



Formation professionnelle au ministère de la Culture

Pour un accès à la formation professionnelle ministérielle ouvert à tous les personnels

PARIS > 20 janvier 2024

Alors que la formation professionnelle devrait être considérée comme une priorité et un véritable investissement dans l'avenir des politiques publiques culturelles, l'offre de formation professionnelle ministérielle n'est pas à la hauteur des enjeux et des attentes des personnels. Les moyens humains et financiers, en diminution dans certains secteurs, restent insuffisants

Le Comité Social d'Administration ministériel (CSAM) qui se tiendra le 21 janvier 2025 examinera le plan ministériel de formation 2025 ainsi que la note d'orientation pluriannuelle 2025-2028 relative à la formation professionnelle. On regrettera une fois encore que l'offre de formation ministérielle ne soit pas ouverte à tous les agents du ministère. De fait, elle exclut peu ou prou tous les agentEs des établissements publics et des opérateurs dont l'autonomie de gestion grandissante fragmente le ministère, divisant le travail et isolant d'abord les plus fragiles.

C'est la preuve - s'il en fallait encore une - qu'au ministère, il n'y a **ni égalité de traitement ni égalité d'accès aux droits** les plus essentiels.

Comment imaginer « *faire ministère* » et affirmer les valeurs de la République à tous ses agentEs (1^{er} axe de la formation interministérielle) quand un tiers des personnels est exclu de ces mêmes dispositifs ministériels ? Pour ne prendre que la formation d'accueil aux nouveaux arrivants, comment accepter qu'elle soit réservée aux agents de centrale, des Drac et des SCN ? Précisément, ce **sont près de 7 400 fonctionnaires affectés dans les établissements en autonomie de gestion** (agents du « T3 ») qui n'auront pas accès aux modules de formation examinés par vos éluEs en CSA ministériel. Il en va de même pour les agents contractuels recrutés et payés sur le budget des établissements publics ! De plus cette formation nécessiterait un investissement plus important et une priorisation réaffirmée aux chefs de services dont dépendent les primo-arrivants du ministère.

D'autres difficultés récurrentes constituent une entrave à la formation et finalement aux projets de développement personnel et professionnel des agents : un nombre important d'entre eux n'ont pas accès à la formation professionnelle faute d'effectif suffisant, quand il ne s'agit de mettre à leur charge les frais de formation ou encore, facteur aggravant, que les formations proposées sont trop éloignées géographiquement. Dans les Outre-mer, la validation des formations se fait *via* les Secrétariats Généraux Communs qui dépendent du ministère de l'Intérieur, ce qui pour le moins ne facilite pas les procédures.

En 2025, nous sommes en droit d'attendre que la formation soit pleinement un outil d'émancipation doté des moyens afférents et certainement pas une simple formalité pour s'acquitter des obligations réglementaires. Dans un ministère vieillissant qui doit avoir pour priorité de créer les conditions optimales de la transmission pour assurer son devenir, ces enjeux deviennent vitaux.

La vision politique de la formation professionnelle ministérielle est à la l'image du ministère de la Culture : cloisonnée et balkanisée ! Le cloisonnement entre agents gérés par le ministère et agents gérés par les établissements, cette organisation segmentée et en silo, compromet la notion même de parcours de formation de qualité et cohérent.

Si les modules de formation proposés par les Directions Générales sont de qualité élevée et très cohérents, il n'en demeure pas moins qu'ils sont très souvent complémentaires avec ceux proposés par les établissements publics, les opérateurs, ou encore les plateformes interministérielles pour les services déconcentrés. Mais au lieu de faire de cette complémentarité un atout valorisant la transversalité des missions, le sens du commun et de l'intérêt général, on préfère dresser des barrières absolument contreproductives.

Essentiellement basée sur l'adaptabilité immédiate au poste et insuffisamment sur la promotion sociale, il est urgent que la formation professionnelle au ministère de la Culture s'envisage à partir d'une réflexion sur les parcours professionnels. Un tel parcours, pour être pertinent, doit pouvoir se construire et s'inscrire dans toutes les composantes du ministère, dans la richesse de sa diversité, sans cloisonnement stérile entre centrale, Drac et DAC, établissements publics, services à compétence nationale.

Rendre accessibles les formations du plan ministériel à l'ensemble des agents de la sphère ministérielle permettrait d'envisager de véritables parcours de formation.

Enfin, l'ouverture des modules ministériels de formation à tous les agentEs présenterait de nombreux avantages. C'est en effet une manière de « *faire ministère* » que de savoir ce que font les autres. Cela permet aussi de **construire des réseaux et des passerelles** entre professionnels d'un même ministère indépendamment des métiers et missions. Mieux se connaître pour mieux se comprendre et *in fine* mieux articuler les rôles de chacun, c'est ce que la **CGT-Culture** entend par l'expression « faire ministère » !

Pour toutes ces raisons, la CGT-Culture revendique :

- **Un accès à la formation professionnelle ministérielle ouvert à tous les personnels du champ ministériel**
- **La ré-internalisation des formations par l'utilisation prioritaire des ressources et compétences internes**
- **Le réarmement et la mise en réseau des services de formation qu'ils soient en centrale, Drac, SCN ou établissements publics (administratifs et industriels et commerciaux)**
- **Que la participation aux colloques fasse pleinement partie des parcours de formation**
- **La sanctuarisation des budgets des services de formation**