

**Bilan ministériel de la formation professionnelle 2014**

**Nous tenons tout d’abord à remercier le travail des équipes qui recensent de nombreuses données et informations et dont les synthèses – loin d’être synthétiques compte tenu de la masse d’information qui nous est transmise – sont d’une grande clarté.**

**Le compte rendu de la commission de formation du 18 septembre n’a pas repris in extenso la déclaration faite par la CGT. C’est l’une des raisons pour laquelle nous la reprendrons en préambule afin d’éviter tout raccourci ou tout manquement mais aussi parce que les interrogations et préoccupations qui y sont portées sont celles des agents. Elles attendent donc des réponses des gouvernants pour l’amélioration des conditions de vie et de travail des agents qui par leurs missions, leurs métiers, leurs compétences, leur dévouement donnent du sens au quotidien au ministère de la culture.**

**Un bilan formation, oui, mais pour quoi faire ?**

Les 30 janvier et 1er juillet 2014, il nous était rappellé :

* le **caractère essentiel et stratégique de la formation**. Ce sur quoi nous ne pouvons qu’être d’accord.
* et que le **programme de formation 2014 bénéficiait *d’une « bonne dotation du budget 2014 pour les services de l’administration centrale, non soumis au gel et en hausse de près de 5% »*. Tout ceci ayant *« permis l’élaboration d’un plan ambitieux »*.**

**Nous serions intéressés de savoir comment cela s’est traduit pour les personnels. Dans leur travail, leurs carrières, leurs salaires, leur développement personnel si ce n’est leur épanouissement quand on sait les temps difficiles que traversent les agents au sein de ce ministère.**

 Cependant au regard des dossiers transmis, il est bien difficile de savoir quel est le caractère essentiel et stratégique de la formation. Serait-il uniquement quantitatif ? Quel en est l’aspect qualitatif ? A moins qu’il ne soit seulement question de suivre les directives interministérielles et pluriannuelles.

La formation professionnelle serait alors cantonnée à l’adaptabilité des agents qu’elle soit immédiate ou à moyen terme. Le bilan annuel de formation professionnelle doit-il uniquement se traduire par une accumulation de tableaux chiffrés – et nous ne sous-estimons ni l’importance de ces données ni le travail que cela nécessite – sans y donner une analyse ou voir les difficultés qui pourraient empêcher l’analyse des données.

La formation professionnelle doit se faire en lien avec la GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences). D’ailleurs, le secrétaire général en a fait une priorité ministérielle lors de différents CTM. Qu’en est-il à ce jour ?

Nous le disions lors du CTM du 4 juin dernier, il y a des travailleurs pauvres au sein de ce ministère. Pauvres parce que les salaires sont indigents (grille indiciaire, gel du point d’indice…), pauvres parce qu’il n’y a pas de déroulement de carrière. Et ce parfois après même plusieurs décennies de travail. Pour autant, qu’il y ait eu ou non mobilité géographie ou fonctionnelle, **les agents ont vu leur travail évolué. Cette capacité au changement et à l’adaptabilité se vivent au quotidien dans le travail. La formation en est parfois, souvent un outil. Pour autant, une politique en matière des carrières et salaires des agents n’accompagne pas les évolutions professionnelles des agents.**

Nous pouvons lire dans les documents fournis à cette réunion l’aspect quantitatif à savoir le nombre de bilans de compétence acceptés, réalisés, les Validations des Acquis et de l’Expérience, les Reconnaissances de l’Expérience Professionnelle, les diverses et variées sessions de formation pour « s’adapter », se « professionnaliser », se « spécialiser »…pour autant nous aimerions tout autant savoir combien de projets professionnels à travers ces outils se sont réalisés.

Combien de postes ouverts à un concours ou examen professionnels, combien d’inscrits à une formation de préparation, combien de reçus…

Combien de bilans de compétence ayant abouti à une reconversion professionnelle, à un congé de formation…Combien de réussites mais aussi d’échecs au Validation des Acquis et de l’Expérience. Et le pourquoi des échecs identifiés ?

Quelle est l’ambition affichée par le service des ressources humaines pour **l’évolution des personnels en termes de politique sociale**?

Existe-t’il des formations en lien avec le **reclassement** d’agents qui ne seraient plus en capacité d’exercer leur métier tout en étant apte pour autant au travail ?

Est-ce que les formations de sensibilisation aux risques psycho-sociaux…ont apporté des **améliorations dans la qualité de vie au travail** ?

**Qu’il soit question de politique sociale en matière des salaires, des carrières, de reconversion professionnelle, de santé au travail, de développement personnel… c’est cela que nous définissons comme un caractère essentiel et stratégique de la formation.** Et que nous espérons que les bilans de formation tendront de restituer à l’avenir. Nous avons tout à fait conscience que d’une année sur l’autre, cela n’est pas forcément faisable. Réfléchissons pour l’avenir aux outils à créer pour cela.

**II- Analyse du bilan de formation**

**On peut se réjouir de voir plusieurs indicateurs à la hausse :**

* **nombre de stagiaires** (+4% mais notons que 2013 a été une année de forte baisse). Un geste a donc été fait vis-à-vis des DRAC (délocalisation des formations, prises en charge de formations individuelles). Les préparations aux concours et examen professionnels sont une des fortes attentes des agents.
* **nombre d’agents formés** (+2%)
* **crédits consacrés en hausse**
* **Par contre le volume de jours de formation sont quant à eux en baisse (-2%).**

**88 structures ont répondu avec un taux de réponse de 94%.** Ce taux de réponse est largement honorable. Néanmoins, ilreste à savoir qui sont ces structures qui ne répondent pas et si c’est exceptionnel ou récurrent de leur part.

Avec **un coût complet de formation de 36M de d’euros représentant 4,5% de la masse salariale globale**, nous ne sommes pas dans la fourchette basse des ministère de la Défense et de l’Agriculture (3%) mais nous sommes néanmoins loin derrière l’Intérieur, la Justice et l’Economie (8%).

**Quelques points d’amélioration sont à voir :**

* **l'accompagnement à la mobilité** n'est pas suffisamment mis en place ;
* les **congés de formation**, **VAE** et **bilan de compétence** sont trop peu utilisés et rien n’est donné en terme de perspectives (si cela se concrétise par des projets professionnels, reconversions au sein du ministère ou ailleurs par exemple) ;
* le **DIF** est également utilisé à la marge en tout petit nombre et les **pré requis** pour en bénéficier sont beaucoup trop **complexes**. Le ministère le propose uniquement comme accompagnement sur un poste alors que le DIF peut être utilisé en T3 soit pour un accompagnement dans le cadre d'une **reconversion .** L’utilisation du DIF peut également servir dans les projets de **reclassement** afin d’éviter les retraites pour invalidité
* l'**accessibilité de l’offre de formation** n'est pas satisfaisant pour tous les agents notamment pour ceux qui ne bénéficient pas d'un poste informatique et sont par conséquent pénalisés. Par ailleurs, des difficultés de classement ont été signalées.
* les **entretiens de** formation doivent être fait en même temps que les entretiens individuels (pour une suivre une logique) ;
* la **fiche de formation** doit être uniformisée pour l'ensemble des agents quelques soit le secteur
* des **annales** antérieurs soient mises systématiquement à disposition des candidats pour les concours et nous rappelons notre souhait de voir une uniformisation pour la préparation des concours en vue d’une équité de traitement ;
* les **absences pour raison de services** sont trop nombreuses;
* l'**offre de formation aux médias** doit s’étoffer car ce secteur est stratégique et une analyse doit être faite concernant la baisse du programme dans le domaine des bibliothèques…

**Quelques inquiétudes sont à signaler :**

* le **problème d'effectif** de la direction du personnel scientifique et technique de la DGP et la remise en cause des **locaux** utilisés par ce département pour les formations. Nous rappelons l’importance du maintien de service formation dans les directions métiers ;
* les **problèmes de sous-effectifs dans les services de formation** sont fréquents : on ne peut pas faire de la formation un enjeu majeur, stratégique sans avoir les équipes pour porter la formation auprès des agents ;
* **baisse dans 17 EP des budgets de formation** et pour certains de façon significatives ;
* **l’accompagnement de formation pour le personnel des DRAC** en raison de la fusion l'administration ne donne pas de réponse à cette question ;
* la nécessité de mettre en place des **formations post-recrutement pour les enseignants et de renforcer les équipes de gestionnaire de formation dans les écoles d'architecture** (8 ETP pour 20 écoles).

**Enfin et pour finir, quelques interrogations :**

* où en est-on de la **mise en oeuvre de la GPEEC** qui devait-être l’une des priorités de cette année 2015 ?
* où en est **l’élaboration d’un guide pour l’entretien annuel d’évaluation et de formation** devant être prochainement diffusé afin de sensibiliser l’encadrement sur l’importance de ces outils ;
* est-ce qu’un bilan sera réalisé pour **identifier les structures répondant ou ne répondant pas aux bilans de formation et des établissements où les entretiens annuels** de formation ne se font pas à l’exemple de l’INRAP pour ne pas le citer ;
* quels retours du **taux de satisfaction** des stagiaires concernant les formations suivies ;
* aurons-nous dans les prochains bilans les **taux de consommation des budgets formation** ;
* auront également un jour un **retour des refus de formation et de leurs raisons** (sous-effectifs, nombre d’inscrits insuffisant…).

 Paris, le 10 novembre 2015