

GT

Formation Professionnelle

5 mars 2020

Liminaire



Pour **Solidaires Finances**, la formation professionnelle statutaire puis la formation en cours de carrière sont des axes majeurs permettant de construire et d'accompagner le professionnalisme et l'expertise des agent.e.s du ministère. Ainsi, tout agent(e) doit pouvoir bénéficier d'actions de formation à large spectre, permettant d'acquérir :

- dans un 1^{er} temps les socles de fondamentaux essentiels au parcours de carrière et aux mobilités qui y seront associées,
- puis les savoirs, les savoirs faire et savoirs être indispensables à toute première prise de poste mais également aux ajustements fonctionnels qui ne manqueront pas d'intervenir en début de carrière,
- année après année, des connaissances et des compétences nouvelles en lien avec les missions, fonctions et mobilités exercées, mais également en lien avec les souhaits individuels d'enrichissement personnel et/ou professionnel sur des aspects diversifiés attachés ou non au cadre d'emploi. Ainsi, à titre d'exemple, l'offre de formation en cours de carrière, dans un ministère comme le nôtre, ouvert sur le monde et en interface avec des populations cosmopolites, devrait comporter un large choix de formations aux langues étrangères, largement accessibles à tous les types de personnels. Bien entendu, ce type de formation doit relever du cours de carrière et nullement du compte personnel de formation.

Solidaires Finances tient également en avant propos, à rappeler que le corpus de la formation dispensée, son mode d'enseignement, l'accessibilité au droit à la formation, jouent un rôle majeur dans l'accompagnement des agentes et des agents et influent directement sur les conditions de travail. Un rapport sur les conditions de travail, élaboré par Solidaires Finances Publiques concernant le périmètre DGFIP démontre sans ambiguïté, les conséquences néfastes que peut engendrer pour les agent.es et les cadres un niveau moindre de formation.

Nous réaffirmons, que tout agent.e qui a eu des manques durant sa formation initiale et au delà, n'ayant pas les connaissances de bases nécessaires pour évoluer dans son environnement professionnel, ne maîtrisant pas les tenants et aboutissements 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.

C'est pourquoi **Solidaires Finances** réaffirme la nécessité de repenser toute la mécanique de recensement des besoins de formation, les indicateurs de suivi des agents exclus ou faiblement concernés par des actions de formation. Il s'agit donc bien de fixer un nouvel objectif, visant d'une part à mieux recenser les besoins collectifs de formation et d'autre part de mieux répondre aux attentes spécifiques et aux difficultés pouvant générer de l'auto censure en matière de participation aux formations.

Une meilleure concertation autour des plans de formation, une revalorisation des frais de missions pour formation, des dispositifs de soutien aux agents chargés de famille plus adaptés, une meilleure reconnaissance des tutrices et tuteurs, un recours accru aux formations présentielles, sont autant d'éléments qui permettront de redonner à la formation son attractivité et sa place dans les parcours de carrière et la construction des technicités. Sans cela, c'est mettre les agentes et les agents en danger et en précarité !

Cette mise en garde nous projette pleinement dans l'actualité et dans ce groupe de travail. **Solidaires Finances** ne cachera pas son incompréhension et son exaspération sur la manière dont vous abordez le dialogue social sur ce sujet majeur que constitue la formation professionnelle des personnels de Bercy. Vos fiches ne sont qu'informatives, aucune place à la réflexion sur les marges de progrès, sur l'écoute des besoins et des appréciations des agent.es, sur les leviers pouvant être discutés pour mieux les accompagner tout au long de leur carrière. En loge, vous avez arrêté un diagnostic et un plan d'action minimaliste, bien éloigné de la vraie vie, des véritables besoins et attentes.

Vous affichez en ordre du jour la volonté de présenter le bilan statistique de la formation 2018. Pour appuyer cela, une fiche de 3 pages ! Ce n'est plus de la statistique, c'est de la soustraction ! Pourquoi ne pas nous avoir redonné en document le Bilan statistique dans sa globalité ? Bilan statistique qui a perdu de la substance au cours de ces dernières années, un simple regard curieux sur ce qui se pratiquait à la fin des années 2000 nous le démontre. Comme l'absence par ailleurs, de discussions stratégiques, avec les OS sur la formation !

Où est le temps où le Secrétariat Général, en responsabilité, réfléchissait et associait les organisations syndicales à sa réflexion sur les enjeux, sur la constitution d'une charte ministérielle de la formation, sur l'accompagnement des formateurs occasionnels, des tuteurs, sur la finalité et le contenu du CMFI, sur les concours ? Bien entendu, nous avons eu des discussions parfois âpres, des désaccords profonds comme lors de l'instauration du concours commun C, mais il y avait discussions, concertation. Tout le monde s'accordait sur le fait que sur les enjeux de la formation il y avait des visions et des ambitions pouvant se recouper !

Même lors de périodes, pas très consensuelles et relativement conflictuelles, comme celle où Thierry Breton était notre ministre de Tutelle, il y avait plus d'échanges qu'aujourd'hui.

Ce temps est-il révolu ? Bercy qui n'est plus une citadelle au regard du reste du monde de la Fonction Publique, a visiblement pris le parti d'embastiller ses propres agents dans une vision patronale et rétrograde du management !

Les attaques actuellement menées dans les directions contre le droit à la formation et les parcours de carrière nous confortent dans ce ressenti !

Ces attaques sont multiples et nous allons y revenir sommairement.

La première porte sur la notion d'appartenance à une maison commune, Bercy et à la construction d'une culture commune.

Le rappel pour mémoire, figurant sur votre fiche CMFI, démontre que la mémoire de notre ministère est d'une profondeur de champ affligeante ! Comment pouvez-vous ainsi, nous présenter l'histoire du CMFI ? Comme visiblement vous avez mis au pilon l'histoire de Bercy, nous vous rappelons que le CMFI a un riche passé, évolutif, nourri par la concertation. Certains ici, on peut être connus un CMFI étoffé et ambitieux, composé de 3 phases dont une phase avec un brassage large des stagiaires entre les écoles. Une phase où il y avait une découverte des services des autres directions. Aujourd'hui le CMFI se résume à une poignée d'heures alors qu'il y a 15 ans ou plus, il se déroulait sur plusieurs semaines. Et pourtant à l'époque, nous n'étions pas confrontés à l'actuel discours sur la nécessaire mobilité inter directionnelle, public/privé, etc. Néanmoins l'idée que les agentes et les agents de Bercy devaient acquérir une culture commune, une perception du monde de l'entreprise, était bien présente. A l'époque nous étions sur du concret et non enfermé par l'objectif du moindre coût budgétaire !

Approximation que nous retrouvons dans votre fiche lorsque vous évoquez le dispositif des classes inversées ! Force est de constater que ce qui est écrit ne correspond absolument pas à ce qui a été pratiqué dans certaines écoles !



Pour conclure sur le CMFI, nous aimerions connaître comment vous procédez à son évaluation ? Vous annoncez des ajustements mais comment tenez-vous compte des attentes pédagogiques qui bruissent des écoles ? Dans une direction, nous avons constaté que le CMFI ne recueille que 72 % d'avis favorable ! Cela vous convient ? Si Monsieur Breton était de retour parmi nous, nous nous poserions collectivement la question de son reparamétrage ! En effet, Cet ancien ministre et bien d'autres après lui estimaient qu'une formation ne recueillant pas au moins 75 % d'avis favorable devait être remise en cause ! Pour **Solidaires Finances**, le CMFI mérite d'être repensé, sur la base du mieux disant, en embarquant toutes les catégories d'agents y compris les contractuels et permettant de construire une véritable culture ministérielle, intégrée et complémentaires aux cultures directionnelles.

Aborder le CMFI sans évoquer la dégradation de la formation initiale conduirait à masquer une réalité bien inquiétante. Les réformes des scolarités engagées dans toutes les directions nuisent gravement aux savoirs et aux compétences, mais également aux parcours de carrière. La volonté, qui est la vôtre, de jeter sans délai, les lauréats des concours externes et internes dans le bain de la productivité est une erreur majeure et pour **Solidaires Finances**, elle est à l'opposée de ce qu'il faudrait faire et de ce qui est attendu ! La DGFAFP, le SG, les Directions nous parlent de l'attractivité de nos emplois, mais comment peut-on créer de l'attractivité en formant des agents sur des approches fonctionnelles restrictives, en les enfermant dans des approches pour le moins précaires ?

Dans quelques jours, Bercy célébrera à sa façon le 8 mars, mais comment parader sur la lutte contre les disparités femmes-hommes lorsque l'administration précarise les parcours de carrière, qu'elle limite le nombre de participation aux concours. Le secrétariat général parle de transparence, mais où est la transparence lorsque dans les données genrées, nous n'avons pas d'éléments permettant de savoir, en matière d'exclus de la formation, le % de femmes de moins de 40 ans dans cette situation ?

Plus globalement comment parler de transparence lorsque les chiffres de la formation statutaire mixent de la formation initiale et de la formation statutaire intervenant en cours de carrière ? Nous le savons la formation initiale perd de la voilure en nombre de jours de formation par stagiaires, mais cette donnée devient illisible avec votre approche d'ensemble. Par exemple, l'intégration de la formation statutaire prévue dans les statuts de la DGDDI concernant le tir, brouille l'analyse et l'examen statistique et stratégique.

Enfin, **Solidaires Finances** le réaffirme, Bercy est riche de la diversité de ses directions, riche de la diversité de ses métiers, de ses missions, de ses fonctions, de ses réseaux déconcentrés, cette richesse n'est pas comparable avec d'autres ministères, secteurs. Les attentes des usagers de Bercy en matière de compétence, d'expertise, de proximité, de qualité d'accueil, nécessitent un haut niveau de formation. Se satisfaire pour 2018 d'1,3 jours de formation continue n'est pas à la hauteur des enjeux. Concevoir que les cadres A et A+ de Bercy ne soient en moyenne qu'à 43,5 jours de formation est également préoccupant ! Voir se rapprocher les durées moyennes de formation initiale entre cadre B et A soulève par ailleurs bien interrogation et démontre, là où elles existent, une volonté perfide de banaliser les doctrines d'emplois afin de faire réaliser certaines missions au moindre coût !

Solidaires, devant la DGAFP a dénoncé la philosophie du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. Nous sommes confrontés à une vision étriquée de la formation et des parcours de carrière.

La loi de transformation de la fonction publique comme la réforme des retraites casse le modèle social et constitue une arme de guerre contre les valeurs de solidarités et contre le service public et la fonction publique. Nous n'allons donc pas vous suivre sur l'auto satisfaction autour de ce schéma destructeur, mais **Solidaires Finances** tient ici, à démontrer l'absurdité de cette pensée technocratique, qui casse les parcours de carrière, qui fixe des objectifs nourrit de reculs sociaux ! Les leviers du numérique, la volonté de rendre les agent.es pleinement acteur de leur parcours, sont entre autre, des faux semblants !



Pour illustrer notre propos, en action, l'administration entend mettre en œuvre une nouvelle articulation entre formation initiale et formation continue, mais cette mise en œuvre, à ce stade ne se traduit que par des refontes des formations initiales ! Cela n'interpelle personne visiblement, sauf nous les organisations syndicales et les personnels, qui voient bien, l'hypocrisie de cet axe ! Sur cette question, comme sur d'autres, nous demandons l'arrêt immédiat des réformes engagées, la mise en place d'une étude d'impact sur toutes les formations réformées, l'organisation d'un cycle de diagnostic et de recensements des besoins de formation tant statutaires qu'en cours de carrière et ce sur une base de densification des dites actions, le tout au service de l'intérêt général. L'objectif affiché de monter en puissance sur l'e-formation ne répond en rien aux impératifs pédagogiques et pose par ailleurs de nombreuses difficultés en matière de sécurisation des parcours de formation. Ainsi, nombre de stagiaires sont livrés à eux-mêmes ou sont confrontés à des modes opératoires qui ne leur permettent pas de suivre avec l'assiduité nécessaire les dites e-formations.

Pour **Solidaires Finances**, la formation en présentiel permet de garantir un bon cheminement pédagogique et les synergies nécessaires entre équipes de formations et stagiaires et entre stagiaires. Dès lors nous demandons la priorisation des formations en présentiel et une plus grande autonomie des équipes de formation des écoles sur le choix des outils pédagogiques les mieux adaptés aux enseignements proposés.

En conclusion, sur cette question de la formation, mais également sur les lignes directrices de gestion, sur l'accompagnement social et indemnitaire des agentes et des agents, sur le périmètre des missions, ... Solidaires Finances attend que le dialogue social soit à l'écoute des attentes des personnels et en capacité de déboucher sur des réponses concrètes et favorables pour eux.

