

Compte-rendu de la commission formation « spéciale DRAC » du 14 mars 2017

Participants :

Isabelle Gadrey, SG/SRH	Michel Bigot, CFDT-Culture
Thierry Daviau, SG/SRH	Arnaud Gibon, CFDT-Culture
Fabien Grimaud, SG/SRH	Emmanuel Georges, expert CGT-Culture
Irène Trunel, SG/SRH	Valérie Renault, CGT-Culture
Madé Haguma, SG/SRH	Christelle Lavigne, CGT-Culture
Magali Nizou-Averso, SG/SRH	Sylvie Bocage-Lagarde, CGT-Culture
Karine Thockler, SG/SRH	Hélène Ramet, CGT-Culture
Anne-Marie Crenn, DAT	Véronique Harnay, CGT-Culture
Naïma Alim, DGCA	Laurence Hamelin, FSU
Elisabeth Lalaut, DGMIC	Tahar Ben Redjeb, SUD-Culture Solidaires
Annie Lelandais, DGMIC	
Olivier Folliot, DGP	

Ordre du jour :

- Présentation du bilan pluriannuel 2011-2015 de la formation des agents des DRAC
- Questions diverses

Ouverture de la séance

Isabelle Gadrey ouvre cette séance en remerciant tout d'abord les participants. Elle rappelle qu'il s'agit ici d'un premier exercice de ce genre qui témoigne de la volonté du SRH de poursuivre le dialogue social autour de la formation professionnelle.

Présentation du bilan pluriannuel 2011-2015 de la formation des agents des DRAC

Le bilan pluriannuel 2011-2015 de la formation des agents des DRAC se caractérise par une large diversification de l'offre de formation disponible pour les agents, à la fois au sein du ministère et en interministériel, qui permet de compenser la baisse de la prise en charge et de l'organisation directe des formations par les services formation des DRAC.

En effet, l'activité de formation directement prise en charge par les DRAC est en baisse régulière sur la période 2011-2015. Mais il est à noter que le taux d'agents formés est en très nette augmentation sur la période (71 % en 2015) malgré la baisse régulière des effectifs constatée au sein des DRAC. Le taux d'agents formés est ainsi bien supérieur à celui constaté sur l'ensemble du ministère (55 % en 2015). Enfin, le réseau de responsables de formation reste relativement stable sur la période, avec une baisse constatée de -2,5 ETP sur 5 ans.

A noter que le décompte des effectifs des DRAC est basé sur les déclarations effectuées par les structures dans le cadre des bilans ministériels annuels. Les structures déclarent dans ce bilan les effectifs couverts par leur activité de formation. Ainsi, jusqu'en 2012, certaines DRAC géraient en proximité les effectifs de certaines structures (domaines notamment) qu'elles déclaraient dans les effectifs gérés. Ainsi le rattachement, à partir de 2012, de certains domaines aux SCN musées (par ex. le domaine de Pau) explique la diminution des effectifs déclarés par les DRAC.

Remarques des organisations syndicales :

CGT-Culture

La CGT-Culture remercie le SRH pour la qualité de ce bilan mais souhaite qu'il soit enrichi des données ventilées par catégorie et genre pour affiner l'analyse.

Malgré des points positifs, elle souligne le caractère peu brillant de ce bilan :

- baisse des ETP consacrés à l'ingénierie de formation ;
- baisse des agents formés dans les domaines des RH, des métiers d'art et des médias culturels, des préparations aux concours et à la mobilité.

Elle souhaite ainsi que le renforcement des équipes de la chaîne formation soit demandé.

Par ailleurs, concernant l'exercice d'évaluation annuel des agents, elle dénonce un manque de sérieux de la part des évaluateurs dans le recueil des besoins en formation.

Elle pointe également du doigt les 2 points suivants :

- si les DRAC n'endossent plus les frais de mission depuis 2016, pour autant leur budget de fonctionnement est en baisse, en partie liée à l'augmentation du loyer et du coût de l'essence ;
- la fusion des DRAC entraîne un accroissement de la charge de travail et un changement de l'organisation du travail qui n'ont pas été anticipés, ainsi les agents n'ont donc pas le temps de se former.

Concernant les formations proposées par les PFRH, la CGT-Culture dénonce des difficultés d'accès à l'information et des offres inégales de formation d'une préfecture à une autre entraînant, par conséquent, des inégalités de traitement des agents. Elle souhaiterait qu'un retour soit fait sur la qualité des formations dispensées dans ces structures. Elle prône également pour un changement de terminologie et souhaite que l'on remplace « PFRH » par « préfecture ».

Enfin, la CGT-Culture souhaite que la définition des autres actions de formation telle que la participation à des colloques, soit précisée. En effet, dans certaines DRAC, la participation à ce type de manifestation est essentielle pour certains agents mais est limitée à une seule participation par an.

CFDT-Culture

A l'instar de la CGT-Culture, la CFDT-Culture pointe du doigt la baisse des agents formés dans, d'une part, le domaine des RH et s'inquiète par conséquent, de l'accompagnement des agents qui est proposé, et, d'autre part, la baisse des agents dans les préparations aux concours et examens professionnels et s'interroge sur les perspectives d'évolution des agents dans ces conditions.

Elle dénonce également les disparités observées d'une DRAC à l'autre et s'inquiète de l'évolution des données au regard de 2016.

Par ailleurs, elle s'interroge sur l'accès des formations ministérielles pour les agents en position de MAD.

SUD-Culture Solidaires

SUD-Culture Solidaires s'inquiète également de l'évolution des données de 2016.

Pour affiner l'analyse, elle souhaiterait que le bilan soit enrichi des données relatives au DIF et la répartition des stagiaires par typologie (T1, T2, T3).

Concernant les conditions de travail au sein des DRAC, elle souligne, à l'instar des autres organisations syndicales, que la charge de travail qui pèse sur les agents ne leur permet pas de se former. Elle met en avant, également, la baisse des ETP concernant l'ingénierie de formation et s'interroge sur l'impact de la fusion des DRAC sur la formation. Elle désirait connaître l'ETP efficient dédié à la formation pour une meilleure prise en charge des agents. Elle souhaite que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour du prochain CT DRAC.

FSU

La FSU rejoint les autres organisations syndicales et souhaite qu'une évaluation des formations dispensées par les préfectures soit réalisée et que le pilotage de ces formations soit connu.

Elle fait également remarquer que les déplacements sont un frein à la formation.

Enfin, elle s'interroge sur les rencontres possibles entre le SRH et le réseau des responsables de formation des DRAC.

Réponses de l'administration :

Isabelle Gadrey s'engage à transmettre les données relatives à la catégorie et au sexe des stagiaires. Elle rappelle que ce bilan est le premier du genre et qu'il a vocation à évoluer et à être enrichi.

Le DRMF précise que depuis le 1^{er} janvier 2016, les DRAC ne supportent plus la charge des frais de mission dans le cadre du « qui organise paye ». Les données de 2016 devraient montrer que les frais de mission ne sont plus un frein à l'accès à la formation.

Concernant les formations proposées par les PFRH, formations essentiellement transverses, le bilan montre que leur fréquentation sur 5 ans reste stable. L'évaluation des formations dispensées n'est effectivement pas connue ; une demande sera faite en ce sens à la DGAFF. Le DRMF rappelle que les responsables de formation des DRAC ont un rôle essentiel et qu'ils doivent connaître l'ensemble des formations proposées par les PFRH ainsi que l'ensemble des formations ministérielles.

Il précise également que les agents en position de MAD relèvent de leur structure d'accueil en ce qui concerne la formation, cette pratique est statutaire. Même si la DGP accueille ces agents pour la préparation aux concours et examens professionnels, l'offre de formation continue doit être proposée par la structure d'accueil. L'ouverture de l'offre de formation ministérielle à ces agents entraînerait un dédouanement de la structure d'accueil en matière de formation.

Le DRMF rappelle que la définition des autres actions de formation (colloques, conférences, séminaires...) est explicitée dans la note d'orientation pluriannuelle de la formation professionnelle continue du MCC. Ces dispositifs ne font donc pas partie du plan de formation mais doivent être appréciés et développés afin de compléter des formations et permettre l'acquisition de compétences et de connaissances. Une ligne budgétaire différente est d'ailleurs prévue pour ces dispositifs.

En ce qui concerne le dialogue de gestion avec les responsables de formation locaux, le SRH organise des réunions qui se tiennent traditionnellement 2 fois par an. Le SRH s'engage à organiser une réunion prochainement.

La DGMIC et la DGCA entretiennent aussi des liens très étroits avec les responsables de formation des DRAC. En effet, les DRAC font remonter leurs besoins en formation et elles montent des formations conjointement. Des réunions sont également organisées. La DGMIC ajoute que le soutien de la hiérarchie est inévitable pour maintenir le dialogue de gestion avec les responsables de formation locaux.

Quant au DAT, il recense les besoins en formation des DRAC chaque année au cours des dialogues de gestion.

Par ailleurs, l'impact de la fusion des DRAC concernant l'ingénierie de formation est difficilement mesurable. Le DAT précise que l'activité de formation au sein de la plupart des DRAC ne repose pas sur une seule personne.

Enfin, concernant la baisse des stagiaires des DRAC dans les préparations aux concours, sur la période 2011 à 2015, le DRMF précise que :

- en 2011 et 2012, deux concours générant un nombre important de stagiaires des DRAC ont été ouverts : celui de secrétaire administratif qui, compte tenu de la planification du concours, ne permettait pas une vérification des inscrits et a entraîné, de ce fait, un volume important de sessions et de stagiaires, et celui d'ingénieur des services culturels et du patrimoine qui a conduit de nombreux agents de DRAC à participer aux formations de préparation aux épreuves ;
- en 2013, la baisse du nombre de stagiaires s'explique par l'activité du bureau qui a été essentiellement consacrée à la rédaction des textes pour les concours réservés "Sauvadet" et l'évolution des textes sur la nature des épreuves pour les concours à venir de technicien des services culturels et des bâtiments de France ;
- en 2014, la constatation d'un nombre plus important d'agents de DRAC s'explique par l'ouverture de concours de secrétaire administratif et de technicien des services culturels et des bâtiments de France, spécialité maintenance et bâtiments de France ;
- en 2015, l'activité du bureau des concours et de la préparation aux examens a surtout concerné les corps de catégorie A ouverts aux concours réservés "Sauvadet".

Clôture de la séance

Isabelle Gadrey remercie l'ensemble des participants.