

GROUPE DE TRAVAIL FORMATION

**DES INTENTIONS,
.... À VÉRIFIER DANS LEUR CONCRÉTISATION**

Un groupe de travail s'est réuni le 11 mai 2022 présidé par le sous-directeur des services RH du Secrétariat Général du ministère.

Il faisait suite à la réunion du 10 février 2022 qui n'avait permis d'aborder que 2 points du document d'orientation stratégique du Ministère en matière de formation professionnelle pour la période 2022-2024.

Ce document découle en grande partie du schéma directeur de la formation professionnelle 2021-2023, rédigé par la DGAFP.

Il concerne uniquement les formations transverses et d'intérêt commun à l'ensemble des directions et services du ministère. Cette stratégie de formation ministérielle a vocation à être déclinée par les directions, dans leur plan annuel de formation.

FO Finances a rappelé l'importance de la formation professionnelle dans le parcours de carrière des agents, d'autant plus dans une période de réformes et de restructurations incessantes.



Consolider la fonction managériale

Les enjeux managériaux ont toujours fait l'objet d'une préoccupation forte des plans RH du MEFR, grâce à des plans ministériels dédiés (avec le Plan Managérial Ministériel ou des plans directionnels), que ce soit à destination des encadrants de proximité ou des cadres dirigeants.

Ces efforts sont à poursuivre autour des nouvelles actions suivantes :

- ✓ Respecter l'obligation de formation au management pour tout primo-encadrant ;
- ✓ Accompagner les cadres dans la mise en place des projets de transformation ;
- ✓ Mettre en oeuvre le plan managérial ministériel pour l'encadrement supérieur.

FO Finances ne conteste pas la nécessité d'une formation de qualité, pour l'encadrement, pour autant la formation professionnelle ne doit laisser aucun agent sur le bord du chemin.

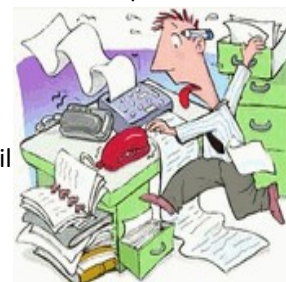
Accompagner le développement professionnel

Les récentes lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion insistent sur la poursuite d'une politique de formation active pour les agents promus et pour les agents s'inscrivant dans un parcours professionnel, ainsi que sur le rôle-clé de l'entretien professionnel annuel pour déterminer les besoins de formation de l'agent.

FO Finances a largement dénoncé les dérives de ces LDG et tout particulièrement sur leurs aspects de non transparence des décisions administratives.

Si l'entretien permettait d'avoir un suivi des desiderata des agents sur leur demande de formation, cela se saurait. L'administration veut développer une « offre » RH plus qualitative et plus individualisée, pour accompagner au mieux les agents dans la construction de leurs parcours professionnels.

Belle ambition, qui trop souvent se heurte à bien des contraintes dans son exécution comme le manque de personnels et la charge de travail dans les services, quand ce ne sont pas les refus sans motif des chefs de service.



Le ministère souhaite enrichir l'offre de formation à destination des acteurs RH et faciliter la mobilisation des outils de la formation par l'ensemble des agents, par les moyens suivants :

- ✗ Professionnaliser la formation des acteurs RH (domaine RH, prévention et lutte contre les discriminations, pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail) ;
- ✗ Former les représentants du personnel à la réforme des instances de dialogue social ;
- ✗ Former aux thématiques transverses ministérielles ;
- ✗ Faciliter la mobilisation de l'ensemble des outils de la formation pour accompagner les agents dans leur parcours professionnel.

Assurer une meilleure efficacité du dispositif de formation **FO Finances** le prend pour une étape mais certainement pas comme une fin en soi. Trop de fois avons-nous vu de belles intentions se fracasser sur le mur des rigidités ou des replis sur soi directionnels et surtout sur l'incapacité à octroyer les moyens nécessaires.

Le Secrétariat Général en lien avec le schéma directeur de la DGAP, souhaite :

- X Développer la mutualisation ministérielle pour plus d'efficacité collective ;
- X Engager une réflexion sur les formations internes ;
- X Améliorer la connaissance des coûts de formation ;
- X Mieux évaluer les formations dispensées et les compétences acquises.

Un beau catalogue d'intentions dont à ce stade, le ministère est bien incapable de nous montrer les outils qu'il compte mettre en place pour atteindre ses objectifs.

Piloter la politique ministérielle de formation

Un conseil ministériel de la formation sera créé, afin de superviser la mise en oeuvre du présent document d'orientation en matière de formation au sein du ministère et de suivre sa mise en oeuvre.

Sur la période des trois années, ce document pourra être ajusté et actualisé en fonction de l'évolution des axes de stratégie RH ministérielle, voire interministérielle. Ce comité réunira les chefs de service RH des directions sous le pilotage du Secrétariat Général, au moins une fois par an pour actualiser le document d'orientation.

FO Finances a demandé que l'IGPDE et les écoles soient intégrés dans ce comité.

Le Secrétariat Général souhaite également renforcer l'animation déjà existante du réseau des correspondants "formation".

La stratégie ministérielle de formation, assortie de bilans annuels et d'un bilan global courant 2025, fera l'objet de discussion en groupe de travail du futur Conseil Social d'Administration Ministériel (ex CTM), au moins une fois par an, avec les fédérations syndicales représentatives. Ce document devrait être présenté au CTM, programmé au 23 juin.

FO Finances a, depuis de nombreuses années, plaidé pour une véritable politique ministérielle de la formation professionnelle. Le dernier plan sur le sujet date de 2007 ! Depuis des groupes de travail sporadiques, la plupart du temps consacrés au bilan de l'année écoulée, apparaissent dans l'agenda social mais sans aucune ambition sur le sujet. Il est primordial que le sujet de la formation professionnelle redevienne une priorité ministérielle et qu'une concertation s'ouvre avec les fédérations.

Ce document d'orientation stratégique ministériel en matière de formation professionnelle transverse a le mérite d'exister même s'il manque d'actions concrètes et se concentre beaucoup sur l'encadrement.

FO Finances rappelle ses revendications en matière de formation :

- Une formation initiale et continue de qualité, permettant de former les agents de notre ministère aux missions qu'ils doivent exercer en privilégiant la formation en présentiel et en limitant l'e-formation ;
- L'augmentation du budget dédié, garantissant la couverture de tous les besoins en formation avec le maintien de l'ensemble des établissements de formation ;
- L'abrogation du compte personnel de formation qui conduit à l'individualisation des droits sans rien apporter aux agents ;
- Le remboursement par l'administration de l'intégralité des dépenses engagées par les agents, quels que soient leurs statuts, à l'occasion des déplacements effectués dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, des besoins du service, ou des actions de formation initiale et continue.

