



PRÉFETURE DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Direction régionale
des affaires culturelles
de Auvergne-Rhône- Alpes

Affaire suivie par :
Michel PROSIC

Secrétariat :
Sophie Gossieaux

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE du 28 MARS 2017

Étaient présents :

L'administration :

Michel Prosic, directeur régional, président du CT
Stephan Soubranne, secrétaire général,
Gérald Gervais, chef du service des ressources humaines..

Les représentants du personnel :

Titulaires :

- Au titre de Sud Culture Solidaires, Auvergne :
 - Guy Nicolas.
- Au titre de SNAC FSU, Auvergne :
 - David Gary
- Au titre de l'Union CGT Culture – SNAC FSU – Sud Culture Solidaires, Rhône-Alpes :
 - Christine Capel ;
 - Bailla Aïssou ;
 - Anne Lise Curcio.
- Au titre de l'Union CDFT Culture – SNSC UNSA, Rhône-Alpes :
 - Isabelle Puech ;
 - Josiane Boulon, unsa CFDT en visio depuis LyonJ

Suppléants :

- Au titre de SNAC FSU, Auvergne :

- Jean-Pierre Jollivet

- Au titre de SUD Culture Solidaires, Auvergne :

Florence Gauthier

Observatrice : Anna Chaput

Le Président remercie les membres de ce comité pour leur présence. Il indique que le quorum étant atteint, la séance est ouverte..

Il demande de confirmer aux participants leur accord pour la participation exceptionnelle d'Anna Chaput, stagiaire pilote du groupe RPS, en qualité d'observatrice. Les représentants du personnel donnent leur accord à l'unanimité.

M. Soubranne fait part au CT du changement de secrétaire de séance coté administration. Dorénavant, ce sera son assistant(e) qui sera chargé(e) du compte-rendu pour plus de fluidité entre la direction, les services, les partenaires sociaux et la secrétaire de séance majoritairement à Lyon

Anne-Lise Curcio se propose secrétaire de séance

Isabelle Puech remarque que les délais de convocation à ce CT n'ont pas été respectés et demande à ce qu'il n'y ait pas d'heure de fin afin d'épuiser tous les sujets

Mme Aïssou remarque que la convocation doit être signée par M. Prosic et non par M. Soubranne.

Mme Curcio demande à ce que dorénavant, les chefs de services reçoivent un mémo qui leur signifie qu'un CT est prévu et que, par conséquent, les représentants du personnel seront absents du service.

M. Soubranne répond qu'il les en informe en CODIR. M. Prosic demande à M. Gervais d'avertir par mémo les chefs de service de la tenue d'un CT.

M. Gervais signale que le compte-rendu du CT conjoint de Février n'est pas encore disponible puisque toujours à la relecture.

A propos du procès verbal du CT du 6 Décembre, Mme Boulon, secrétaire de séance, a alerté M. Gervais sur des erreurs à corriger.

Les questions diverses sont proposées

. par Mme Aïssou : Point de situation de l'organigramme cible

. par Mme Curcio : la réorganisation du SRA – pondération des effectifs dans les services – organigramme : Mme Curcio demande une explicitation quant à certaines primes (transparence et justification) les agents se demandant s'il y aura changement de grades ou de corps en fonction des postes tenus.

1 Présentation du plan de formation.

M. Gervais commente le plan joint en annexe et indique que les outils relayant l'offre, en plus de celles construites par la DRAC, sont Saphire (interministériel) ou formation (du ministère).

Ce plan de formation dépend du PRIF avec un calendrier différent (de celui de la DRAC)
Ce plan prend en compte les priorités ministérielles qui sont le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels avec des formations prépa concours IFCP et SA entre autre.

Il veut aussi renforcer l'accès à la formation pour les agents les plus éloignés.

On note beaucoup de désistements à cause de la charge de travail, de l'éloignement, et de la nécessité d'avancer des frais de déplacement dans certains cas (un bilan est à l'étude).

Enfin, dans le cadre de la fusion : on souligne un accompagnement des réformes comme des évolutions du ministère.

Formation RH

Evolution du SIRH.

Bonnes pratiques et conditions de travail.

Evolution de la procédure de recrutement quant à la lutte contre les discriminations.

Style de management des encadrants.

Formation sécurité

Une formation aux premiers secours a été mise en place

Des efforts sont faits pour coordonner les sites de Lyon et Clermont-Ferrand.

ex : le SIAP (sécurité sûreté bâtiment) et le PSC1.

La DRAC organise des formations ministérielles in situ en mai, juin concernant la chaîne de la dépense (subventions- restitutions pour environ 12 personnes par atelier)

DG :Avantage de la fusion : économie car formation in situ (formation de proximité)

A Lyon , les référents formation sont Françoise Cittadini et Chantal Khalifa

Annie Voute : formation patrimoine

M. Soubranne rappelle qu'il faut un minimum de 6 agents pour ouvrir une session délocalisée à Lyon ou à Clermont-Ferrand.

Mme. Puech demande si le budget formation 2016, 70,000 € a été suffisant et se satisfais des priorités du plan.

M. Gary demande si un chef de service peut s'opposer à une demande de formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

M. Soubranne répond que celui-ci n'est pas concerné si il s'agit d'une reconversion professionnelle. L'agent qui a entamé une reconversion est directement dirigé vers le service RH qui le prends en charge avec l'aide d'un CMC. Cependant le chef de service et l'agent doivent s'entendre sur un calendrier de mise en œuvre des actions de formation.

Mme. Curcio demande comment fonctionne le PRIF.

M. Gervais indique que la PFRH recense les besoins exprimés au cours d'une année par l'ensemble des DR et services de son périmètre. Si les besoins se recourent des formations interministérielles sont organisées et il y a alors une mutualisations des moyens humains et matériels. Mais pour des formations spécifiques des métiers du MCC, formation doit pouvoir y répondre.

ex : formation sur QGIS formation transverse mais pratique différente selon les ministères

M. Soubranne rappelle la nécessité de mutualiser nos actions avec d'autres administrations afin d'en réduire les coûts, surtout si notre ressource devait baisser

maintenant qu'elle vient du SGG et SGAR (BOP 333/1).

Mme. Puech demande quelle est notre politique en matière d'apprentissage.

M. Soubranne précise que nous accueillons 1 apprenti par an depuis 2 ans et que cette mission est confiée à l'UDAP 69.

Mme. Gauthier demande comment mesurer l'efficacité des stages de formation au management.

M. Soubranne rappelle qu'il s'agit de cycle long organisés sous forme d'accompagnements individuels et/ou collectifs selon les besoins diagnostiqués par le SG en liaison avec les chefs de service pendant des séances d'échanges bilatéraux ou sous forme de tables rondes. Ces formations sont efficaces dès lors qu'on les suit. Le dialogue social, les acteurs de la prévention mais aussi l'écoute et la capacité opérationnelle de la DRAC sont de bons indicateurs. Pour ce qui est de l'assiduité des cadres à ces formations, il appartient aux directeurs de pôle, qui sont eux-mêmes en situation de manager, de l'exiger surtout si dans les services des difficultés apparaissent de façon récurrente.

Mme. Puech fait remonter des problèmes concernant certaines réunions de service mal préparées et mal conduites. Ordre du jour aléatoire, etc. ..

M. Soubranne précise que si il y a des dysfonctionnements on le sait rapidement et le SG et/ou le DRH propose alors un accompagnement, une fois le problème clairement identifié.

M. Gervais rappelle que les formations sur Formaction sont entièrement gratuites.

Mme. Capel demande si il en est de même pour l'école de Chaillot.

M. Gervais précise que oui, la DRAC prenant en charge l'ensemble des frais s'agissant de formation continue.

M. Nicolas demande combien de formateurs en interne compte la DRAC.

M. Gervais répond qu'ils sont très peu au sens de la circulaire. M. Staszewsky sur Chorus et Mme Maroni sur mission et organisation du ministère (service musées)

M. Soubranne se montre très favorable à ce que les agents prennent leur part en tant qu'examineurs ou dans les jurys des examens pro ou concours.

M. Gervais informe que depuis le mois de janvier, un appel à formateur est fait par le ministère (info par mail ou Sémaphore).

M. Prosic précise que les formateurs sont évalués, accompagnés, sélectionnés

Mme. Curcio indique qu'il peut y avoir des difficultés à être formé par son collègue car cela peut générer des tensions.

Mme. Puech pose la question de l'E-management « faire + avec – et plus vite » et de ses conséquences qui peuvent être assez graves en termes d'acquisition de compétence.

M. Soubranne précise que l'e-management a fait ses preuves mais n'a pas forcément toute sa place dans une DRAC où les métiers techniques sont très présents et nécessitent de toucher aux « objets ». Par contre, pour la PFRH, il est bien utile ainsi qu'à d'autres ministères de la fonction publique

Mme. Puech demande ce que vaut la mise en garde de la MILIVUD au sujet des formations faisant appel au lineagramme

M. Soubranne propose de faire confiance à la Préfecture qui offre ce type de prestation.

M. Prosic indique que si un agent s'inscrit à ce type de formation nous serons vigilants.

M. Soubranne rappelle que nous avons les mêmes règles de sécurité que tous les ministères et qu'il convient de se plier aux règles de la PSSI. Formaction étant un outil dématérialisé disponible sur le réseau, il requiert donc le respect de ses règles.

Le CT se plaignant des difficultés informatiques rencontrées, M. Prosic demande au SG de faire un point informatique global sur les sujets d'accessibilité.

Mme. Curcio et Mme. Puech déplorent de ne pas avoir à ce stade de bilan de formation de 2016.

M. Soubranne répond qu'habituellement, le bilan de formation est diffusé mai/juin et il sera diffusé sans attendre le prochain CT du mois d'octobre.

M. Nicolas trouve que la demande d'avance des frais de formation/ frais de déplacement est complexe

Mme. Capel explique qu'un onglet dans chorus DT donne la possibilité d'obtenir une avance si les frais sont supérieur à 100€

Mme. Curcio et Mme. Aissou informe qu'une enquête de la CGT sur la formation indique que les jours de formation sont en baisse car la charge de travail permet de moins en moins la disponibilité nécessaire à la formation.

Il est procédé au vote sur le plan de formation : 7 abstentions et 1 pour.

2 Présentation du bilan social

M. Gervais commente le bilan joint.

Il évoque notamment le rythme élevé des mobilités dû en partie à la réorganisation simultanée de l'ensemble des services de l'État en région.

Mme. Curcio demande si l'émergence des concours mutualisés ne nuit pas aux promotions de corps internes aux ministères.

M. Soubranne répond que non, qu'il s'agit d'opérations de recrutement qui n'impactent pas les ratio pro/pro de l'avancement de corps au choix.

Mme. Puech déplore qu'elle n'ait pas été mise au courant en CHSCT des 6 accidents du travail qui ont eu lieu en 2016.

Le taux de couverture du médecin de prévention est de 50 % (fait alarmant)

M. Soubranne, la pref n'a pas de solution concernant la médecine de prévention en Auvergne depuis 2016 L'autre solution est de conventionner avec d'autres administrations mais cela est de plus en plus difficile car les médecins de préventions manquent.

M. Nicolas dit qu'il y a mise en danger de la santé des agents pour une question de moyens et il y a unanimité de tous les membres du CT pour dire qu'un médecin de prévention est et doit être un médecin du travail et non un généraliste.

M. Gary demande que le nombre de NBI par fonction soit précisé sur le bilan. Il sera rajouté lors de la publication du bilan et annexé au PV.

Le CT souligne le manque d'info sur le RIFSEEP malgré la documentation en ligne sur SEMAPHORE et quel impact financier ?

M. Soubranne rappelle qu'il n'y aura pas de perte d'argent au moment du passage au RIFSEEP.

Mme. Gautier demande ce qu'est le CIA.

M. Soubranne et M. Gervais répondent qu'il s'agit d'une prime attribuée en fin d'année au regard des objectifs atteints par l'agent ainsi que la qualité de son engagement comme des situations professionnelles exceptionnelles qu'il a pu rencontrer. Cette prime est attribuée sur proposition des chefs de service. Elles sont limitées et obligent la direction à faire des choix. Il devrait donc y avoir une enveloppe par corps.

Mme Puech souhaite avoir, sur le bilan 2017, le nombre d'agents selon cycles horaires.

M. Soubranne dit que ces informations n'ont pas à figurer dans bilan social car elles comportent des éléments relatifs à des situations individuelles particulières et notamment pour les dérogations. Seuls les cycles horaires du ministère seront donc présentés.

M. Gary quitte le CT pour contraintes professionnelles.

Il est procédé au vote sur le bilan social : 5 pour, 1 contre et 2 abstentions.

Il sera ajouté la répartition par cycle horaire, les éléments liés à la NBI et le nombre des accidents du travail.

3 Lutte contre les discriminations et modalités d'application aux recrutements.

M. Gervais indique que pour obtenir les 2 labels AFNOR soit le label « diversité » et le label « égalité » une vigilance accrue est de rigueur lors de la publication des fiches de postes et la conduite des entretiens préalables aux recrutements. Seuls les compétences clés doivent être prises en compte de façon prioritaire par exemple. Il s'agit de prévenir les discriminations lors de l'entretien encore souvent présentes dans nos services.

M. Soubranne fait un bref inventaire des discriminations possibles ou vues et de ce qui n'en est pas : il existe une forme de discrimination en relation avec le diplôme, les corps d'appartenance, etc. Un chef de service peut cependant refuser une demande de temps partiel à un agent pour des raisons de confort. Un agent ne peut refuser de faire son travail sous prétexte de convictions religieuses ou philosophique.

Mme. Aissou évoque le cas de la discrimination ethnique vécues par les gens issus de l'immigration.

M. Soubranne stipule que le recrutement n'est qu'un outil avec lequel on peut lutter contre les discriminations, le management en est un autre .

Il signale qu'il est référent et que tout agent peut le saisir s'il est victime d'une discrimination ou même juste témoin. Il est déjà intervenu dans ce rôle au sein de la DRAC.

4 Point sur l'organigramme cible.

Il traduit la vision bi-site de la DRAC ARA, le nombre d'ETP et de postes ne devrait pas bouger d'ici 2018.

M. Soubranne annonce que celui-ci sera réajusté. Il devra donc faire l'objet d'un travail concerté au sein des services pour aboutir à un ensemble cohérent. Il sera alors présenté en CT.

Le CT déplore qu'il ne soit pas accompagné d'un plan d'action ou au moins d'une note afin d'identifier quelles sont les missions prioritaires et les ordres de priorité.

M. Prosic affirme qu'un plan d'action sera joint.

5 Questions diverses.

Mme. Curcio et Mme. Aissou demande la position et le rôle des 3 agents attendus au SRA et demande à être mieux informées sur les profils des entrées et sorties liées aux mobilités.

Le président

la secrétaire de séance