

EXTRAIT DU REGISTRE DES ACTES
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 09 mai 2022

Le neuf mai deux mille vingt-deux, à dix heures, le conseil d'administration de l'Agence régionale du Centre-Val de Loire pour le livre, l'image et la culture numérique s'est tenu au Foyer des Jeunes travailleurs à Tours, sur convocation de Madame Julie GAYET, présidente, en date du huit avril deux mille vingt-deux.

PRESENTS :

Le Conseil régional du Centre-Val de Loire :

Madame Delphine BENASSY ; Madame Cécile CAILLOU-ROBERT ; Madame Ambre LOUISIN ; Madame Sonia PAREUX ;

L'Etat :

Monsieur Benoît LECERF ; Monsieur Fabrice MORIO représenté par Madame Aurélia VESPERINI ; Madame Michèle PREVOST ;

Les personnalités qualifiées :

Madame Pauline CHASSERIEAU ; Monsieur Bruno GENINI ; Monsieur Stéphane GOURDON ; Madame Céline MENEGHIN ;

Les représentants du personnel :

Madame Mélissa MARTIN ; Madame Delphine ROBIN-TYREK ;

ONT DONNE LEUR POUVOIR :

Monsieur Xavier COUTEAU ; Madame Julie GAYET ; Monsieur Nicolas GEORGES ; Madame Karine GLOANEC-MAURIN ; Madame Marie LAJUS ;

ASSISTAIENT EGALEMENT À LA SEANCE :

Madame Maud BRUN, directrice de la culture et du patrimoine au Conseil régional du Centre-Val de Loire ; Madame Sandrine ESNAULT, responsable des affaires générales de Ciclic Centre-Val de Loire ; Monsieur Philippe GERMAIN, directeur général de Ciclic Centre-Val de Loire ; Madame Annaïck LE RU, directrice générale adjointe de Ciclic Centre-Val de Loire ; Madame Pénélope LECOUFFE, stagiaire auprès de la direction à Ciclic Centre-Val de Loire ; Madame Karine SAUZET, Cheffe de service Création, Territoires et Publics au Conseil régional du Centre-Val de Loire.

Le quorum étant atteint, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

- Présents : 13

- Votants : 18 (dont cinq pouvoirs)

BILAN SOCIAL 2021

Acte n°03-2022

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 1431-1 et suivants ainsi que l'article R.1431-1 et suivants ;

Vu la loi N°2002-6 du 4 janvier 2002 relative à la création d'établissements publics de coopération culturelle ;

Vu l'arrêté du Préfet d'Indre-et-Loire du 17 août 2005 portant création de l'établissement public de coopération culturelle « Agence régionale du Centre pour le cinéma et l'audiovisuel » ;

Vu l'arrêté du Préfet d'Indre-et-Loire du 21 décembre 2011 portant modification des statuts de l'établissement public de coopération culturelle « Agence régionale du Centre pour le cinéma et l'audiovisuel » ;

Vu l'arrêté du Préfet du Centre-Val de Loire du 18 novembre 2015 portant modification des statuts de l'établissement public de coopération culturelle « Agence régionale du Centre pour le livre, l'image et la culture numérique » ;

Vu les statuts de l'agence régionale du Centre-Val de Loire pour le livre, l'image et la culture numérique.

La conduite des missions de l'agence Ciclic Centre-Val de Loire repose sur ses ressources humaines et notamment son équipe permanente.

Les éléments ci-dessous sont transmis à titre d'information et ne font pas l'objet d'un vote.

UN SERVICE PUBLIC CULTUREL NECESSITANT LE RECOURS A DIFFERENTES FORMES DE CONTRATS

Outre les emplois permanents, inscrits au tableau des effectifs, l'agence a recours à de nombreux autres collaborateurs selon différentes modalités contractuelles.

En 2021, voici les types de contrat proposés à l'agence :

- contrats de projets : instauré par le décret du 27 février 2020, l'agence a recours à trois contrats de projet au 31 décembre 2021. Ce type de contrat permet de recruter sur un projet déterminé circonscrit dans le temps et sur un contenu spécifique ;
- contrats d'usage : CDD utilisé dans certains secteurs d'activités spécifiques tels que l'action culturelle et la production cinéma parce qu'il est « d'usage constant » (c'est-à-dire de pratique ancienne et fréquente) de ne pas recourir, dans ces secteurs, au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- renforts ponctuels ;
- parcours emploi compétences (emplois aidés par l'Etat) ;
- services civiques ;

- contrat en alternance ;
- stagiaires.

45 emplois permanents pour déployer le projet de l'agence

Seuls 42 postes sur les 46 présents au tableau des effectifs étaient occupés au 31 décembre 2021 en raison d'un poste gelé et de trois postes vacants :

- responsable administratif et financier ;
- coordinateur multimédia ;
- coordinateur vie littéraire.

Ces 42 agents permanents sont répartis de la manière suivante :

- 15 agents titulaires (35,71 %) ;
- 27 agents contractuels (64,29 %) dont 12 sont en CDD et 15 en CDI.

	2019		2020		2021	
Titulaires	19	43%	18	41%	15	36%
Contractuels	25	57%	26	59%	27	64%
dont CDI	11	44%	14	53,8%	15	55,6%
dont CDD	15	60%	12	46,2%	12	44,4%
TOTAL	44		44		42	

À noter le passage en CDI de trois contractuels après six années de CDD sur le même poste (régisseur Cinémobile, régisseur studio et chargé de mission pratiques et enseignements artistiques).

Depuis trois ans, la proportion entre titulaires et contractuels, qui varie en fonction des mouvements de personnel, augmente à la faveur de contractuels avec une proportion d'agents en CDI qui croît depuis 2018.

Turn-over

Quatre départs ont eu lieu en 2021 (responsable livre, coordinatrice actions éducatives et culturelles livre, responsable administratif et financier et coordinateur multimédia), soit deux collaborateurs en CDI, une coordinatrice en CDD et un titulaire. Deux de ces postes ont été pourvus par des recrutements internes : la responsable livre a été remplacée par la coordinatrice vie littéraire en poste à l'agence, et la coordinatrice actions éducatives et culturelle livre a été remplacée par la coordinatrice administrative du pôle livre. Les deux autres postes étaient toujours vacants au 31 décembre 2021.

Une nouvelle collaboratrice a rejoint l'agence en début d'année 2021 suite à la création du deuxième poste de coordinateur pratiques et enseignements artistiques au pôle éducation.

Un nouveau collaborateur a été recruté en fin d'année 2021 suite à la création du poste de responsable image. JG

Equivalents temps plein

Les aménagements de temps de travail (temps partiels de droit ou accordés), ainsi que les mouvements de personnels font diminuer les ETP au 31 décembre 2021 à 41,40 pour 45 agents (41,98 au 31 décembre 2020 pour 44 agents).

Répartition des postes par catégorie d'emploi et par pôle

Agents permanents (poste inscrits au tableau des effectifs)		Au 31 décembre 2021		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Création Image et Livre	12	4	8	0
Diffusion	9	1	3	5
Education	8	3	5	0
Patrimoine	5	1	3	1
Direction et fonctions supports	11	4	5	2
TOTAL	45	13	24	8

La répartition par catégorie d'emploi reste identique à celle de 2020.

Parité et moyenne d'âge

Comme depuis quatre ans, la parité entre hommes et femmes au sein de l'équipe reste proche de l'équilibre avec 48% de femmes et 52% d'hommes (49% et 51% en 2020).

Au 31 décembre 2021, la moyenne d'âge des agents passe de 43,60 ans à 44,02 ans. Cette moyenne d'âge augmente légèrement à la fois pour la population féminine avec une moyenne de 42,72 ans, et pour la population masculine avec une moyenne de 45,21 ans.

Le contrat de projet : de nouvelles dispositions contractuelles utiles à la conduite des projets de l'agence

Un 3^{ème} contrat de projet a été conclu en juin 2021 pour le poste de coordinateur *Jeunes en librairie* pour une durée d'un an.

Le poste de coordinateur animation de la filière image a quant à lui été prolongé jusqu'au 1^{er} décembre 2023, tandis que le poste de médiateur Cinémobile a été prolongé jusqu'à fin 2022.

Tableau des effectifs au 31 décembre 2021

Version du 6 décembre 2021

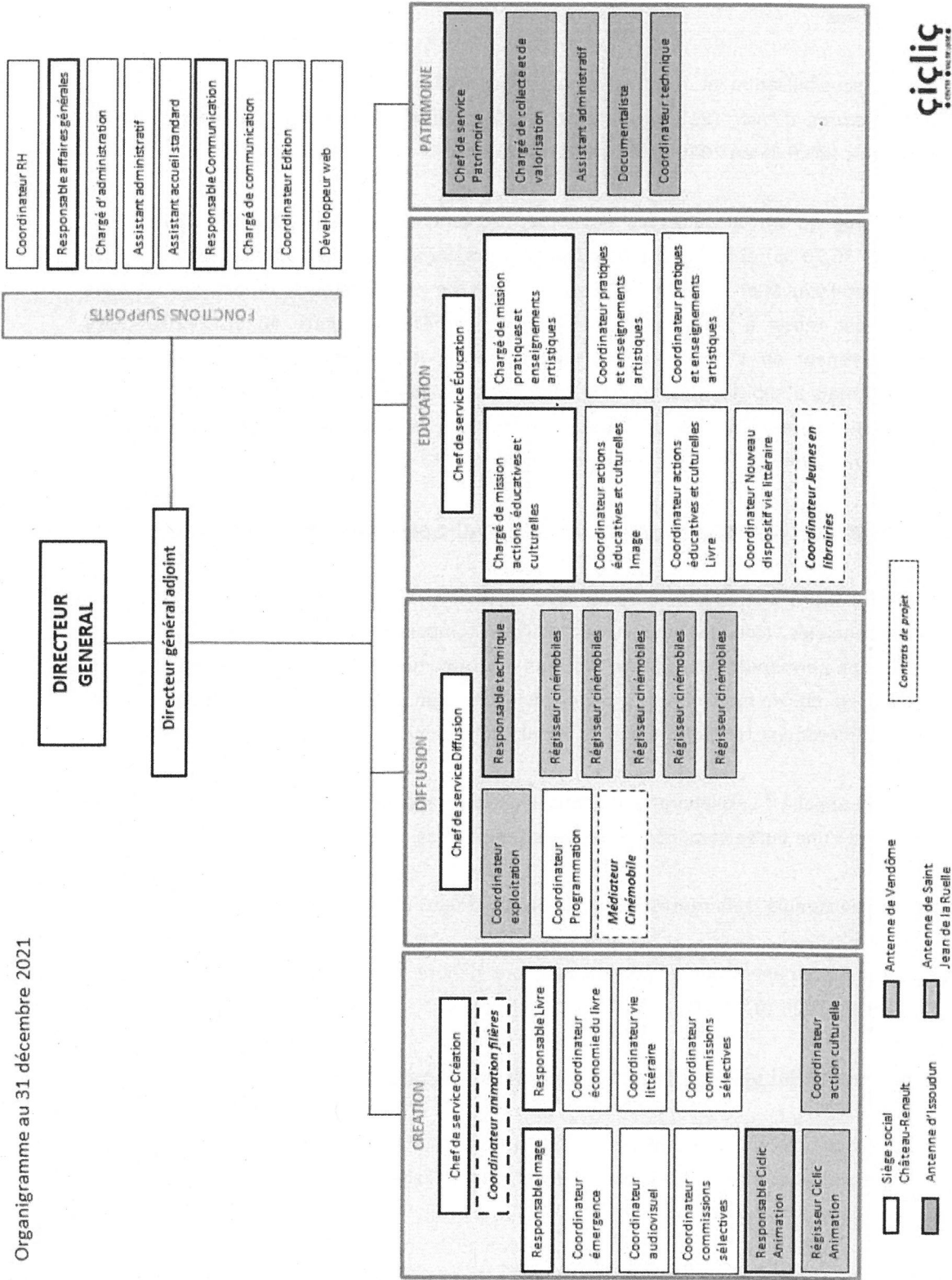
	Filière	Cadre d'emploi				Temps de travail	A raison de
		Agents non titulaires		Agents titulaires			
		Type de contrat	Date fin de CDD	Référence grade	Grade		
1	Administrative	CDD 3 ans	13 septembre 2023	administrateur HC		TC	35/35ème
2	Administrative	X	X	attaché territorial		TC	35/35ème
POLE CREATION LIVRE ET IMAGE							
3	Administrative	CDD 3 ans	31 août 2024	attaché territorial		TC	35/35ème
4	Administrative	CDD 2 ans	6 décembre 2023	attaché territorial		TC	35/35ème
5	Administrative	CDD 2 ans	18 février 2022	rédacteur territorial		TC	35/35ème
6	Administrative	X	X	rédacteur territorial		TC	35/35ème
7	Administrative	CDD 2 ans	6 septembre 2023	rédacteur territorial		TC	35/35ème
8	Administrative	CDI droit public		attaché territorial		TC	35/35ème
9	Technique	CDI droit public		technicien principal de 2ème classe		TC	35/35ème
10	Administrative	X	X	rédacteur territorial		TC	35/35ème
11	Administrative	CDD 2 ans	31 octobre 2024	attaché territorial		TC	35/35ème
12	Administrative	CDI droit public		rédacteur territorial		TC	35/35ème
13	Administrative		poste vacant /	rédacteur territorial		TC	35/35ème
14	Administrative	CDI droit public		rédacteur territorial		TC	35/35ème
	Administrative		supprimé à compter du 1er avril 2022 /	attaché territorial		TC	35/35ème
POLE DIFFUSION							
15	Administrative	X	X	attaché territorial		TC	35/35ème
16	Administrative	CDI droit public		technicien principal de 2ème classe		TC	35/35ème
17	Technique	CDI droit public		rédacteur territorial		TC	35/35ème
18	Administrative	X	X	agent de maîtrise principal		TC	35/35ème
19	Technique	CDI droit public		agent de maîtrise principal		TC	35/35ème
20	Technique	X	X	agent de maîtrise principal		TC	35/35ème
21	Technique	CDI droit public		agent de maîtrise		TC	35/35ème
22	Technique	CDI droit public		agent de maîtrise		TC	35/35ème
23	Technique	CDI droit public		agent de maîtrise		TC	35/35ème

	Filière	Cadre d'emploi			Temps de travail	A raison de
		Type de contrat	Agents non titulaires Date fin de CDD	Référence grade		
POLE EDUCATION						
24	Administrative	x	x	attaché territorial	TC	35/35ème
25	Administrative	CDI droit public		attaché territorial	TC	35/35ème
26	Administrative	CDD 3 ans	31 janvier 2023	attaché territorial	TC	35/35ème
27	Administrative	CDI droit public		rédacteur territorial	TC	35/35ème
28	Administrative	CDD 1 an	31 janvier 2022	rédacteur territorial	TC	35/35ème
29	Administrative	CDD 2 ans	8 mars 2023	rédacteur territorial	TC	35/35ème
30	Administrative	CDI droit public		rédacteur territorial	TC	35/35ème
31	Administrative			Poste vacant / rédacteur territorial		
POLE PATRIMOINE						
32	Administrative	CDD 3 ans	17 juin 2024	attaché territorial	TC	35/35ème
33	Technique	x	x	technicien principal de 2ème classe	TC	35/35ème
34	Administrative	CDI droit public		rédacteur territorial	TC	35/35ème
35	Culturelle	x	x	assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe	TC	35/35ème
36	Administrative	x	x	adjoint administratif principal de 2ème classe	TC	35/35ème
FONCTIONS SUPPORT						
37	Administrative	x	x	attaché territorial	TC	35/35ème
38	Administrative	x	x	rédacteur principal de 2ème classe	TC	35/35ème
39	Technique	x	x	technicien principal de 1ère classe	TC	35/35ème
40	Technique			Poste vacant / technicien territorial	TC	35/35ème
41	Administrative	x	x	attaché principal	TC	35/35ème
42	Administrative	CDD 3 ans	12 mars 2023	rédacteur territorial	TC	35/35ème
43	Administrative	CDD 2 ans	30 septembre 2022	rédacteur territorial	TC	35/35ème
44	Administrative	x	x	adjoint administratif principal de 2ème classe	TC	35/35ème
45	Administrative	x	x	adjoint administratif principal de 2ème classe	TC	35/35ème
POSTE GELE						
	Administrative				TC	35/35ème
CONTRATS DE PROJET						
	Administrative	CDD	2 décembre 2023	attaché territorial	TC	35/35ème
	Administrative	CDD	31 décembre 2022	rédacteur territorial	TC	35/35ème
	Administrative	CDD	1 juin 2021	rédacteur territorial	TC	35/35ème
CONTRAT PARCOURS EMPLOI COMPETENCES						
				Non pourvu		

6/15

Agence régionale du Centre-Val de Loire pour le livre, l'image et la culture numérique
 Etablissement public de coopération culturelle créé par la Région Centre-Val de Loire et l'Etat
 (Article L.1431-1 du code général des collectivités territoriales)

JG



Le contrat d'usage : outil indispensable pour la mise en œuvre des dispositifs

L'agence a toujours massivement recours aux CDD d'usage (régime général et intermittents du spectacle) pour mener son activité. En 2021, l'agence Ciclic a fait appel à 149 collaborateurs ayant travaillé 6 798 heures.

Les activités de sensibilisation et d'éducation artistique (238 contrats et 2 615 heures) et le dispositif *Mille lectures d'hiver* (213 contrats et 2 988 heures) représentent 78,4 % des CDD d'usage de l'agence (80,9 % en 2020 et 75,3% en 2019).

Le nombre d'heures de travail déclarées pour ces interventions diminue de 3 947 heures par rapport à 2020 (- 36,73 %) et le nombre de collaborateurs augmente de 11 agents (+ 7,97%). Ce sont la création et l'éducation qui ont eu recours à plus de collaborateurs, tandis que les Mille lectures d'hiver ont réussi à maintenir l'emploi de 43 comédiens (contre 46 en 2020). Cette manifestation se tenant au 1^{er} trimestre de chaque année, le dispositif avait été relativement épargné en 2020 mais a subi de plein fouet la crise sanitaire en 2021 avec 311 cachets en moins (soit environ 4 000 heures). Du côté de l'éducation artistique le recours à des contrats d'usage a par contre augmenté avec près de 190 heures en plus en 2021.

Les renforts ponctuels nécessaires pour faire face à une saisonnalité de nos actions

L'agence doit faire face à des besoins en personnel en période de forte activité ou pour remplacer des agents indisponibles. L'établissement peut recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois. En cas d'indisponibilité d'un agent, il est également possible d'assurer son remplacement temporaire par un agent contractuel.

La structure a fait appel à 11 collaborateurs (dont deux remplacements pour cause de maladie) sur ce type de contrat d'une durée comprise entre un et douze mois.

En temps de travail cumulé, cela représente 4,67 ETP (soit 0,23 ETP de moins qu'en 2020).

En 2021, les remplacements pour arrêts maladie, ont généré 7,34 mois de renfort (0,54 ETP), contre 0,54 mois en 2020 (0,04 ETP).

Le maintien d'un emploi aidé sur les missions patrimoine à Issoudun

Au regard des bilans obtenus ces dernières années à la fois sur la qualité des missions menées et l'insertion professionnelle ensuite réussie des bénéficiaires, l'agence renouvèle dès que cela est possible ce type de contractualisation.

L'agence a eu recours à un parcours emploi compétence sur une mission de chargé de numérisation de fonds audiovisuels pour une durée d'un an (20 heures par semaine). Cette

mission, qui avait débuté en février 2020, a été prolongée jusqu'à début août 2021. Pour rappel, la prise en charge de l'Etat pour ce poste s'élevait à 65% du SMIC.

Le souci de la transmission avec l'accueil de service civique et un accueil régulier de stagiaires

L'agence Ciclic bénéficiait d'un agrément pour l'accueil de services civiques pour une durée de 8 mois sur les missions de médiation à Ciclic Animation (mise en lien des résidents et des habitants, développement de l'émergence des porteurs de projets d'animation régionaux). C'est dans ce cadre qu'une convention de service civique a été conclue à compter de septembre 2020 et s'est terminée en mai 2021. Ce service civique a représenté 4,7 mois de travail et 0,39 ETP sur 2021.

Enfin l'agence Ciclic a accueilli six stagiaires issus de master 1 et 2, ou licences professionnelles pour des durées supérieures ou égales à deux mois. En cumulé, cela représente 25,2 mois de stage (2,1 ETP). En 2020, cet accueil avait représenté 1,1 ETP.

L'accueil d'un étudiant en apprentissage

Ciclic a décidé d'accueillir pour la première fois en 2021 un étudiant en alternance pour assurer des missions de Community Management. Le contrat a été conclu pour une durée d'un an, débutant en septembre 2021 et s'achevant le 31 août 2022.

Le temps de présence de l'étudiante à l'agence pour l'année 2021 correspond à 12 semaines sur 4 mois de contrat.

UNE MASSE SALARIALE GLOBALE QUI AUGMENTE SENSIBLEMENT

La masse salariale brute se répartit de la façon suivante :

	CA 2019		CA 2020		CA 2021	
Tableau des effectifs						
Postes créés	46		46		46	
ETP constatés	42,03		41,98		41,23	
Masse salariale brute						
Agents inscrits au tableau des effectifs	1 388 085,11 €	78,0%	1 401 768,23 €	82,6%	1 403 844,62 €	81,8%
Emplois aidés	20 536,96 €	1,2%	10 423,07 €	0,6%	6 736,87 €	0,4%
Renforts et contrats d'usage	370 577,07 €		284 815,07 €		305 353,51 €	
<i>Annexes X</i>	88 458,54 €		83 476,85 €		34 729,50 €	
<i>Régime général</i>	282 118,53 €	20,8%	201 338,22 €	16,8%	270 624,01 €	17,8%
	1 779 199,14 €		1 697 006,37 €		1 715 935,00 €	

La répartition de la masse salariale est identique à l'année 2020 entre les agents inscrits au tableau des effectifs (permanents et contrats de projet), les emplois aidés et les renforts et contrats d'usage.

La masse salariale globale est en augmentation de 1,06 % par rapport à 2020 avec les variations suivantes selon les catégories :

- + 0,15 % sur les agents inscrits au tableau des effectifs ;
Cette stabilité exceptionnelle se justifie par des ETP plus faibles que l'année dernière en raison de départs non remplacés immédiatement (responsable affaires générales, coordinateur multimédia, coordinateur vie littéraire).
- - 35,37 % sur les emplois aidés ;
Cette nouvelle baisse est due à la suppression des emplois d'avenir. Pour rappel, quatre emplois d'avenir ont été présents à Ciclic pour des fins de contrats en 2018 et 2019 pour certains.
En 2020, un seul emploi aidé a été conclu sur la base du dispositif parcours emploi compétence qui a pris fin en mai 2021.
- + 7,21 % sur les renforts et contrats d'usage ;
C'est une légère reprise que nous constatons suite à la forte diminution de 2020 en raison de la crise sanitaire. L'année 2021 a tout de même encore été perturbée et cette masse salariale reste en deçà de celle de 2019.

Des dépenses de ressources humaines toujours majoritaires dans les charges de fonctionnement

(en milliers d'euros)	2019	2020	2021
Rémunérations et charges sociales	2 663	2 515	2 674
Prestations externes	95	58	56
Comptes de charges (hors fonds d'aide)	4 396	3 902	4 408
	62,74%	65,94%	61,93%

Après une année 2020 exceptionnelle, les dépenses de personnel semblent retrouver leur place « normale » dans le budget soit environ 62%.

Pour rappel, une partie de nos interventions s'est déplacée, à la demande des intervenants, vers des prestations externes (auto-entrepreneuriat, micro-entreprises, etc.). 1 093 heures de travail ont fait l'objet d'une contractualisation de ce type en 2021 (1 600 heures en 2020).

UNE LEGERE AUGMENTATION DE L'ACTION SOCIALE

La répartition des différents axes de l'action sociale se présente comme suit :

- CNAS (comité national d'action sociale) : 27 % (29 % en 2020) ;
- APEH (allocation parents enfants handicapés) : 0 % (4 % en 2020) ;
- Titres restaurant (valeur unitaire de 7 € prise en charge à 50 % par la collectivité) : 54 % (48 % en 2020) ;

- Participation employeur transport en commun : 7 % (7 % en 2020) ;
- Participation employeur prévoyance : 12 % (12 % en 2020).

Le coût des avantages sociaux proposés aux agents enregistre une augmentation de 8,30 % après la forte baisse de l'année dernière. Cette augmentation se situe principalement dans une plus grande consommation des tickets restaurant une diminution du télétravail par rapport à 2020.

Pour rappel, nous avons indiqué en 2020 que l'impact du télétravail sur la consommation des tickets restaurant conduirait l'agence à s'interroger sur le redéploiement de ces crédits « action sociale » vers le renforcement de mesures existantes (participation employeur prévoyance) ou l'obligation à venir en matière de participation employeur à la complémentaire santé des collaborateurs. Ces chantiers ont été ouverts pour l'année 2022.

L'augmentation de la participation employeur aux transports en commun (+ 9,57 %) permet de retrouver des coûts proches de 2019.

	CNAS	APEH	Tickets restaurant	Participation transport en commun	Participation employeur prévoyance	TOTAL	Variation N/N-1
2019	10 143,00	2 783,59	27 118,00	2 542,20	4 520,00	47 106,79	-3,96%
2020	9 822,67	1 485,18	15 879,50	2 278,25	4 010,00	33 475,60	-28,94%
2021	9 964,00	0,00	19 435,00	2 496,35	4 360,00	36 255,35	8,30%

Cette année voit donc la dépense sociale par agent augmenter légèrement de 723 € à 744 €, contre 942 € en 2019

DES ARRETS POUR MALADIE ORDINAIRE PLUS NOMBREUX MAIS MOINS LONGS

Il s'agit uniquement de congés octroyés pour maladie ordinaire (sont exclus les arrêts longue maladie).

Le nombre d'arrêts d'une durée supérieure à 10 jours augmente (12 arrêts au lieu de 8 en 2020). On compte 4 arrêts entre 6 et 10 jours en 2021 (contre 5 en 2020), mais les arrêts plus courts sont en légère augmentation par rapport à 2020.

Il en résulte un nombre de jours d'arrêts de travail en diminution de 18,20 % par rapport à 2020, ainsi que le nombre d'agents concernés (- 5,26 %), et le nombre d'arrêts (- 24 %).

Un arrêt débutant en juillet 2020 a été prolongé jusqu'en mai 2021 soit 129 jours sur 2021. Trois autres agents font l'objet d'arrêts supérieurs à 10 jours correspondant à des hospitalisations

prévues. Ces trois arrêts comptabilisent 104 jours de maladie ordinaire. Ces quatre arrêts représentent près de la moitié des jours d'arrêt maladie pour 2021.

	Nb de jours	Nb d'agents en maladie	Nb d'arrêts	Nb d'arrêts = 1 jour	Nb d'arrêts entre 2 et 5 jours	Nb d'arrêts entre 6 et 10 jours	Nb d'arrêts >10 jours	Durée moyenne
2018	508	19	27	2	12	4	9	19
2019	833	23	32	7	16	1	8	26
2020	665	19	25	3	9	5	8	27
2021	544	18	31	5	10	4	12	18

Au-delà de ces arrêts maladie ordinaire, l'agence a aussi dû faire face en 2021 à deux accidents de travail. Ces accidents ont généré 66 jours d'arrêt de travail.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DUREMENT IMPACTEE PAR LA CRISE SANITAIRE

Ciclic Centre-Val de Loire est un établissement public de coopération culturelle à caractère administratif. À ce titre, il cotise au CNFPT, Centre National de la Fonction Publique Territoriale, dont les missions de formations concourent à l'accompagnement des collectivités et de leurs établissements dans leur mission de service public.

Cette cotisation s'élevait à 0,9 % de la masse salariale des agents titulaires et contractuels (et 0,5% de la masse salariale des emplois aidés) en 2021. Grâce à ce financement, les formations proposées par le CNFPT sont prises en charge par cet organisme.

Ces modalités conduisent l'agence Ciclic à privilégier la mise en œuvre des formations inscrites dans le plan de formation annuel par le CNFPT. Cependant, les missions de Ciclic n'étant pas de même nature que celles d'une collectivité territoriale, tout n'est pas réalisable via cet organisme.

En 2020, le nombre de jours de formations en faveur des collaborateurs de l'agence (agents permanents, emploi aidé et service civique) avait chuté de 82,8 % en raison de la situation sanitaire qui a obligé certains organismes de formations à annuler ou reporter la plupart de leurs actions de formation.

En 2021, Ciclic a vu son nombre de jours de formation augmenter de 187,1 % par rapport à 2020. Ces jours de formation restent malgré tout relativement faibles puisque c'est 50,7 % de moins que ceux réalisés en 2019.

On regrette cependant le manque d'agilité du CNFPT face à la crise sanitaire et le manque de moyens mis en œuvre en 2021 pour compenser les retards de formation accumulés au titre de l'année 2020.

En effet, les agents de Ciclic ont souvent été confrontés à des sessions complètes en raison d'une offre incapable de faire face aux demandes.

	Nb d'agents concernés	Nb de jours de formation	Nb de jours de formation par agent	Coût total	Coût total (hors cotisation CNFPT)	Cotisation CNFPT
2019	40	180,5	4,5	25 757 €	12 527 €	13 229,54 €
2020	14	31	2,2	12 948 €	2 578 €	10 370,00 €
2021	32	89	2,8	24 752 €	11 424 €	13 328,06 €

JG

Trente et un agents permanents différents et un contrat de projet ont réalisé au moins une session de formation. Cela représente 69,88 % des agents inscrits au tableau des effectifs. La moyenne de jours de formation par agent formé est de 2,8 jours pour 32 agents formés au total.

Le budget global formation de l'agence (CNFPT + autres organismes) s'est élevé à 24 752 € (soit 47,68 % de plus qu'en 2020). A noter les cotisations CNFPT qui ont retrouvé un niveau « normal » suite à la remise effectuée en 2020 par le CNFPT sur ses cotisations.

Les coûts de formation hors CNFPT s'élèvent à 11 424 € dont 605 € ont été dépensés pour une formation de conduite obligatoire pour les poids lourds, 450 € pour une formation manipulation d'extincteurs, et 9 704 € pour des formations de perfectionnement dans le domaine de la culture, des repères et outils fondamentaux ou des ressources humaines.

Sur la totalité de l'effectif (agents permanents et contrats de projet), le coût annuel moyen de formation par agent équivaut à 538 € dont 248 € obligatoires (cotisation CNFPT). Il s'élevait à 282 € en 2020.

Présentation détaillée des formations

Les formations d'hygiène et de sécurité représentent cette année le plus grand nombre de formations effectuées en 2021.

Dispositif	Nb de jours de formation	Répartition des jours formations
Hygiène et sécurité	34	38,2%
Intégration	0	0%
1er emploi	0	0%
Tout au long de la carrière (titulaires)	30	33,7%
Management	4	4,5%
Perfectionnement (contractuels)	16	18,0%
Préparation Concours / Examens	5	5,6%
Total général	89	100%

- Les formations réalisées en intra

Trois sessions de formation ont pu être effectuées en intra en 2021. Deux sessions de maintien et actualisation des compétences Sauveteur secouriste du travail (SST) pour 15 agents, et une session de manipulation des extincteurs pour 7 agents.

JG

▪ Les formations réalisées hors intra

Les formations hors intra correspondent aux formations réalisées au sein d'organismes de formation. De plus en plus avec le contexte, des formations sont réalisées à distance par ces organismes quand cela est possible.

19 agents ont bénéficié d'une action hors intra réunis sur 25 sessions, soit une durée totale de 70,5 jours de formation.

COMPETENCES GENERALES :

- Accompagnement pour remise à niveau sur les bases du métier de libraire
- Le cinéma et les publics éloignés de l'offre culturelle
- La comptabilité M14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif
- Définir et choisir votre système de stockage de fonds médias numériques
- Le cinéma, formes, langages, écritures
- Directeur d'exploitation cinématographique
- Lancer son entreprise de production audiovisuelle

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT :

- Développer un management collaboratif et innovant grâce à l'intelligence collective
- Planification, organisation, contrôle d'une équipe

REPERES ET OUTILS FONDAMENTAUX :

- Excel niveau 3 - utilisateur expert
- L'organisation et la gestion de son temps
- Anglais courant et professionnel

PREPARATION AUX CONCOURS :

- Préparation concours attaché principal

SECURITE :

- Habilitations électriques
- Maintien et actualisation des compétences du sauveteur secouriste du travail
- Formation de conduite obligatoire
- Manipulation d'extincteurs
- Renouvellement SSIAP

Prend acte :

- Du bilan social 2021 de l'Agence régionale CICLIC pour l'image, le livre et la culture numérique.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits

**Pour expédition conforme,
La Présidente de l'agence régionale du Centre-Val de Loire
pour le livre, l'image et la culture numérique**

Julie GAYET

