

Le 23 novembre 2017

Formation à la DGE

Le bilan annuel du plan de formation professionnelle des ministères économiques et financiers et plus particulièrement encore de la DGE est depuis trop de temps escamoté. Solidaraires I.D.D. demande au Directeur Général d'organiser avant toutes discussions, sur les évolutions pouvant être apportées à la Formation Initiale des agents dont vous avez la gestion, un point d'étape argumenté et contradictoire sur le bilan de la formation.

Le Bilan autour de la formation est et doit être un point de dialogue incontournable entre l'administration et les représentants des personnels. Hors, force est de constater que ce bilan n'est inscrit à aucun ordre du jour et encore moins d'un comité technique (CT) puisque cette DG est la seule à ne pas en avoir.

Alors que le bilan de la formation devrait être examiné en comité technique de réseau (CTR) comme il en existe dans toutes les directions générales et directions d'état majors des MEF, sauf à la DGE, nous acceptons de l'évoquer lors d'un GT directionnel, car le débat doit avoir impérativement lieu. À ce titre, nous souhaitons que cette réunion fasse l'objet d'un relevé de discussion.

Sur le fond, nous nous devons de dresser une photographie la plus objective, la plus nette, la plus fidèle, la plus concrète, sur l'ensemble des sujets qui composent le bilan de la formation. Il est en effet, fondamental, de dresser un diagnostic sérieux et partagé de l'existant avant de se lancer sur des éventuelles réformes conduisant à bouger les lignes existantes. Agir autrement ne serait pas sérieux, à moins d'avoir pour ambition de construire une approche radicalement différente de celle qui a forgé le professionnalisme des agents de la DGE, quelle que soit leur filière d'origine.

Il nous apparaît tout aussi nécessaire de connaître les contours, le lien avec les doctrines d'emplois, les missions. En effet, comment diable pourrions nous remplir notre rôle de représentant du personnel, géré par cette administration, et construire un bilan en dehors de tout dialogue social.

La question du bilan est donc essentielle, et c'est pourquoi nous vous demandons, de séquencer son examen : un premier tour de table sur le recrutement et les préparations aux concours, un second temps pour la Formation initiale et une dernière séquence pour aborder la formation en cours de carrière, le DIF et le congé formation. Ce point de méthode nous semble fondamental pour la clarté et la sérénité des débats.

Compte tenu des risques qui pèsent sur les droits des salariés-es et demandeurs d'emploi en matière d'assurance chômage ou de formation professionnelle, dans la période, Solidaraires souhaite également recueillir la réflexion de la DGE sur ces sujets.

La formation est depuis l'absorption des DRIRE, en 2009/2010, un sujet totalement occulté, alors que déjà à cette époque nous avons dénoncé l'absence de vision globale. Depuis la création du corps des TSEI, en 2012, c'est un sujet qui perdure dans l'oubli.

Nos formations lointaines nous obligent à vous renvoyer aux textes de références du 2/02, du 15/10, du 19 et 26/12/2007. En application de l'article 1 du décret du 15 octobre, la formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions suivantes :

- 1° La formation professionnelle statutaire, destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;
- 2° La formation continue, tendant à maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :
 - a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;
 - b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
 - c) Le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;
- 3° La formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
- 4° La réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- 5° La validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- 6° L'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle régi par le 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Le contenu des formations prévues au 1° ci-dessus est fixé par arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

En son article 2 : La formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er} fait l'objet d'une politique définie, animée et coordonnée en liaison avec les organisations représentatives du personnel selon les modalités définies au chapitre VIII du présent décret (15/10/2007).

Quelle ambition a la DGE dans l'architecture d'ensemble de la formation ? L'égalité de traitement dans l'accès à la formation est-elle satisfaisante sur l'ensemble du territoire ?

Pour Solidaires, une vision holistique est indispensable. Indispensable en prenant en compte toutes les composantes de la DGE mais également en intégrant dans le paysage de la réflexion les évolutions provenant de la fonction publique. Et dans la période elles sont nombreuses, le gouvernement passant en force sur bien des sujets. Mais les textes sont là, et il nous faut désormais savoir comment nous les intégrons ou pas, dans notre périmètre directionnel. En tout cas, lancer les bases de ce chantier de la formation initiale sans y adosser les débats prévisibles autour du déploiement du compte personnel de formation, les réflexions autour du rapport LHORTY, les pistes exposées par la mission ROUSSELLE, les mesures visant à gommer les inégalités de rémunération et de parcours professionnel entre femmes et hommes dans la fonction publique, constitue une erreur manifeste.

Sur ce point, comment entend traduire la DGE, par exemple, la recommandation 4 du rapport de la mission de février 2017 remis au 1^{er} ministre et portant sur les écoles de service public et la diversité, à savoir : clarifier les objectifs du recrutement et de la formation dans les écoles en réaffirmant l'importance d'une formation à la carrière dans la fonction publique.

Il nous appartient également d'attirer une nouvelle fois l'attention sur le suivi des sujets abordés en CAP :

- un vivier de candidat·e·s potentiellement intéressé par la DGE insuffisamment sensibilisé à l'attractivité des missions et cœur de métier,
- Une étude est en cours, réalisée auprès de la centaine de candidats inscrits au concours externe de TSPEI 2017 mais non présents aux épreuves. La DGE promet la mise en œuvre d'un plan d'action pour accroître les possibilités de candidatures et surtout pour éviter une forte déperdition de présence des candidats aux épreuves sans préciser de date,
- le gestionnaire de corps propose d'établir une campagne d'informations dans certains lycées par exemple, de préparer un kit de présentation, et aussi organiser des interventions dans des instances pédagogiques sans plus de précision ni de certitude sur cette proposition,
- la remise en cause de l'ascenseur social DGE via la réduction du nombre de places offertes aux concours internes, examens professionnels et plan de qualification de B en A dérisoire, quand il existe,
- l'absence de suivi et de reconnaissance des agent·e·s en fin de carrière, en particulier, dans le cadre des réformes et réorganisations territoriales,
- la formation initiale des agent·e·s A et B est très en retrait du niveau attendu compte tenu du positionnement catégoriel des uns et des autres,
- l'absence de formation initiale pour les agent·e·s promus par liste d'aptitude (LA), les fragilisant ainsi pour la suite de leur carrière et pour le bon exercice des missions qu'ils (elles) seront amenés à exercer au cours de leur vie professionnelle et pas suffisamment préparés aux mobilités auxquelles ils (elles) devront faire face,
- un accompagnement social des stagiaires particulièrement inadapté compte tenu des difficultés qu'ils (elles) rencontrent notamment lors du stage de formation initiale, (pour rappel en 2016 et 2017, 3 agents nouvellement recrutés sont passés en CAP extraordinaire pour être non titularisés),
- des restes à charge non acceptables pour un très grand nombre de stagiaires en formation initiale faute d'une indemnité de scolarité revalorisée (mais pas seulement...),
- les limites du système de recensement des besoins de formation qui ne permet pas de prendre en compte tous les besoins individuels mais également tous les besoins collectifs,
- le nombre élevé d'agent·e·s qui n'ont jamais accès aux formations demandées,
- le trop grand nombre d'agent·e·s qui s'autocensure ou qui est censuré pour suivre des actions de formation ou pour devenir personnel associé,
- l'insuffisance des remboursements de frais pour les agent·e·s qui vont en formation continue,
- les problèmes en matière de préparation de concours pour les agent·e·s chargés de famille.

Avant de conclure, il nous semble important de dire que les questions de formation sont des questions capitales, car sans formation les agents sont laissés à l'abandon et sont de fait confrontés à toute la brutalité technique de leur métier, de leurs fonctions. Pour ce faire ils doivent être accompagnés, du 1^{er} au dernier jour de leur vie professionnelle.

Pour ce faire, ils doivent, selon leur mode d'accès à une catégorie, à un grade, bénéficier d'un cursus de formation qui, une fois achevé, leur donne les mêmes chances pour affronter le futur qui s'ouvre à eux. Tel n'est pas le cas. La formation repose essentiellement sur la transmission locale des règles de l'art, sans autre référentiel en matière de formation initiale et le bilan doit permettre de repousser les disparités dans les champs professionnels où les agents sont fonctionnellement employés, notamment hors du périmètre du ministère des finances.

En conclusion, nous attendons à l'issue de l'examen du bilan que les éléments mis en débat contribuent à nourrir les travaux des réflexions à venir et ce, au travers d'un cycle de discussion dûment concerté.

Nous souhaitons également qu'un point d'information soit fait sur l'accueil des futurs agents au sein des écoles des mines, avec un volet de présentation dédié aux organisations syndicales représentatives. Nous rappelons enfin notre attachement à ce qu'ils bénéficient tous d'un accompagnement social ambitieux et d'un parcours de formation en établissement avec un véritable tutorat.