. La campagne d'inscription aux formations aux langues a démarré.

Laurence Hamelin s'interroge sur les prérequis pour les formations aux langues autres que l'anglais.

Irène Trunel répond que la demande est examinée au regard du projet professionnel et de l'activité de l'agent.

Laurence Hamelin signale que la direction du musée du Louvre a longtemps adressé un refus catégorique à toute demande de formation à des langues telles que le chinois ou l'arabe. Si de nouvelles formations linguistiques sont enfin mises en place en 2018, elles seront conditionnées à un prérequis, en l'occurrence un niveau minimum en anglais. Aujourd'hui, pour apprendre une autre langue que l'anglais, les agents sont contraints de déposer une demande de DIF et, de surcroît, se voient régulièrement refuser cette demande.

Isabelle Gadrey prend note des questions spécifiques au musée du Louvre, auxquelles il sera répondu ultérieurement. Elle suppose que la priorité dans cet établissement est donnée au perfectionnement en anglais, de façon à ce que les visiteurs puissent au moins être orientés.

Sophie Méreau déplore l'absence de formation sur le droit culturel.

Lionel Jouin estime que les enseignants, que ce soit dans les écoles d'art ou les écoles d'architecture, sont complètement ignorés en matière de formation. En effet, ces personnels ne sont pas reçus lors des entretiens annuels, entretiens au cours desquels les agents formulent leurs demandes de formation. De plus, les enseignants ne sont jamais informés quant à l'offre de formation qui pourrait leur être proposée.

Lionel Jouin évoque également le déficit de formation que subissent les informaticiens (webmasters, techniciens d'art utilisant des outils numériques, etc.). Or, ces personnels doivent suivre régulièrement des formations compte tenu de l'évolution régulière de leurs outils. Lorsqu'ils font remonter leurs besoins de formation lors des entretiens annuels, ils ne sont pas toujours compris par leur hiérarchie et encore moins par leur responsable RH. Ces agents ne parviennent pas à trouver un interlocuteur qui comprenne précisément leur demande. La solution réside souvent dans des formations dispensées par des organismes privés, mais ces agents se heurtent alors à une difficulté budgétaire : les formations dont ils ont besoin représentent un coût trop élevé pour l'administration.

Isabelle Gadrey prend note de l'observation relative à l'accès des enseignants au dispositif de formation. Elle invite les représentants du personnel à faire remonter les difficultés qui pourraient se poser dans certaines écoles.

Cécile Parisy rappelle qu'il appartient aussi aux responsables RH et de formation de proximité de diffuser l'information.

En ce qui concerne la formation des informaticiens, Cécile Parisy explique que les directions générales, par l'intermédiaire des responsables de formation, doivent indiquer au Secrétariat général les domaines dans lesquels leurs agents ont besoin d'être formés.

Le Secrétariat général ne peut pas développer une connaissance fine des métiers et des domaines de formation sans remontée de ces informations par les directions métiers.

Patrick Bottier juge regrettable qu'il faille revenir chaque année sur la question des formations dans les établissements d'enseignement. Il souligne que les enseignants ne sont absolument pas informés quant à leurs possibilités de formation. Ils n'ont pas accès à la nouvelle plate-forme sur Sémaphore, ils ne sont pas intégrés dans l'outil RenoiRH. Au final, les établissements d'enseignement ne sont pas référencés et leurs personnels (les enseignants mais aussi les autres agents) n'ont pas accès aux dispositifs de formation.

Par ailleurs, il rappelle qu'il demande depuis cinq ans que des formations informatiques soient dédiées aux établissements qui ne disposent pas des outils Goia, Arpège, RenoiRH ou Harmonie. Il déplore la faiblesse des budgets formation alloués à certains établissements, et cite

l'exemple d'une école d'architecture dont le budget formation s'élève à 7 000 euros pour un effectif de 250 personnes.

Il considère également que la transition numérique dans les établissements d'enseignement met à jour des manques importants, aussi bien en termes de matériel, de personnel que de formation. Le ministère ne peut pas promouvoir la transition numérique pour tous sans engager des formations à l'intention des agents.

Par conséquent, il demande que soit organisée une séance spécifique de la commission formation dédiée aux établissements d'enseignement.

Isabelle Gadrey s'engage à organiser une réunion entre le Secrétariat général et les directions générales pour traiter le sujet de la circulation de l'information et les questions de prise en compte des demandes de formation et de budget.

Elisabeth Lalaut estime qu'à l'ère du numérique, il convient de développer une culture de l'information auprès de tous les agents du ministère. Les responsables de formation, chacun dans leur direction métier, ont besoin d'une connaissance fine des publics. Or, ils sont devant une difficulté qui est celle de mieux connaître ces publics. A titre d'exemple, les personnels enseignants représentent une véritable inconnue pour les responsables de formation. Certes, les entretiens professionnels donnent des informations sur les besoins de formation, mais il est également indispensable d'engager des enquêtes de publics afin de mieux cibler les besoins des populations spécifiques.

Elle observe que le personnel enseignant des écoles d'architecture ou des écoles d'art est un public difficile à approcher. Il pense avoir une connaissance et un savoir du numérique, mais il n'est pas toujours prêt à accepter d'être lui-même formé. Ce sont des formateurs, ils transmettent des savoirs, mais ils doivent encore être convaincus qu'ils ont eux-mêmes besoin d'être formés.

Naïma Alim note, que dans la mesure où les enseignants n'ont pas d'entretien de formation, il devient difficile d'identifier leurs besoins. Elle constate néanmoins que des enseignants des conservatoires et des écoles d'architecture participent aux formations sur la structuration de l'enseignement supérieur. Elle fait enfin remarquer que chacun doit être acteur de sa formation et du développement de ses compétences. Or, certains enseignants considèrent qu'ils n'ont pas besoin d'être formés, d'autres ne font pas l'effort de s'intéresser à l'offre de formation du ministère.

Olivier Folliot rappelle que les écoles sont des établissements publics régis selon le principe d'autonomie. Dans ce contexte, il est difficile d'intervenir sur les choix qu'ils font en matière de formation. Olivier Folliot annonce néanmoins qu'il a pris contact avec le chef du bureau de la coordination et du pilotage du réseau des écoles, et que certains besoins des écoles pourraient ainsi être satisfaits de manière transversale.

Valérie Renault souhaite aborder la question de l'emploi. Elle relève que le personnel dédié à l'ingénierie de formation compte en 2016 un effectif de 131 agents, dont 28 de catégorie C, 52 de catégorie B et 51 de catégorie A. Elle note que les capacités opérationnelles dans les DRAC ont diminué de 26 % entre 2015 et 2016, alors même que le besoin est bien réel. La réforme territoriale a manifestement causé beaucoup de dégâts. Par ailleurs, ce ne sont pas les PFRH des préfectures qui assureront les formations métiers. Cette détérioration du nombre de personnel dédié à l'ingénierie de formation n'est plus supportable. Elle craint en outre que les services de formation du ministère ne soient à nouveau mis à mal par de nouvelles réformes.

Elle ajoute que 80,9 ETPT sont recensés dans les établissements publics et le Mobilier national. Si l'on retire 17,2 ETPT consacrés aux établissements d'enseignement supérieur, il reste 63 agents pour un total de 17 établissements, soit en moyenne quatre agents par établissement, ce qui est objectivement relativement peu. Elle rappelle que les établissements ont besoin d'équipes dédiées à la formation qui connaissent bien les missions et les métiers. De la même façon, il n'est

plus acceptable que les établissements publics d'enseignement supérieur ne comptent en moyenne que 0,5 ETPT dédié à la formation. Dans ce contexte, il est impératif que le DRMF ou les directions générales coordonnent les actions menées dans ces établissements. Elle demande ainsi à l'administration centrale d'organiser des formations post-recrutement à destination des enseignants.

Valérie Renault estime en outre que la baisse continue des effectifs entraîne *de facto* une perte de compétences. Les services de formation des établissements d'enseignement supérieur ne possèdent ainsi plus les compétences pour accompagner leurs agents et les aider à définir une trajectoire de formation. Il s'agit donc de redonner à ces équipes les moyens suffisants pour qu'elles mènent à bien leurs missions. Elle souligne que ce travail assuré par les équipes de proximité est indispensable et qu'une centralisation de ces missions serait à coup sûr une erreur. La CGT-Culture continuera à défendre ce réseau de proximité, qui est incontournable dans la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle.

Isabelle Gadrey signale que la ministre de la Culture a évoqué à plusieurs reprises la question de la formation.

Patrick Bottier relève que, dans les tableaux relatifs aux écoles d'art et d'architecture, il n'est pas fait de distinction entre les personnels administratifs, techniciens et enseignants. Ainsi, 60 % des enseignants ne sont pas référencés mais sont tout de même pris en compte dans les chiffres de la formation. Il demande par conséquent que soit communiqué, pour chaque établissement, un document distinguant les différentes catégories de personnel. Il rappelle ainsi que les représentants du personnel ont déjà demandé à deux reprises que le Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) soit saisi afin de mener une étude sur la formation au sein de l'enseignement supérieur du ministère de la Culture.

Présentation des bilans 2016 de la formation des directions générales

François Albot note une baisse de 349 stagiaires entre 2015 et 2016 au sein de la DGP. Il relève qu'au Centre des monuments nationaux (CMN), on dénombre 193 stagiaires pour un effectif total de 1 446 agents, soit un peu moins de 10 %, avec une part importante d'agents de catégories A et A+. Il encourage les établissements publics à mieux communiquer sur les stages proposés par les différentes directions.

Sylvie Bocage-Lagarde s'étonne du faible nombre de stagiaires (42) au sein de la DGP pour les formations relatives à la publication de la loi LCAP. Par ailleurs, elle demande des précisions sur les stages internationaux, ainsi que sur les personnels issus des collectivités qui suivent des formations aux Archives nationales. Elle s'interroge sur le devenir des salles de formation, notamment dans le cadre du projet Camus.

Jean-Pierre Defrance indique qu'environ 600 stagiaires, et non 42, ont été formés sur la thématique de la loi LCAP. Ces formations sont maintenues en 2017.

Olivier Folliot rappelle que, depuis 1995, le service chargé de former les archivistes est un centre agréé par le ministère du Travail et ouvre ses stages de formation aux personnels de la fonction publique territoriale. En 2016, le nombre de personnels territoriaux venant se former aux Archives nationales est en baisse, en raison des difficultés qu'ils rencontrent pour financer ces stages.

Il précise que les stages internationaux d'archives reçoivent chaque année pendant un mois des personnels archivistes étrangers francophones. Aujourd'hui, l'administration se demande si elle pourra continuer à accueillir ces personnels.

Il indique en effet qu'une réunion se tiendra prochainement, au sujet du projet Camus et des salles de formation qui seront allouées.

Valérie Renault se demande s'il est possible d'envisager une mutualisation des financements de ces formations.

Olivier Folliot explique que les délégations générales du CNFPT n'offrent pas toujours des formations qui répondent aux besoins des personnels territoriaux. Ces derniers ont donc tendance à privilégier les formations organisées par le ministère de la Culture, mais aussi celles assurées par d'autres instituts de formation. La problématique pour les collectivités territoriales ne tient pas au coût de la formation, mais au coût de séjour.

Patrick Bottier constate que dans certains établissements, il est mal vu de partir en formation et il est conseillé aux agents de s'abstenir de se former trop souvent. Il suggère que la tutelle écrive aux agents pour leur rappeler que la formation est un droit.

Isabelle Gadrey assure que l'administration s'efforce de rappeler systématiquement, lorsqu'elle intervient dans les différentes instances, l'importance de la formation.

Sophie Méreau demande si des formations sont mises en place en matière de cinéma et d'éducation à l'image.

Elisabeth Lalaut confirme que des formations ont été développées avec le CNC et l'INA, notamment sur la dimension juridique de l'image. Ces formations seront intégrées dans le prochain cycle de formation dédié à l'éducation aux médias, l'information et la liberté d'expression. Par ailleurs, elle indique que les DRAC et les représentants de l'administration centrale ont rencontré les spécialistes métiers du CNC, afin d'évoquer les questions de conservation et de diffusion des œuvres audiovisuelles.

Naïma Alim signale, s'agissant de la DGCA, qu'une formation post-recrutement est en cours. Par ailleurs, les actions phares de la DGCA ont porté en 2016 sur l'enseignement supérieur, les esthétiques et les arts dans l'espace public, les thématiques « mode » et « écosystème de la mode ».

Elle indique que la DGCA a mis en place un groupe de travail autour des droits culturels, piloté par le corps de l'inspection, en lien avec les services métiers de la DG et avec la personne en charge de la question des droits culturels. La démarche s'articule autour d'un séminaire et les Midis de la DGCA (un rendez-vous organisé tous les deux mois), avec la volonté d'explicitier le concept de droit culturel avant de le décliner.

Par ailleurs, elle annonce que l'année 2016 est marquée par une baisse de l'effort de formation au sein de la DGCA, principalement en raison du report des formations sur les nouveaux labels. Le nombre de stagiaires formés devrait donc augmenter significativement en 2017. Par ailleurs, il convient de souligner que certaines formations ont été délocalisées en 2016.

Patrick Bottier relève que la DGCA commence à préparer des formations pour les enseignants en école d'architecture. Or, il croit savoir que les écoles d'architecture relèvent de la DGP.

Naïma Alim répond que même si les écoles relèvent de la DGP, leurs agents peuvent bénéficier de formations proposées par la DGCA.

Patrick Bottier regrette que les agents soient finalement peu au fait de ces possibilités. Il convient de leur rappeler que toutes les formations sont ouvertes, y compris celles qui ne relèvent pas du service d'affectation de l'agent.

Sylvie Bocage-Lagarde juge effectivement important d'ouvrir les formations au plus grand nombre, de limiter les prérequis et d'éviter tout cloisonnement dans ce domaine.

Laurence Hamelin considère que le problème se pose déjà dans la lecture de l'offre. En effet, tous les agents du ministère ne disposent pas d'un ordinateur. De plus, les offres de formation sont peu lisibles pour une large part des agents.

Elle met en exergue les difficultés que rencontrent les agents pour se former aux langues. Un absentéisme important a été pointé dans les centres de ressources. Cela démontre que l'offre ne correspond pas à l'attente des agents.

François Albot signale qu'il est généralement difficile pour les agents d'accueil de consulter un ordinateur. Il souligne également que très peu d'agents d'accueil bénéficient de formations aux langues, alors même qu'ils travaillent dans des établissements à caractère d'opérateur touristique.

Sylvie Bocage-Lagarde considère que le centre de ressources n'est pas un outil adapté à la formation des agents d'accueil. Il appartient à la tutelle d'intervenir auprès de la direction du musée du Louvre, pour lui expliquer qu'elle fait fausse route en matière de formation aux langues et qu'elle se doit de respecter le principe d'égalité de traitement.

Isabelle Gadrey affirme que l'ambition du Secrétariat général et des directions générales, est bien de fournir des offres de formation qui répondent le mieux aux attentes, aux besoins et aux missions des agents. Elle tient à souligner que le ministère de la Culture prend en compte les besoins de formation et affiche un bilan positif dans ce domaine, même s'il reste naturellement des points à améliorer. Isabelle Gadrey assure qu'elle fera remonter les observations concernant les difficultés rencontrées au musée du Louvre.

Sophie Méreau précise que les représentants du personnel ont bien reconnu le travail accompli et la qualité des documents fournis par l'administration. Par ailleurs, ils ont également mis en exergue le manque de moyens qui peut entraver la mise en œuvre d'une véritable politique de formation.

Elle constate que les agents du ministère de la Culture sont régulièrement en lien avec des visiteurs internationaux. Dans ce contexte, elle souhaite qu'une large politique de formation soit mise en place, afin que tous les agents maîtrisent la langue anglaise. De même, tous les agents du ministère devraient être formés aux premiers secours. Sur des sujets phares telles que les langues ou la sûreté, le ministère pourrait se donner les moyens financiers et humains d'atteindre un objectif ambitieux.

Sylvie Bocage-Lagarde souhaite savoir si un volet santé, prévention et maintien dans l'emploi est prévu dans le cadre de la formation des managers.

Isabelle Gadrey indique que le bureau de la santé, sécurité au travail et prévention des risques professionnels (BSST) et le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences (DRMF) s'efforcent de prendre en compte collectivement ces sujets.

Sylvie Bocage-Lagarde objecte que les personnels du BSST sont peu nombreux et ne disposent pas du temps suffisant ni pour se rendre sur le terrain, ni pour se former eux-mêmes. Elle demande instamment à l'administration de donner les moyens humains au BSST pour qu'il puisse accomplir ses missions.

Laurence Hamelin revient sur la difficulté pour les agents à avoir accès à l'offre de formation. Elle suggère qu'un travail de documentaliste soit initié afin de cibler le public concerné par des lots de formation éventuellement différenciés. L'objectif serait de définir une offre lisible pour des groupes d'agents. Elle rapporte, par ailleurs, que le taux d'absentéisme aux formations aux langues est de 10 % au musée du Louvre et de 36 % en centre de ressources.

Elle souhaite également savoir si un représentant du personnel pourrait accéder à une formation CHSCT en administration centrale, dans le cas où son établissement n'en organiserait pas. Enfin, elle pointe la contradiction au sein du ministère entre d'une part une volonté de fragmentation de l'offre de formation et d'autre part un souci de mutualisation.

Isabelle Gadrey en convient mais souligne que l'administration fait en sorte que les agents puissent bénéficier de formations de manière coordonnée et mutualisée, mais aussi parfois de façon plus individualisée lorsque cela est nécessaire.

Lucie Tacheau indique que le réseau des responsables de formation est en cours de constitution. La première réunion s'est tenue au château de Versailles au mois de septembre. Elle a permis d'échanger sur des problématiques de mutualisation des formations. Ces mutualisations nécessitent de trouver à la fois des solutions juridiques et logistiques. Elle précise que le château de Versailles a déjà initié des actions de formation dans le domaine sûreté/sécurité/secourisme au cours des dernières années. Compte tenu de l'actualité, un dispositif sûreté/sécurité/secourisme renforcé est en cours d'élaboration. Certaines formations (menace attentat et secourisme) seront rendues obligatoires en 2018. Par ailleurs, elle évoque la situation des agents qui souhaitent changer de métier et de filière. Elle considère que le dispositif du CPF est un bon outil pour accompagner ce changement, même s'il est très récent.

Sylvie Bocage-Lagarde signale que beaucoup de chefs de service effectuent les entretiens de formation indépendamment de l'entretien d'évaluation. Elle invite l'administration à inciter les chefs de service à réaliser les entretiens de formation dans le cadre des entretiens d'évaluation.

En conclusion de ce premier temps d'échanges, Thierry Daviau déclare avoir relevé les points de vigilance suivants pour l'année 2018 :

- la mise en œuvre d'un bilan sur les refus de demandes de formation ;
- un focus sur les langues dans le prochain bilan ;
- la mise en œuvre d'un bilan sur les suites données aux VAE, bilans de compétences et congés de formation professionnelle ;
- la mise en œuvre d'un bilan sur les formations relatives aux droits culturels ;
- l'organisation d'une réunion avec l'ensemble des directions générales sur les formations post-recrutement des professeurs dans les écoles;
- le renforcement des liens entre l'administration centrale et les établissements publics en matière de mesures de sécurité/sûreté ;
- la question de la formation autour de la transition numérique ;

Sophie Méreau souhaite qu'à l'avenir la commission formation ministérielle soit réunie au mois de décembre afin d'évoquer le programme de formation de l'année suivante. Ce dernier pourrait ensuite être examiné en CTM au cours du premier trimestre. Le bilan de la formation N-1 serait ainsi traité au cours du premier semestre de l'année N.

Isabelle Gadrey prend note de cette demande. Elle relève également que les représentants du personnel sollicitent à l'unanimité un retour à l'ancien mode de fonctionnement de cette commission, à savoir la présentation du bilan de formation ministériel en commission nationale. Ce retour remet ainsi en cause le maintien de la commission formation d'administration centrale, commission créée suite à demande des représentants du personnel. A cet égard, la décision finale impactera par conséquent le calendrier de l'année 2018.

Patrick Bottier souhaite savoir si le travail relatif à la remontée des informations constituera bien une priorité pour l'administration. Pour sa part, il note qu'actuellement certaines demandes formulées par les agents ne sont pas relayées. La procédure pourrait donc être améliorée.

Isabelle Gadrey répond que ces éléments sont régulièrement évoqués lors des réunions du réseau RH.

Sylvie Bocage-Lagarde demande qu'en page 21 du document, l'expression « *droits et devoirs du fonctionnaire* » soit remplacée par « *droits et obligations du fonctionnaire* ». En outre, l'inclusion des thèmes « handicap » et « maintien dans l'emploi » dans la formation de sécurité au travail ne lui paraît pas pertinente.

Patrick Bottier demande si les formations destinées aux contrats aidés ont été mentionnées dans le document.

Karine Thockler répond que, conformément à la consigne transmise, certains établissements ont inclus les contrats aidés dans la catégorie des stagiaires.

Présentation du référentiel des formations de préparation aux recrutements réservés « Sauvadet » 2017-2018

Aurélié Dumont signale qu'une modification a été effectuée dans le nouveau document transmis en séance. Pour la catégorie des agents techniques des administrations de l'État, les spécialités techniques et les spécialités des métiers d'art sont désormais distinguées. En fonction de la spécialité retenue, les épreuves du concours ne seront pas les mêmes.

Par ailleurs, les inscriptions aux concours seront ouvertes du 9 janvier au 13 février 2018 pour tous les corps et toutes les catégories. Ces concours seront également ouverts à l'ensemble des corps pour toutes les spécialités statutaires. De plus, des formations seront dispensées pour l'ensemble des catégories. Enfin, ces formations sont ouvertes également aux agents des trois grands établissements publics : Versailles, BNF et musée du Louvre.

Thierry Daviau affirme que le processus de formation sera équitable. Les agents suivront des formations identiques et la durée de ces sessions sera la même pour tous.

Les représentants du personnel souhaitent que ces conditions puissent être étendues à l'ensemble des personnels du Ministère.

Isabelle Gadrey rappelle que des progrès ont déjà été réalisés sur ce terrain. Depuis le début de l'année 2017, la même formation est dispensée par le Secrétariat général à tous les agents qui préparent un examen professionnel. En revanche, le volume des grands concours est trop important pour que la même procédure puisse être appliquée.

Aurélié Dumont précise que les catégories C seront formées pour les prochaines échéances du concours Sauvadet. Les candidats devront présenter un CV et une lettre de candidature (les agents se présentant sur la filière des métiers d'art devront présenter un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle). Pour ces catégories, les formations seront dispensées entre le mois de janvier et le mois de mars 2018. Deux jours seront consacrés à la méthodologie de l'oral et deux autres jours aux missions et à l'organisation du Ministère. Les épreuves orales ont été fixées au mois de mai et de juin 2018.

Concernant les catégories B (à l'exception des secrétaires administratifs programmeurs), les formations se dérouleront de février à mars 2018. La répartition entre la partie de méthodologie

orale et la partie consacrée aux missions et à l'organisation du Ministère sera la même que pour les catégories C. Les épreuves orales auront également lieu au mois de mai et de juin 2018 (cf. calendrier des concours).

Pour les administratifs programmeurs, la formation à l'écrit sera dispensée par l'IGPDE au mois de mai et de juin 2018. Une épreuve écrite est prévue le 30 octobre 2018. La formation orale sera assurée par le Ministère au mois de novembre et de décembre 2018. Enfin, les épreuves orales se dérouleront au mois de février 2019.

Patrick Bottier demande des précisions sur le processus d'inscription des agents aux concours.

Aurélié Dumont répond que, même s'ils ne disposent pas encore de toutes les informations nécessaires, les agents qui ont reçu une lettre d'éligibilité sont invités à s'inscrire. Les agents qui se trouvent actuellement engagés dans une procédure de recours doivent également s'inscrire. En outre, tous les personnels de catégorie A devront se soumettre à une épreuve écrite et une épreuve orale. En revanche, les professeurs des écoles d'art devront uniquement remettre un dossier de sélection.

La programmation diffère en fonction de la spécificité des corps :

- Pour les corps sans spécialité, les épreuves écrites sont prévues pour le 19 juin 2018. Les formations seront dispensées au mois d'avril ou de mai 2018, avec deux jours de méthodologie et deux jours d'entraînement. Pour l'oral, les formations se dérouleront au mois de septembre et d'octobre 2018. Elles intégreront deux jours de méthodologie, deux jours consacrés aux missions et organisation du Ministère et deux jours dédiés à l'actualité juridique. Les épreuves orales débute-ront au mois de décembre 2018.

- Pour les corps avec spécialités, l'épreuve écrite se déroulera le 30 octobre 2018. La formation à l'écrit sera dispensée au mois de juin 2018, avec deux jours de méthodologie et deux jours d'entraînement. Les formations à l'oral sont prévues pour le mois de décembre 2018.

De la même manière que pour les corps sans spécialité, ces formations comprendront deux jours de méthodologie, deux jours consacrés aux missions et organisation du Ministère et deux jours dédiés à l'actualité juridique. Les épreuves orales auront lieu au mois de février 2019.

Sylvie Bocage-Lagarde signale que lorsque des agents de catégorie A sont promus, des photographies sont parfois publiées sur l'intranet. Or tel n'est pas le cas pour les agents de catégorie C. De telles différences soulèvent des questions d'égalité de traitement au sein du Ministère.

Isabelle Gadrey explique que celles-ci tiennent surtout à des raisons circonstanciées. Les agents qui rejoignent par « groupes » le Ministère sont généralement pris en photo, ce qui est plus souvent le cas pour les agents de catégorie A (les promotions IRA par exemple). Le Ministère ne souhaite donc pas appliquer un traitement différent en fonction des populations. Cependant, la remarque de Sylvie Bocage-Lagarde est bien prise en note.

Patrick Bottier rappelle que pour les informaticiens, les formations au concours Sauvadet I ne correspondaient pas à la réalité du travail quotidien dans les établissements. Les personnes concernées doivent gérer des tâches qui ne relèvent pas de leurs métiers, tandis que les compétences qu'elles acquièrent pendant la formation ne seront plus utilisées après l'obtention du concours. De plus, aucune formation spécifique n'a été prévue pour les métiers de l'informatique dans les établissements supérieurs.

De la même manière, aucune formation n'a été mise en place pour les enseignants supérieurs, les professeurs des écoles et les maîtres assistants. Pourtant, la pédagogie est une véritable compétence, et il est extrêmement regrettable qu'elle ne soit pas enseignée. Néanmoins, il est encore temps de dispenser ces formations avant le concours de professeur des écoles nationales

supérieures d'art. Les représentants du personnel demandent donc qu'une formation spécifique soit proposée aux candidats qui préparent ce concours.

Concernant les informaticiens, Aurélie Dumont indique que l'arrêté d'organisation des épreuves ne relève pas du Ministère. Ces dispositions ont été actées au niveau interministériel et par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Isabelle Gadrey ajoute que l'IGPDE avait également élaboré des supports et des devoirs à destination de ces candidats, pour les préparer à la spécificité de cette épreuve. Il est vrai que la nature du concours ne correspond pas nécessairement à la réalité de ces métiers. Cependant, les taux de réussite sont très satisfaisants.

Sophie Méreau sollicite des informations supplémentaires sur la procédure de formation à distance de l'IGPDE.

Isabelle Gadrey indique que les agents inscrits au concours ont été contactés et que la formation de l'IGPDE leur a été proposée. Pour y participer, ils doivent préalablement s'inscrire sur une plate-forme leur permettant d'accéder aux cours et d'être en contact avec un correcteur.

Sophie Méreau demande des précisions sur les conditions de formation pour ces personnels, notamment sur les dispenses accordées par les établissements à tous ceux qui préparent les concours.

Aurélie Dumont s'engage à transmettre ces informations dès qu'elles seront disponibles. Elle précise cependant que la procédure habituelle accorde 5 jours aux agents qui préparent un concours. Cette information devra toutefois être vérifiée avant d'être communiquée.

Isabelle Gadrey ajoute que ces informations doivent effectivement être partagées, pour que les établissements puissent appliquer la même procédure. Tous les candidats doivent pouvoir préparer un concours dans les mêmes conditions.

Sylvie Bocage-Lagarde souhaite savoir pour quelle raison l'administration a choisi de travailler avec l'IGPDE. En effet, cet organisme dispense des formations qui sont très généralistes, contrairement à celles qui sont mises en œuvre au sein du Ministère. Les contenus de leurs enseignements ne sont pas particulièrement adaptés au secteur de la culture. L'administration devrait donc justifier cette décision.

Isabelle Gadrey assure que l'administration est très attachée à la réussite des agents qui préparent les concours. Pour cette raison, elle s'efforce de déterminer les formations les plus adaptées.

Aurélie Dumont signale que les formations de l'IGPDE s'adressent uniquement aux analystes, aux programmeurs et aux secrétaires administratifs.

Magali Nizou-Averso justifie le recours aux formations de l'IGPDE par le fait que le prestataire en charge des formations concours ne dispose pas dans ses effectifs des compétences nécessaires pour assurer la formation à ces concours et que le recours à des formateurs internes n'a pas abouti.

Laurence Hamelin estime que la raison profonde de cet échange ne porte pas sur le choix du prestataire. En revanche, la politique générale du Ministère tend à lisser progressivement les

catégories et les corps de fonctionnaires. Par exemple, les connaissances patrimoniales des adjoints administratifs ne sont désormais plus reconnues.

Les concours ont été adaptés pour que les corps de fonctionnaires puissent être transférés d'un ministère à un autre. Le contenu des formations a donc évolué en fonction de ce critère. Il est effectivement très important de préparer le mieux possible les candidats et de viser un excellent taux de réussite aux concours. Toutefois, il convient également de ne pas négliger toutes ces spécificités qui caractérisent les compétences des agents du Ministère.

Par ailleurs, l'attribution d'une décharge de 5 jours dans le cadre de la préparation d'un concours relève d'une disposition légale. Néanmoins, les agents doivent parfois travailler sur des exercices particulièrement complexes, ce qui implique de pouvoir étudier dans un lieu spécifiquement dédié à la formation. Le cas échéant, il est très difficile de parvenir à se concentrer suffisamment. La prise en charge du temps de travail personnel demeure donc une question délicate.

François Albot estime qu'une durée de 5 jours est souvent à peine suffisante, compte tenu du volume de travail nécessaire pour préparer un concours.

Sylvie Bocage-Lagarde signale que le nombre de jours accordés pour la préparation des concours peut varier en fonction des agents fonctionnaires. Cette disposition devra donc être clarifiée et faire l'objet d'une communication.

Isabelle Gadrey confirme qu'une communication pourra être faite sur ce sujet.

Madé Haguma précise que l'administration accorde 5 jours aux agents souhaitant se former pour préparer un concours. Ces 5 jours sont réservés à la formation et non à la préparation du concours hors du lieu de travail.

Cécile Parisy précise que, dans le cadre du Compte Personnel de Formation, *« les droits acquis au titre du CPF peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours administratifs et examens professionnels. En plus des décharges accordées de droit de 5 jours, l'agent inscrit à un concours ou à un examen professionnel peut utiliser son compte épargne temps ou son CPF. Cette mobilisation doit lui permettre de disposer d'un temps de préparation personnelle. Elle s'effectue selon un calendrier validé par son employeur, dans la limite d'un total de 5 jours par année civile »*.

Sylvie Bocage-Lagarde rappelle que la mobilisation par les agents du CPF est très rare. Par ailleurs, l'utilisation du Compte épargne temps implique de solliciter un congé. Or les agents ne souhaitent pas préparer les concours sur leur temps de congé. La demande des représentants du personnel ne concerne donc pas ce dispositif. En revanche, ils souhaitent que l'administration accorde aux agents des plages horaires supplémentaires pour qu'ils puissent étudier dans de bonnes conditions.

Isabelle Gadrey indique qu'une fiche rappelant l'ensemble des règles de préparation aux concours sera rédigée puis communiquée aux personnes concernées.

Cécile Parisy estime qu'il est également essentiel de communiquer sur le rôle RH des managers et des encadrants et de leur rappeler l'importance de l'entretien de formation. Il convient également de leur indiquer qu'ils jouent un rôle considérable dans le processus de formation, puisqu'ils demeurent le premier référent RH des équipes. Elle rappelle que l'administration a mis en place un référentiel des compétences managériales, à l'attention des sous-directeurs, des cadres à haut potentiel et des dirigeants. Désormais, chacun de ces acteurs sera également évalué sur sa capacité à exercer ce type de responsabilités managériales. Plus généralement, il importe de

continuer à les sensibiliser à ces tâches. Pour y parvenir, il est possible de s'appuyer sur un certain nombre d'outils qui existent déjà et qui permettront de relayer les demandes des représentants du personnel.

Sophie Méreau signale que l'entretien annuel de formation est généralement assuré par le N+1. Les hauts cadres ne se préoccupent en aucun cas de la situation professionnelle des agents d'accueil, de surveillance ou de maintenance.

Patrick Bottier ajoute que le temps de travail des référents de formation dans les écoles et les établissements s'élève à seulement 0,2 ETP. Il serait donc souhaitable de réduire le nombre de référents et d'augmenter leur temps de travail sur ces sujets. Ainsi, ils connaîtraient davantage les dossiers traités et seraient plus en mesure d'édicter les règles de formation pour les notations ou pour les entretiens.

Isabelle Gadrey rappelle que ces questions sont étudiées par l'administration, qui souhaite notamment mettre en œuvre des actions de sensibilisation.

Présentation du CPA (Compte Personnel d'Activité)

Cécile Parisy explique que, depuis le mois de janvier 2017, tous les agents bénéficient d'un CPA (Compte Personnel d'Activité). Ce compte s'articule essentiellement avec le Compte Personnel de Formation et le CPC (Compte d'Engagement Citoyen).

- Le CPC vise à valoriser l'engagement des citoyens. Il permet aux agents d'acquérir des droits de formation en supplément des droits qui dépendent du congé de formation. Cette disposition est liée à l'exercice de certaines activités. Elle prévoit un volume de 20 heures par an et par activité, dans la limite d'un plafond total de 60 heures. La mise en œuvre de ce dispositif n'est cependant pas encore effective.
- Par ailleurs, le CPF doit permettre de personnaliser et d'améliorer l'accompagnement du parcours professionnel des agents. Chaque année, il ouvre des droits à un certain nombre d'heures de formation. Ces droits sont universels et portables. Ils peuvent donc être exercés dans chacune des Fonctions publiques et au sein du secteur privé. Ils concernent tous les agents, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou vacataires. Ils sont également conservés jusqu'au terme de la carrière des agents. En cas de mobilité, les droits et le nombre d'heures qui ont été acquis sont notifiés au travers d'une attestation.

Un projet de guide est en cours d'élaboration au sein de la DGAFP. Des modèles de fiches de demandes seront fournis à l'administration, qui garantira la bonne instruction des demandes. Une réunion interministérielle a été sollicitée auprès de la DGAFP pour étudier les questions de plafonds interministériels et le seuil de financement des actions à destination des agents. Cette enveloppe permettra de financer davantage de formations et d'augmenter à terme le nombre de diplômes et de certifications.

La réforme a été conçue comme un levier d'accompagnement des transitions professionnelles et des réformes de la Fonction publique. Pour pouvoir être utilisé, le dispositif doit en premier lieu être sollicité par l'agent. Contrairement aux règles du DIF, l'acquisition des droits pour les agents contractuels n'est pas subordonnée à une ancienneté de services. Des heures supplémentaires sont proposées aux agents non qualifiés, afin de faciliter l'accès aux formations.

Pour préparer son projet d'évolution professionnelle dans les meilleures conditions, l'agent peut solliciter un accompagnement personnalisé. Cette disposition implique que le Ministère mène un travail transversal avec les conseillers en évolution professionnelle et en mobilité de carrières. Leur métier devra évoluer vers des enjeux de conseil tandis que les liens entre les RH et la formation professionnelle devront être renforcés.

Pour atteindre ces objectifs, des réunions interministérielles ont été organisées. La DGAFP devrait prochainement apporter des précisions sur certains de ces sujets. Enfin, des informations seront communiquées ultérieurement aux représentants du personnel.

Sophie Méreau rappelle que la mise en œuvre du DIF s'était soldée par un échec. Il est à craindre que cette réforme conduite aux mêmes résultats. Pour être efficace, elle devrait être dotée de moyens. Les agents devraient également pouvoir s'appuyer sur de véritables perspectives d'évolution professionnelle.

Point sur le déploiement du module formation de l'offre SIRH RenoïRH

L'équipe RenoïRH précise que l'acronyme RenoïRH signifie « Renouveau des outils interministériels ». Il s'agit d'outils dédiés aux services de RH. Le ministère de la Culture est l'un des deux ministères pilotes qui testeront ce module.

RenoïRH est un outil interministériel géré par le CISIRH (Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines). Cet organisme a signé une convention d'une durée de trois ans. Au travers de cette convention, il s'est engagé à assurer la maintenance conventionnelle et la maintenance réglementaire.

RenoïRH est une application intégrée, composée de plusieurs briques applicatives qui communiquent entre elles. Si un gestionnaire de personnel prend par exemple en charge un agent sur la partie administrative, le responsable de formation local pourra immédiatement identifier l'agent dans le module.

L'outil propose également un portail unique pour les agents. Les demandes de congés et de formation pourront donc être effectuées sur la même plate-forme. Cette solution étant évolutive, elle pourra être modifiée en fonction des retours des utilisateurs.

En 2015, le service des RH disposait de quatre applications pour assurer les tâches de gestion quotidienne. L'objectif est de travailler avec seulement deux applications en 2018. Les RH utiliseront RenoïRH pour la gestion de la formation, la pré-liquidation et la gestion administrative. Ils conserveront l'outil Pétreil pour la gestion des pensions. Un système décisionnel sera également mis à leur disposition.

Dans RenoïRH, les briques applicatives sont réparties en fonction des tâches suivantes :

- gestion administrative ;
- gestion de la formation ;
- opérations de *self-service*.

En 2018, elles intégreront également la pré liquidation et le système décisionnel. Pour la formation, l'outil RenoïRH reprendra l'ensemble des fonctionnalités de l'outil Formation. Il permettra donc de gérer :

- les plans de formation ;
- la gestion du catalogue des stages ;

- la mise en œuvre des actions de formation ;
- la gestion du dossier des agents.

Aujourd'hui, 13 établissements publics ont répondu favorablement à la demande du Secrétariat général de rejoindre la communauté d'utilisateurs de l'outil RenoïRH. Afin d'assurer le suivi de l'historique des formations, un masque de données a été transmis à ces établissements publics pour qu'ils partagent leurs données. Ceux-ci pourront donc construire leur propre catalogue et accéder au catalogue du Secrétariat général. Par ailleurs, une deuxième invitation à intégrer l'outil RenoïRH sera lancée en 2019.

Une note du Secrétariat général a récemment été adressée à l'ensemble des structures. L'outil a été présenté devant cinq instances. Le guide de première connexion sera envoyé aux utilisateurs finaux et aux responsables de formation à partir du 15 novembre. Le guide d'utilisation « RenoïRH formation » sera disponible sur le portail à compter du 4 janvier 2018.

Huit sessions de formation ont été prévues pour les responsables de formation. Quatre sessions ont déjà été dispensées et les quatre autres débiteront le 19 octobre. Par ailleurs, deux sessions seront consacrées au rôle de consultation du module de formation. Celles-ci concerneront plus particulièrement les encadrants. Il précise que les formations seront dispensées par des formateurs internes.

L'ouverture du déploiement à l'attention des responsables locaux est prévue pour le 15 novembre. L'ouverture de l'application aura lieu le 4 janvier. Les responsables locaux de formation pourront également consulter les données de Formation pendant deux ans après le lancement de RenoïRH. L'assistance au démarrage débutera le 15 novembre. Enfin, il est également prévu de créer des ateliers complémentaires dédiés à des modules spécifiques. Il est précisé que la procédure d'inscription en format papier restera accessible.

Concernant les problématiques d'accessibilité pour les agents en situation de handicap, elles devront encore faire l'objet d'une réflexion. Pour le moment, les outils qui ont été commandés répondent à ces critères. De plus, les informations affichées dans le catalogue des stages préciseront le niveau d'accessibilité de la salle qui accueillera la formation. Ces renseignements n'étaient pas disponibles dans l'outil Formation. Un cahier des charges est en cours d'élaboration. Une première version incluant les problématiques d'accessibilité a été remise au CISIRH.

Par ailleurs, une requête intégrera prochainement les motifs de refus.

Présentation du module via vidéoprojecteur

Clôture de la séance

Isabelle Gadrey remercie l'ensemble de participants. Elle précise que de nouvelles propositions seront formulées en fonction des remarques et commentaires exprimés par les représentants du personnel.

Patrick Bottier salue le travail de la commission et remercie le département du recrutement, de la mobilité et de la formation et les directions générales.