

Procès-verbal

Émetteur Direction des ressources humaines
Référence
Date 10 décembre 2012

Destinataires Membres du CT central

Copie Comité de direction et directeurs interrégionaux

Objet **Comité technique central du 10 décembre 2012**

Liste des présents

Représentants de l'administration

Arnaud ROFFIGNON, Directeur général
Valérie PETILLON-BOISSELIER, Directrice des ressources humaines
Benoît LEBEAUPIN, Directeur des ressources humaines adjoint
Emmanuelle SOGNOG-BIDJECK, Responsable relations sociales

Représentants du personnel

Titulaires

Frédéric JOSEPH, CGT Culture
Véronique HARNAY, CGT Culture
Vincent RIQUIER, CNT
Corinne CHARAMOND, SNAC-FSU

Ordre du jour

- I. Approbation du PV de la séance du 13 octobre 2011 (pour avis)..... 3
- II. Approbation du PV de la séance du 27 mars 2012 (pour avis)..... 3
- III. Plan de formation 2013 (pour avis)..... 3

La séance est ouverte à 14 heures 15.

Monsieur ROFFIGNON excuse Jean-Paul Jacob, qui a été retenu. A sa demande, il assurera la Présidence du CTC. Madame CHARAMOND (SNAC FSU) est désignée secrétaire adjointe de séance.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle que conformément à son engagement, pris lors de la dernière séance, la Direction a transmis au secrétaire adjoint tous les PV des précédentes séances pour relecture, à l'exception du PV de la séance du 13 novembre 2012.

I. Approbation du PV de la séance du 13 octobre 2011 (pour avis)

L'approbation du PV de la séance du 13 octobre 2011 est reportée.

Après discussion, l'administration et les représentants du personnel conviennent qu'à l'avenir, l'administration transmettra le projet de PV au secrétaire adjoint de séance, par l'intermédiaire du secrétaire de séance. Le secrétaire adjoint de séance apportera ses corrections. Secrétaire et secrétaire adjoint conviendront d'une version commune du projet de PV, qui sera jointe à la documentation du CT. Les membres du CT pourront faire part en amont, o le jour même de la réunion, de leurs propositions de corrections et d'amendements du texte.

II. Approbation du PV de la séance du 27 mars 2012 (pour avis)

L'approbation du PV de la séance du 27 mars 2012 est reportée.

III. Plan de formation 2013 (pour avis)

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) regrette que l'administration n'ait pas procédé à une réunion de négociation entre les deux CTC, alors que lors de la séance du 13 novembre 2012, les membres du comité avaient émis un avis défavorable

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle qu'une réunion de négociation du plan de formation s'est tenue avant le CT du 13 novembre. Les représentants du personnel ont exprimé des demandes, dont un certain nombre ont obtenu satisfaction. L'administration s'est notamment engagée à s'inscrire dans une dynamique différente pour la construction du plan de formation à partir de 2014.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) convient de l'évolution de la position de l'administration pour les plans à venir. Le présent avis du CTC porte néanmoins sur le plan de formation 2013, et sera cohérent avec le positionnement des représentants du personnel et leurs demandes.

Monsieur ROFFIGNON souligne que les éléments qui auraient pu faire l'objet d'une négociation dans le cadre d'une réunion préalable au CT de ce jour ont déjà été discutés dans la réunion préalable au CT du 13 novembre.

La position de l'administration ne peut être considérée comme un simple affichage de bonne volonté pour l'avenir, puisque le plan 2013 contient déjà un certain nombre d'inflexions qui anticipent la démarche envisagée pour 2014.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) explique que les inflexions concernant le plan 2013 ne sont pas suffisantes pour modifier le sens du vote exprimé au mois de novembre, et qu'il n'est pas question de s'exprimer par anticipation sur les orientations de 2014.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) signale un problème de méthodologie dans le recensement des besoins du plan de formation. Après une enquête menée par les organisations syndicales, il apparaît que le recensement n'est pas pratiqué dans la plupart des services. Etant donné que les entretiens individuels de formation ne sont toujours pas en place, le plan de formation ne répond pas systématiquement aux besoins. Le plan s'en tient aux clichés de l'exercice du métier d'archéologie, qui se résumerait à pratiquer l'anthropologie et la céramique.

Le contenu du plan a toutefois fortement évolué. Le passage d'un plan annuel à un plan pluriannuel en 2014 mandera beaucoup d'efforts supplémentaires au pôle formation pour changer la méthode d'approche. Peut-être aurait-il été pertinent de mener d'ores et déjà une première réunion de concertation sur ce sujet. Il serait intéressant de procéder au recensement des besoins au printemps, et non plus seulement au mois de septembre, pour lancer un plan de formation au mois de novembre.

Il reste la question des nouvelles formations dont le contenu n'est toujours pas finalisé. Les élus ont alerté l'administration depuis deux ou trois ans à ce sujet. Les formateurs ne sont pas non plus identifiés.

Quant à l'équilibre de ce plan, il est discutable du point de vue des filières. Le plan est en effet beaucoup plus orienté vers les formations administratives que vers les formations scientifiques et techniques. Les formations techniques réglementaires ainsi que les formations d'hygiène et de sécurité ne sauraient être mises en avant pour faire valoir l'équilibre du plan. Les représentants du personnel espèrent que lorsque le SGA sera totalement actif, le volume de 2 000 jours de formation qui lui est consacré cette année sera équitablement réparti entre les volets scientifique et technique.

Monsieur ROFFIGNON indique que ce sujet sera abordé dans le cadre des discussions de concertation sur le plan de formation pluriannuel.

Monsieur ROFFIGNON explique que cette année, bien que le résultat puisse être jugé imparfait, l'administration a essayé de faire coïncider le recueil individuel et le recueil collectif des besoins de formation. Comme les représentants du personnel, l'administration souhaite la mise en place d'un entretien individuel de formation pour l'ensemble des agents et pas uniquement pour les personnels fonctionnels. Cependant, l'entretien de formation ne peut être dissocié de l'entretien professionnel et même s'ils constituent deux temps distincts. Or pour la filière scientifique et technique, la mise en place de l'entretien professionnel constitue un chantier du second semestre 2013.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) rappelle que les représentants du personnel sont en désaccord sur ce dernier sujet.

Monsieur ROFFIGNON ajoute que l'administration souhaiterait mettre en œuvre le chantier des entretiens en 2013, dans le prolongement de l'harmonisation et de l'organisation des directions interrégionales. Une fois mis en place, les entretiens permettraient un rapprochement entre les besoins collectifs et les besoins individuels. En tout état de cause, ce qui concerne le recueil des besoins collectifs, il faut reconnaître à l'encadrement une capacité à identifier des axes prioritaires de formation et à les faire remonter.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) souligne l'importance du lien avec les agents. Or de ce point de vue, le pôle formation est assez désincarné. Les élus avaient proposé la nomination de correspondants de formation régionaux, qui pourraient constituer un relais.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle que l'administration a déjà répondu à cette proposition. Les gestionnaires de personnel des directions interrégionales sont en train de monter en

compétence sur les questions de formation, afin de bénéficier du plus large spectre de compétences possible au niveau interrégional.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) objecte que la formation est un domaine qui touche les agents au plus près. Il serait important de mieux identifier les besoins des agents et d'avoir un retour de leur avis sur le plan de formation.

Madame PETILLON-BOISSELIER estime qu'un tel point de vue occulte totalement le fait que le plan de formation est construit au travers du projet de service et de la priorité de service. Dans le cadre de la construction du plan, il n'existera pas de lien direct entre les agents et le plan de formation puisque la lecture de l'encadrement, qui définit le projet de service, est essentielle à cette construction.

Madame CHARAMOND (SNAC FSU) propose que l'administration enquête auprès des AST pour déterminer le nombre d'agents ayant participé à une réunion préparatoire au cours des trois dernières années.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle que lors de la réunion de CT du 13 novembre, l'administration avait indiqué qu'elle n'était pas opposée à la mise en œuvre d'une enquête qualitative sur les formations.

Monsieur RIQUIER (CNT) explique que contrairement au volet administratif et juridique du plan de formation, le volet scientifique ne semble pas au point. La programmation scientifique de la DST devrait pouvoir être traduite de manière très concrète dans le plan de formation, d'autant plus qu'elle développe des problématiques sur plusieurs années. Dans un institut scientifique comme l'Inrap, chargé d'anticiper l'avenir, la formation scientifique représente un investissement. C'est une dimension absente du plan de formation 2013, comme dans les précédents, ce que déplore la CNT.

Monsieur ROFFIGNON estime que cette prévision résulte surtout de l'enchaînement rapide des exercices annuels sur les plans de formation, qui ne permet peut-être pas suffisamment de se projeter en termes stratégiques. Les agents chargés de remonter les besoins de formation administrative sont les mêmes qui remontent les besoins de formation scientifique. A priori, l'exercice est mené correctement dans toutes les interrégions.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) ajoute que, pour la CGT, la formulation d'un plan de formation adapté aux besoins des agents ne peut pas faire l'économie d'une discussion réelle dans les instances locales. Le plan de formation peut être adapté à l'échelle nationale, et inadaptée aux différents besoins locaux. La CGT est par ailleurs favorable à la mise en œuvre d'un plan pluriannuel, mais ce n'est pas le seul aspect qui doit être pris en compte. La validité des formations devrait être examinée par le Conseil Scientifique.

Monsieur ROFFIGNON rappelle que l'administration a déjà répondu favorablement cette demande.

Selon Madame CHARAMOND (SNAC FSU), le volet scientifique présente de fortes incohérences. A titre d'exemple, le plan prévoit un axe de formation aux SIG, mais pas aux bases de données, ce qui n'a pas de sens. En l'absence de maîtrise des bases de données, un SIG est amputé d'une grande partie de ses possibilités.

Monsieur ROFFIGNON indique qu'il faut se féliciter de l'importance du volet consacré au SIG dans le plan de formation. Ce ne sont cependant pas les seuls moyens qui y sont consacrés. Comme annoncé en Conseil d'administration, un nouvel axe du budget d'activité, intitulé "recherche et développement" a été créé. L'enveloppe budgétaire correspondant à cet axe permettra notamment de

mettre en place des moyens en jours-homme pour les référents SIG, ce qui n'avait pas été possible jusqu'à présent et qui explique que le déploiement des SIG demeure aujourd'hui insuffisants dans les interrégions.

Par trois voix défavorables (1 CNT, 2 CGT) et une abstention (SNAC-FSU), le CT désapprouve à la majorité le plan de formation 2013.

La séance est levée à 14 heures 55.

Le Président

Le secrétaire

Le secrétaire adjoint