

GT Formation

02 mars 2018

liminaire

finances Solidaires



Solidaires Finances tient à insister, dans la continuité du DIF, sur le fait que le CPF ne peut être envisagé que dans le cadre d'un droit positif et nouveau permettant de mieux accompagner les agents dans leur parcours de carrière et ce sur la base de leurs choix personnels.

Nous insistons sur ce point, car force est de constater que l'esprit qui entoure la mise en œuvre de ce dispositif semble s'inscrire dans une logique de droit négatif.

Pour **Solidaires Finances**, la formation professionnelle n'est pas seulement un droit, elle est avant tout la base, le socle du professionnalisme et de l'expertise des agent(e)s du ministère. Ainsi, tout agent(e) doit pouvoir disposer, de la part de son employeur, d'une offre de formation lui permettant de prendre pied dans sa carrière et de pouvoir tout au long de celle-ci la faire vivre sous tous ses aspects. Il en est de même en matière de conditions de travail, en effet celles-ci sont indissociables de l'attention qui doit être portée à la qualité de la formation des agents. Tout agent(e) qui a eu des manques durant sa formation initiale et au delà, n'ayant pas les connaissances de bases nécessaires à la vie dans son environnement professionnel, ne maîtrisant pas les tenants et aboutissants de son travail, n'ayant pas de perspective de progression, est de fait un ou une agent(e) en souffrance potentielle et en perte de repère.

Pour **Solidaires Finances** la politique de formation ministérielle puis directionnelle doit s'articuler autour de trois piliers :

- ◆ Le pilier de la formation initiale (et dans certains cas statutaires). Sur ce point, force est de constater que celle-ci est menacée de toute part. Loin de construire le parcours de carrière des agent(e)s, elle se concentre sur la préparation à la 1ère prise de poste. De même, la culture ministérielle est désormais en jachère et le CMFI n'est plus qu'un lointain concept, encore inscrit sur le papier mais dénué de sens.

Solidaires Finances vous alerte sur le fait que la fragilisation pour ne pas dire la dénaturation de l'objectif de la formation initiale aura, si rien n'est fait pour infléchir les feuilles de routes actuelles, de lourdes conséquences sur le parcours de carrière des agent(e)s. Soyons clairs, le CPF ne permettra en aucun cas de combler les lacunes structurelles découlant du manque d'ambition en matière de formation initiale qui doit concourir à la construction de la colonne vertébrale des connaissances nécessaires à l'exercice de l'emploi catégoriel pour lequel l'agent(e) a été recrutée.

- ◆ Le pilier de la formation en cours de carrière ou continue. Ce pilier est également essentiel car il doit contribuer à accompagner les agent(e)s tout au long de leur carrière et sur tous les types de postes de travail qu'ils ou elles peuvent occuper. La formation en cours de carrière est dès lors une nécessité et un engagement. Une nécessité pour l'agent(e) et pour l'administration car il est indispensable de maîtriser les contours du poste afin d'exercer au mieux les missions de service public qui en découlent. Un engagement pour l'administration de soutenir et de donner à ses agent(e)s tous les moyens nécessaires, notamment sur le plan des savoirs, savoirs faire et savoirs être pour faire face aux contours de la mission et du poste.

C'est pourquoi Solidaires Finances conteste le recours au CPF pour toutes les formations qui seraient liées à un changement de poste de travail.





D'où la nécessité d'être très clair sur la notion de fonction et le périmètre de celle-ci.

◆ Le pilier du CPF. Ce pilier doit être envisagé dans le cadre de plus-value en matière de formation, notamment en lien avec des projets personnels soit de promotion, soit de reconversion vers des fonctions relevant d'une autre administration dépendant du MEF ou d'autres ministères, voire de fonctions extérieures à la Fonction Publique dès lors qu'elles s'inscrivent dans la continuité d'un engagement au service de la collectivité.

Compte tenu de ces trois piliers, les contours du CPF présenté dans le cadre de ce groupe de travail appellent de notre part plusieurs observations :

- ◆ L'affichage de priorités est salubre, mais celles-ci doivent être pensées en faveur des agent(e)s et ne pas venir fragiliser les contours existants. Nous reviendrons sur ce point dans le cadre de l'examen de la fiche sur le CPF.
- ◆ La notion d'inaptitude doit être clarifiée et elle ne peut être abordée que sous l'angle médical. Ainsi, nous refusons sans détours toutes logiques d'inaptitudes qui découleraient de bilans de compétences ou autres outils RH d'évaluation des agent(e)s.
- ◆ Les mobilités fonctionnelles subies ou résultant d'opérations de restructurations doivent être accompagnées de formations obligatoirement dispensées par l'administration. Seules les mobilités qui pourraient résulter d'un choix non contraint de l'agent(e) et nécessitant des formations de reconversion nous semblent pouvoir relever du périmètre du CPF.
- ◆ Les agent(e)s venant d'autres ministères et intégrant les MEF, soit par choix soit suite à réorganisation, doivent pouvoir bénéficier d'une offre de formation leur permettant de faire face à leur nouveau positionnement. Ceci doit s'appuyer notamment sur la formation initiale et en cours de carrière. Dès lors le CPF ne peut être une solution de substitution.
- ◆ Les formations dispensées en interne aux MEF ne peuvent en aucun cas relever du CPF dès lors qu'elles relèvent pour l'agent(e) de l'offre directionnelle de formation. Ainsi, ceci ne doit concerner que des formations du MEF extérieures à la direction d'affectation de l'agent(e).
- ◆ Enfin, les formations qui relèvent du socle de connaissances et de compétences professionnelles ne devraient pas pouvoir faire l'objet d'un différé pour tous les agents recrutés par la voie du PACTE ou la voie contractuelle (Agents C techniques).

Le compte personnel de formation doit être un outil favorisant la promotion sociale, ce qui nous conduit à préciser qu'il est dès lors important de favoriser le recours au CPF pour les actions de préparations aux concours pour lesquelles les agent(e)s ne peuvent pas ou plus prétendre aux préparations directionnelles. Une prise en charge des frais engagés est de ce fait indispensable.

Nous demandons par ailleurs, que le CPF puisse être utilisé en priorité par les agent(e) non inscrits à une préparation mais inscrits à un concours ou examen professionnel. Dans le cadre de la lutte contre les disparités, il nous semble anormal d'obliger d'avoir recours en priorité au CET.

En conclusion, les questions en lien avec la formation nous semblent devoir être une priorité et nous demandons la tenue d'un groupe de travail pour examiner certains sujets, nous pouvons citer : la lutte contre les risques de discriminations à l'embauche, les formations managériales, la prise en compte de la fonction de maître d'apprentissage dans le cadre du compte d'engagement citoyen, etc.

