



La Formation dans les DRAC : un bilan peu reluisant La CGT demande un plan Marshall

Le 14 mars s'est tenue une réunion sur le bilan 2011-2015 de la formation dans les DRAC. Cette réunion à la demande de la CGT a permis de faire un point particulier sur la formation dans les services déconcentrés du ministère avec des documents de qualité établis par l'administration centrale (cf. PJ). Il manque une répartition par catégorie et par genre pour affiner les données.

Tout d'abord ce qui frappe c'est la chute de 27% des effectifs qui s'explique en partie par le changement de périmètre des agents pris en compte, car les personnels dépendant du Centre des Monuments Nationaux ont été directement pris en charge par leur employeur et surtout par la baisse des effectifs qui frappe nos services. Rappelons que 2015 est l'année qui précède la réunion des anciennes régions et donc que les modifications les plus récentes ne sont pas encore visibles dans les tableaux qui nous sont communiqués.

Un bilan qui sonne l'alerte

Si le pourcentage des agents faisant une formation est en augmentation, passant de 53 % en 2011 à 71% en 2015, les formations sont de plus en plus courtes et le nombre de jours de formation par agent est passé de 2,39 à 2,11 dans le même temps. Les formations faites directement par les Drac sont en baisse de 36% et le budget qu'elles y consacrent est en baisse de 23%. Le réseau des agents qui consacre leur temps ou une partie de leur temps de travail à la formation est aussi en baisse de 11%, laissant de nombreuses régions avec moins d'un agent voir moins d'un demi-poste consacré au suivi de la formation. Le bilan est contrasté sur le territoire sans que les raisons en soient évidentes, des circonstances locales jouent aussi un rôle qui n'entre pas dans les statistiques. L'outre-mer s'en sort bien mieux que la métropole dans la formation des agents.

Les personnels ne sont plus au centre

Nous avons souligné les difficultés des agents pour se former faute de temps, la surcharge de travail est telle quelle réduit les possibilités de se libérer. L'éloignement des formations pose aussi problème pour les personnels en raison de la compatibilité avec la vie personnelle. Enfin nos collègues de catégorie C sont mis en difficulté pour l'avance de certains frais faute d'une prise en charge anticipée par l'administration même s'il existe des améliorations.

Les formations permettant les évolutions de carrières telle celles de préparations aux concours ou les validations des acquis de l'expérience sont en chute libre avec respectivement - 68 % et -75 %. L'ascenseur social interne est en panne faute de concours organisés régulièrement.

Sur les formations métiers, le patrimoine garde une actualisation et des offres pertinentes. En revanche durant cette période, les métiers dont la formation professionnelle dépend de la direction

générale de la création artistique et de la direction générale des médias et industries culturelles n'ont pas fait l'objet d'offre de formation métiers dans ces secteurs ou si peu. Ce n'est pas faute de l'avoir dit mais la prise de conscience de ces deux directions générales à construire une offre de formation pour les personnels en DRAC attractive et répondant aux besoins des personnels n'est que trop partielle.

Dans les Drac toute la chaîne de la formation est à revoir :

- ▶ la détection des demandes et des besoins des agents et des services lors de l'entretien professionnel et des rencontres avec le référent formation est à construire ; le volet formation est trop souvent expédié, voire pas abordé du tout dans le cadre de l'entretien de formation ;
- ▶ la transmission des besoins de formation, quand ils sont identifiés, et la programmation de ces formations au niveau de la Drac et du ministère est très imparfaitement accomplie ;
- ▶ la budgétisation de celle-ci est contrainte par des budgets de fonctionnement en baisse continue sur cette période et par des loyers immobiliers en hausse (merci France Domaine), la formation a donc constitué une variable d'ajustement budgétaire ;
- ▶ enfin l'évaluation des formations par rapport aux attentes des uns et des autres n'est pas toujours faite et la synthèse sur les formations en plate-forme préfectorale est impossible. Ces dernières n'ont pas permis de freiner la baisse globale des formations et reste sur des offres assez basiques.

Une situation nouvelle depuis 2016

Le moins que l'on puisse dire est qu'aucune anticipation n'a été faite lors du passage aux grandes régions. Aucune formation pour préparer les évolutions de mission et la manière de les exercer. En 2016, la désorganisation des services a amené d'autres priorités pour les agents qui doivent survivre dans un monde hostile et essayé de rationaliser le chaos. Comment le réseau des responsables de formation a résisté dans ces grandes régions, personne ne le sait. La recentralisation des frais de missions pour les formations en administration centrale a peut-être permis de donner un peu de souffle aux budgets formation et devrait permettre ainsi aux personnels des Drac de bénéficier des offres de formation du ministère sans trop de contrainte budgétaire mais cela reste à examiner dans le prochain bilan.

En revanche, le passage des budgets de formation des Drac sous le contrôle des préfets depuis le 1^{er} janvier 2017 pourrait bien achever tout dynamisme dans le domaine.

Devant une telle situation et alors que les enjeux de la formation professionnelle sont essentiels à la carrière des personnels et au bon exercice des missions, la CGT culture a demandé un plan Marshall de la formation dans les services déconcentrés du ministère avec une politique volontariste à tous les niveaux.