Commission formation Louvre – 11 février 2016 – CR FSU

10h30 > 12h30 (prévue > 12h)

Administration : M. Detrez-Jacquin (DRH, président), B. Leroy (RH/Forma°), C. Schoeser (serv. Recrutement-mobilité), C. Bourguignon (serv. Formation)

Représentts du personnel :  V.Michaut-Valora (SUD) ; N.Hamiti & N.Zandague (CGT) ; L.Hamelin (FSU)

3 points à l’ordre du jour : 1. Bilan 2015

 2. Plan 2015

 3. Questions diverses

**Bilan 2015**

Présentation du bilan par B. Leroy

M. D-J : au vu de multiples **absences non justifiées aux formations 2015** (ex. Caces), prévient que des rappels à l’ordre seront systématiquement effectués.

Débat pour analyser les **raisons possibles de cet absentéisme** :

* Vérifier que les convocations sont bien transmises via hiérarchie & problème du nombre d’intermédiaires\*
* Pb de délai trop juste entre réception et date formation
* Inversement, des délais trop longs (réception > date formation) risquent de générer des oublis > le service formation réfléchit sur de possibles alertes, qq jours avant la date de formation (suite suggestion/question du Snac-Fsu), générées automatiquement sur la messagerie Outlook de l’agent/chef service (qd abs. messagerie) ; à venir tablette/ASM (?) permettra une alerte personnalisée.
* Formations « **gestes & postures** » annulées, particulièrement celles « spécial départements », adaptées aux fonctions de bureau

> demande Fsu pour un large appel à candidature qd sessions non remplies

Est répondu que les RAF (resp. admin. & financiers) reçoivent en effet ces relances et doivent les relayer auprès de leurs équipes.

-----------

\*Pb nombre d’**intermédiaires dans la chaîne d’inscription aux formations** :

CGT : avant, à la DAPS, il n’y avait qu’un seul interlocuteur pour les agents = le correspondant RH/formation

… s’ajoutent d’autres cas de pb liés à la chaîne des demandes en formation (CGT & Sud)

Snac-Fsu : résume la problématique en demandant au DRH le nombre d’intermédiaires préconisé entre l’agent (sa demande) et le service formation

M. D-J : répond idéalement 3 = agent > N+1 > RAF (resp. admin. & financier) > serv. Formation

**------------**

Débat autour des **emplois d’avenir** (+ apprentis & services civiques à venir), notamment sur le flottement dans lequel était laissé les jeunes jusque-là :

M. D-J : précise qu’une personne (A. Pautrat) dédie tout son temps à ces personnes & décrit les formations qu’elles ont suivies : DAEU, permis de conduire, Afimo (habilitations à utiliser certains produits)

Sud : les formations citées ne concernent qu’un petit nombre + suggère de suivre l’exemple de l’EP-Versailles qui établit un programme triennal du type : adaptation au poste/milieu pro (1° année) suivi de l’établissement d’un projet professionnel perso (2° année) et enfin la mise en route de la formation perso choisie

**------------**

CGT : un 1er bilan des **demandes DIF** apparaît dans ce doc mais sans analyse fine (type de demande//refus ou accord) ; à quel moment la commission-formation sera-t-elle saisie de ces questions ?

Admin. : en juin prochain > commission-forma° dédiée

**------------**

**Préparations concours**

Remarques de la CGT sur le concours TSC + inégalité de préparation, notamment au RAEP (reconnaissance des acquis et de l’expérience pro), pour l’épreuve orale après admissibilité : le jury signalait son agacement en évoquant l’aspect « standard » des dossiers des agents du Louvre

Admin. : les préparations aux concours sont à peu près les mêmes entre MCC et EP-Louvre

Snac-Fsu : faux ; pour exemple, la préparation au concours des secrétaires administratives (SA) = 3,5 j. de prépa° au Louvre (soit 2 j. théorie + 1 jour pratique – corrections épreuve chez soi + 0,5 j. de RAEP pour préparation du dossier de parcours professionnel) par rapport à 7 j. au MCC (2 + 2 + 3)
> un dossier-papier complet des formations de prépa° au SA du MCC est porté à la connaissance de tous, BL découvre l’écart de l’offre de formation.

S’ajoutent les remarques de collègues concernés par l’examen de ChED (chargé d’études documentaires) qui évoquent la même inégalité, particulièrement pour la RAEP (entretien sur la base du dossier)

Condition importante pour s’engager dans un concours de C en B (c’est-à-dire préalable à l’inscription) = risque de mobilité contrainte : ex. en SA, y aura-t-il obligation de mutation en cas de réussite ? Dans le cadre de ce concours interministériel, l’inscription oblige à opérer des choix priorisés de ministère ; quid de l’engagement du MCC de la non obligation de mobilité pour catégorie C > B ?

M. D-J : ne sait pas, ne connaît pas cet engagement ministériel

Snac-Fsu : reconnaît cette année un gros effort d’analyse, de précisions & de transparence dans le bilan présenté (ex. tableau par direction, …) sur la base des demandes précédentes des OS ; félicite le service.

**Plan 2016**

Présentation par BL.

Méthode :

- remontée d’infos

- rencontre avec les RAF (vers sept., oct.), par direction

- ajustement à partir du bilan de l’année passée (ex. « actualités du MCC » va s’étoffer)

- accompagnement des emplois d’avenir, apprentis, serv. Civiques

* programme transmis en novembre dernier à la DAPS afin de permettre la mise en place du planning
* sera en ligne (Mercure)d’ici 8 j. (mi-février) pour tous les agents

Snac-Fsu : demande à nouveau la prise en compte des collègues éloignés du matériel et pratiques électroniques > demande mise à dispo d’un catalogue-papier dans les équipes concernées

Admin. : OK, diffusion de quelques exemplaires via les chefs d’équipe

Snac-Fsu : Quid intégration des demandes/suivi sur application workey ou talentsoft, annoncé ex-CF ?

Admin. : étaient prévues des demandes-formation sur application RH (pas celles citées) mais pas encore au point…

Snac-Fsu : pb général de calendrier pour la formation ; un plan diffusé fin février, des formations proposées sur la base de recueils de besoins tirées des évaluations en avril.

Serait-il possible de décrocher la programmation des formations par rapport à l’exercice budgétaire (par ex., sur l’année scolaire plutôt que sur l’année calendaire) ?

Admin. : à voir, à réfléchir mais difficile

**------------**

Sud : interroge sur les **formations en langues**, annulées en 2015, dont les tests de positionnement (par spécialité, ex. « management ») se sont déroulés en 2015 :

- 1er document à remplir avant test portait sur les motivations de l’agent : la question est étrange pour ASM qui travaille face à un public majoritairement étranger + doc de 4 p. semble surdimensionné pour exposer ses motifs

B. L. : répond qu’il est normal de demander les objectifs des personnes afin d’ajuster au mieux la formation

NB Snac-Fsu : l’usage du terme « motivations » apparaît plus suspicieux que « objectifs »

- pourquoi impossible à ce jour de se former aux langues des visiteurs : chinois, russe, espagnol ?

BL : pour le chinois et le russe : langues trop différentes (sonorités + écriture/alphabet) > demanderait un gros investissement et une constance de la part des agents…

M. D-J : ajoute que les OS peuvent « pousser » la direction du musée dans le sens d’une mise en place de ces formations car blocages DML… (!)

Snac-Fsu : ajoute qu’il doit être possible d’enclencher plusieurs niveaux de formations pour ces langues, le 1er serait de s’en tenir aux expressions immédiatement utiles aux ASM (d’ailleurs, ces formules, en mandarin par ex., se transmettraient potentiellement oralement entre collègues...)

CGT : demande si les formations en langue sont ciblées à un public particulier ; exemple d’une secrétaire dont la formation avait été validée mais finalement annulée par sa direction

M. D-J : non, pas du tout, c’est ouvert à tous : refus rétroactif est impossible, si cas identiques, les faire remonter au DRH qui rétablira la formation initialement acceptée

**------------**

**Certificat comptabilité achat** = maintenant reconnu

BL : la qualification des formations, c’est l’avenir

**------------**

**Post-recrutement**

Admin. : rapprochement Louvre avec autres directions du MCC, EP

**------------**

**Ateliers de sensibilisation à la conservation préventive** (8 sessions à venir d’environ 40 personnes)

CGT : se demande pourquoi ces ateliers sont à nouveau prévus les mardis, jours où les collègues qui n’ont pas encore été formés ne sont pas au musée (cf ASM) ; ce jour-là, en gros, ne restent que les chefs d’équipe et autres encadrants déjà largement formés (et pas seulement « sensibilisés ») sur ces questions > demande état des lieux des agents formés pour cibler les autres… et de planifier 1 j./semaine pour former les agents

BL : demandera à la DAPS de transmettre cette offre (ateliers sensibilisa° Conserv° prév.) au public encore non formé à ces questions

**------------**

M. D-J : prochaine commission-formation portera sur les post-recrutements + demande si autres questions

Snac-Fsu : répond qu’au vu du temps accordé = durée prévue déjà dépassée (12h30)
pb : 1h30 pour bilan & plan d’EP de plus de 2000 personnes > au moins ½ j. par sujet, sinon pas sérieux (cf PV CT juin 2015 demandant ½ j. mini pour CF)

> autres questions seront posées directement en CT

**Pts à soulever**

* méthode : quid des PJ liées aux points vus en CT = pas en ligne/Mercure (ex. RI CF, règlement intérieur de la commission formation) > difficile de comprendre les débats à partir des seuls PV en ligne
* s’ajoute le pb des modifs énoncées en CT non appliquées en réalité = ex. RI CF
* la typologie des actions mobilisables sur DIF = pas sur Mercure ?
* coût ingénierie d’environ 515.556 € (tablo p. 14) = correspond à quoi pour une telle somme ?
* Réactivité suite signalement/inscriptions à formations internes, transparence de la procédure-formation en interne (par direction/service) de qui/quoi (accès aux formations possibles)