Commission formation Louvre – 5 mars 2015 – CR FSU  
2° réunion pour 2015 x nouvelle configuration suite élections décembre 2014

Administration : M. Detrez-Jacquin (DRH, président), C. Schoeser (serv. Recrutement-mobilité, vice-présdte), ~~M. Buart~~ Bernadette Leroy ( ? RH), C. Bourguignon (resp. serv. Formation), K. Boston (serv. Formation, dossiers DIF)

Représentants du personnel : B. Ouedraogo & V. Michaut-Valora (SUD) ; S. Née & N. Hamiti (CGT) ; L. Hamelin (FSU)

**Durée  :** courte matinée (départ DRH = 11h)

**Ordre du Jour, 3 points** (x 2 PJ : Bilan 2014 & Plan 2015-17):

1. Présentation du bilan 2014

2. Présentation du plan de formation et de développement de compétences 2015-2017

3. Validation des finalités des actions mobilisables au titre du DIF

**Introduction**

M. Detrez évoque l’aspect exceptionnel de cette commission, présentation du bilan 2014 et du plan de formation 2015-17 avant passage en CT-Louvre.

**Bilan de formation 2014**

M.Buart : la forme de ce bilan a été revue, notamment affinement des indicateurs.  
Se présente en 2 parties , l’une quantitative (durée, nombre stages), l’autre qualitative.

- hausse sensible des formations. NB : Les colloques sont comptabilisés séparément **(A savoir : la participation à colloque ne doit pas être considérée comme « formation »)**.  
OS : demande possibilité de dégager le rapport nombre H/F par rapport à l’effectif global (cf p. 7).

- tendance majoritaire : formations « intra » (propres au Louvre).

- DAPS : 2 scenarii selon future ouverture 7/7 ou pas (jours intégrés dans le planning des agents en salle muséo) = opérationnel à la rentrée 2016 **(!)**

- problèmes de taux d’absentéisme difficile à résorber ; OS parlent du décalage/temps long entre la demande de formation et la date de déroulement effectif du stage.

- pb d’accès à la formation de certains agents (ex. agents de nuit = pb organisation ; ex. agents non diplômés = rétifs à l’apprentissage « scolaire/académique », …).  
OS : l’information sur la formation n’arrive pas jusqu’à tous les agents.

- Prévention/gestion situations d’agressivité (p.22) : demandes multiples encore en attente pour accéder à cette session > à poursuivre

- rapport au savoir :  
. réflexion en cours : reconnaissance des savoirs informels (ex. jardin, …).  
. formations à mettre en place : pas seulement sous forme « scolaire »

- volet formation de la fiche évaluation (lié au pb du nombre important d’agents non formés) : pas de réponse claire sur la question posée du taux de remplissage (non vérifié).  
Nouveau : une nouvelle case à cocher sur la volonté ou non de l’agent de se former > point de départ éventuel de dialogue avec l’agent sur la raison de son refus de se former.

Sud : demande la séparation du volet-formation pour son utilisation par le service-formation et l’accès à l’information de tous sur les formations.

Snac-F. : suggère un envoi-papier du programme de formation (synthétique), une fois par an, aux agents sans poste informatique.  
. Quand sujet adapté, demande une formation sur site/dans espace de travail, moins théorique. Exemple des formations hygiène-sécurité/gestes et postures : utiles aussi au personnel de documentation et des bureaux.  
. Evoque les formations « management » : notion de partage des savoirs = intégré dans le programme ?  
. formations « connaissance du MCC » & « Connaissance de l’EP-Louvre », ... = jusque-là pas automatiques = demande que ces formations rentrent dans la formation post-recrutement (Rép. Admin. : voir prochaine commission-formation pour établir le nouveau programme post-recrutement).   
. ne lâchera pas sur le DIF & les préparations aux concours – les 5 jours pris indûment **(vu le lendemain avec le MCC : demande l’exercice de la tutelle sur le Louvre à ce sujet : discrimination entre agents du MCC + pourcentage de la masse salariale consacré à la formation = moins de 3 % au Louvre)  
.** DIF (p. 13) : demande que soient comptabilisés **1.** le nombre d’agents formés sur DIF par rapport aux agents formés d’une part, **2.** de l’autre le nbre de DIF par rapport à l’effectif global  
. Accueil du public handicapé (p.21): restreint aux agents d’accueil en contact-public > demande l’ouverture de cette formation aux encadrants et, éventuellement, aux collègues d’agents handicapés.  
. tableau p. 48 « répartition stagiaires par entité = demande que la totalité des entités soit listée **(!)**

CGT : formation de préparation aux concours (p.16) à effectuer en présentiel, pas chez soi (différents exemples au Louvre) + examens pro = demander axer sur la soutenance orale du RAEP (ex. DAPS) + pb calage entre la formation et la réalité de l’épreuve (ex. TSC)

**Plan de formation 2015-17**   
(inclus dans PSC, programme scientifique et culturel & dans COP, contrat d’objectif et de performance)

- Intègre le résultat de la consultation des directions (automne 2014), du présidt-directeur (février 2015), le volet-formation de la dernière campagne d’évaluation.

- 4 axes et 21 orientations ;   
dès 2015 : mise en route des grands chantiers (10 actions de p. 9 à 12) dont « préparation concours garantie hors DIF à hauteur des 5ers jours » **(!)**

- Admin. : pb de recueil des besoins = soit trop long, soit inexistant, selon entités.

- mutualisation MCC-Louvre = seulement sur les formations « Sauvadet » et comptabilité GBCP

Snac-F. : demande reconduite de formations ciblées (ex. veille documentaire pour les AI)

CGT : pourquoi pas de sensibilisation contre la discrimination (id. MCC) > admin. : incluse dans formations « management » **(à vérifier)**. Voir formation encadrants = qu’en est-il des anciens encadrants, pas encore formés ? (+ depuis 2012 : ne concerne pas les chefs de service)

–----------------

…..3 dates à venir d’ici juillet pour d’autres échanges sur les formations **(actions mobilisables DIF encore à définir)**

Snac-F. demande à recevoir les convocations sur l’adresse-mél perso conjointement à l’adresse Snac-Fsu