

## Groupe de travail Formation du 5 mars

### *Un bilan, sinon rien !*

Le dernier rendez-vous ministériel sur cette thématique formation date de novembre 2016.

Aussi au vu des nombreuses évolutions intervenues depuis cette date dans les directions du ministère, les fédérations étaient en droit d'attendre de la part de l'administration autre chose qu'un discours convenu sur des bilans déjà connus ou des dossiers imposés, encore et toujours, avec le bon vouloir de la Fonction Publique.

Déjà à la lecture de l'ordre du jour, il a été aisé de percevoir que ce groupe de travail serait pour le Secrétariat Général un simple passage obligé pour respecter l'agenda social.

- *Bilan statistique de la formation 2018,*
- *Enquête triennale sur les exclus de la formation,*
- *Refonte du cycle ministériel de formation initiale (CMFI) et de l'université des cadres,*
- *Point d'actualité,*
- *Questions diverses*

#### **Bilan statistique de la formation 2018**

La fiche de ce GT a été établie à partir du bilan statistique de la formation 2018. Il en reprend les principaux éléments. Le taux d'accès à la formation est de 81.3%, soit le plus haut taux depuis 2014.

Le nombre de stagiaires s'élève à 560 532 pour 1 901 490 journées de formation.

Ces chiffres peuvent paraître étonnants pour une administration de 138 000 agents mais si un agent suit plusieurs actions de formation, il est compté plusieurs fois.

La formation statutaire connaît une hausse de 8,9% liée aux volumes de recrutement (3944 recrutements externes en 2018, 3873 en 2017, 3129 en 2016) mais aussi au nombre croissant de formation au tir à la DGDDI. En effet la formation statutaire inclut la formation initiale mais aussi les actions de formation prévues par les statuts en cours de carrière. La formation tir « maintien des compétences » prévoit 4 séances et un minimum de 200 cartouches tirées par an : de quoi substantiellement gonfler les chiffres !

**FO Finances** a dénoncé cet amalgame, les formations initiale et statutaire doivent être différenciées pour une meilleure lisibilité.

Par ailleurs, la durée moyenne de formation progresse depuis la mise en place de parcours de formation plus longs pour les agents C, ce qui est à souligner.

La préparation aux concours et examens professionnels diminue légèrement avec 34 577 journées stagiaires soit une durée moyenne de 1,7 jours mais depuis 2014 elle accuse une baisse de 30%. Pour **FO Finances**, cette diminution doit être mise en corrélation avec l'effondrement des promotions internes et le changement de règle de gestion à la DGFIP.

Si le nombre de stagiaires en formation continue a augmenté de 19.5 % par rapport à 2017, de 391 608 à 468 121, la durée moyenne de formation

a diminué : 1,3 jour en 2018, de même que le budget qui y est consacré.

La mise en place e-formation est une explication. Pour **FO Finances**, l'e-formation ne peut être acceptée que comme complément à la formation présentielle et non comme substitut.

Sur le compte personnel de formation, nous n'avons aucune donnée chiffrée, mais **FO Finances** a dénoncé sa complexité et surtout les directions refusent systématiquement sa mise en œuvre quand il y a un coût extérieur.

Le Secrétariat Général a mis en avant les bilans de compétence et la validation des acquis de l'expérience, notamment en cas de restructuration sur la réforme du pôle 3<sup>E</sup> par exemple.

**FO Finances** refuse que ces dispositifs soient considérés comme un outil d'accompagnement des réformes, cela va bien au-delà.

La formation devrait être abordée à l'automne dans le cadre de la discussion sur les lignes directrices de gestion ministérielle et la stratégie RH.

### **Enquête triennale sur les exclus de la formation**

Le Secrétariat Général a restitué les résultats de l'enquête 2016-2018 sur les exclus de la formation. Son contenu a progressivement évolué pour intégrer des données qualitatives en plus des données quantitatives.

Sur la période 2016-2018, 5 778 agents ont suivi moins d'une demi-journée de formation sur trois ans ce qui représente 4.2% de l'effectif des ministères économiques et financiers au 31 décembre 2018. **FO Finances** a demandé que les formations obligatoires et/ou statutaires ne soient pas comptées et que le seuil de mesure soit relevé à un jour de formation pour donner un nouvel élan à la réduction de cette exclusion.

L'analyse par catégorie démontre que les agents C représentent encore 40% des exclus. Ce taux est en recul mais reste inquiétant, tout comme l'augmentation des agents de catégorie B qui passent de 20 à 38% !

Les exclus de la formation sont pour 67% d'entre eux des agents âgés d'au moins 50 ans, ce qui au regard de la moyenne d'âge des ministères n'est pas encore tout à fait celui de la retraite ! Cette question de l'âge nous conforte dans notre

demande d'un Gt sur la gestion des « séniors », ce critère apparaissait déjà dans l'enquête sur les discriminations.

Au niveau des directions, la DGCCRF affiche un taux d'exclus de la formation par rapport à ces effectifs de 12.5%, en hausse à chaque enquête. Pour **FO Finances**, la situation des agents de la DGCCRF, perdus dans les méandres de l'interministérialité et sans perspective claire d'avenir, explique un accès compliqué à la formation.

En plus de ces éléments, **FO Finances** a demandé une analyse plus fine avec une approche genrée et par mission ainsi que le nombre de refus de formation.

Un questionnaire sur les motifs de non-participation est envoyé aux agents exclus. Les premières causes invoquées sont : « je ne ressens pas le besoin de suivre une formation », l'absence d'offre répondant aux besoins et le manque de temps.

Les raisons sont multiples : tensions dans les services en raison des suppressions d'emplois, pressions de la hiérarchie locale pour retarder ou annuler une demande de formation, éloignement du lieu de formation, durée ou jour inadaptés (mercredi par exemple), carences dans l'offre de formation...

**FO Finances** est aussi revenue sur le niveau de remboursement des frais liés à la formation, les frais de mission mais plus généralement aux frais de déplacement, qui ne couvrent plus, loin s'en faut, les frais réels engagés par les agents. La nouvelle procédure de remboursement des frais n'a rien arrangé, plus complexe et plus longue, elle rebute certains agents.

Le Secrétariat Général a renvoyé le débat sur les frais en interministériel. Notre fédération a insisté sur la nécessité de réfléchir à un accompagnement social ministériel sur ces questions, notamment pour les chargés de famille.

Afin de mieux prendre en compte les causes d'exclusion, l'administration propose de mettre en place une démarche d'accompagnement personnalisé de cette population via les services de formation et les managers de proximité. Ce sujet devrait être évoqué avec l'agent concerné lors de l'entretien annuel. Les conseillers formation pourraient aussi proposer un entretien plus spécifique.

Pour **FO Finances**, la dimension formation est rarement abordée dans l'entretien annuel. La plupart des managers la considère seulement sous le prisme de l'absentéisme dans un contexte de réduction des effectifs et de hausse de la charge de travail qui les contraint à des arbitrages défavorables.

**FO Finances** demande un profond changement de méthode, il faut procéder à un recensement exhaustif de besoins en formation, et raisonner en taux de couverture de ces besoins individuels et collectifs plutôt qu'en taux d'absentéisme. La formation n'est pas un coût à réduire mais un investissement à développer.

### **La refonte du cycle ministériel de formation initiale (CMFI)**

Organisé chaque année par le SG en lien avec l'IGPDE, le CMFI s'adresse aux nouveaux cadres A de la GDGFIP, de la Douane, de la DGCCRF et de l'administration centrale.

En 2018, le dispositif a évolué, il est maintenant organisé sur une durée de 4 jours avec :

- la mise en place d'un véritable accueil des élèves dans le cadre d'un séminaire d'ouverture ;
- une place plus grande aux avancées du numérique et à la culture de l'innovation ;
- une incarnation plus forte du CMFI sur certains sites ;
- l'introduction de pédagogies plus participatives et ludiques, classes inversées ;
- la création d'un esprit promotionnel par la mise en place d'un challenge inter-écoles.

**FO Finances** a rappelé son attachement à ce CMFI, image d'une culture ministérielle indispensable, et a demandé sa généralisation dans toutes les formations initiales A, B et C.

Sur la durée, on est passé progressivement d'un CMFI de 6 semaines à 4 jours, cela nous semble un peu court pour pouvoir développer les sujets transverses : management, égalité professionnelle Femmes-Hommes, diversité et discrimination.

De même, **FO Finances** demande que les immersions de stagiaires au sein d'autres directions soient remises en place mais plutôt en fin de scolarité.

La formation des stagiaires ne peut se concevoir qu'au travers des écoles d'application du ministère, **FO Finances** s'opposera à toute tentative de mutualisation.

Compte tenu de l'heure tardive, les autres points n'ont pu être abordés.

**Ce groupe de travail était demandé de longue date par FO Finances, qui considère que la formation professionnelle est un des piliers fondamentaux dans le parcours de carrière des agents, d'autant plus dans cette période de réformes et de restructurations.**

**FO Finances déplore l'absence d'orientation ministérielle sur la formation professionnelle, pas sûr que les discussions de gestion ministérielles sur la stratégie RH du ministère à l'automne permettent de dépasser le seul accompagnement des réformes. Mais chiche !**

