



Compte -rendu GTM Forpro du 10 octobre 08

ODJ: document d'orientation à moyen terme en matière de formation.

Déclaration liminaire CGT:

Notre fédération n'est pas opposée, bien au contraire, à discuter des orientations à moyen terme de la politique de formation, mais nous souhaitons rappeler dans un premier temps notre approche générale en la matière.

Tant au niveau fonction publique que ministériel la CGT constate la persistance d'un désaccord de fond dans la démarche de refonte de la formation professionnelle. Refonte qui se traduit notamment une contradiction croissante entre la recherche de nouveaux droits pour les agents et la volonté d'accompagner les réformes, notamment dans le cadre de la mise en oeuvre de la révision générale des politiques publiques. RGPP qui fixe vos ambitions en termes d'objectifs et de moyens.

Une logique d'accompagnement des réductions des dépenses publiques et des réformes qui y sont liées domine vos ambitions à moyen terme.

Pour ce qui nous concerne, nous n'abordons pas la formation professionnelle comme un simple outil d'accompagnement mais dans une dynamique de progrès. Dynamique qui repose sur un lien très fort entre la formation, la qualification et sa reconnaissance, les conditions de travail, et l'amélioration du service public.

Au delà donc de l'identification de besoins de formation professionnelle et d'orientation à moyen terme nous souhaitons que les questions comme l'accès à la formation, ou pour mieux dire de droit à la formation soient mieux prises en compte dans la charge et l'organisation du travail dans les services. Nous avons noté qu'une priorité reste posée concernant les exclus de la formation, pour autant nous pensons que le document d'orientation à moyen terme doit réellement affirmer l'objectif d'améliorer l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des agents quelque soit leur affectation et leur grade. Cet objectif exige des moyens adaptés.

Ajoutons, et ce 'est pas nouveau, notre exigence de voire s'ouvrir l'offre de formation professionnelle comme moyen d'épanouissement personnel des agents. Nous voulons dire que l'offre et l'accès à certaines formations continues moins directement liées au métier se réduit de plus en plus voire disparaît des plans de formation.

Nous rappelons ici notre opposition à toute tentative de développer la formation professionnelle hors du temps de travail.

Par ailleurs notre fédération s'inquiète de l'insuffisance des garanties qui accompagnent la

mise en place de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans le recrutement et la carrière.

Enfin notre fédération regrette que l'exigence de moyens en matière de formation professionnelle, ne puisse figurer dans ce projet en termes d'objectifs quantitatifs clairs, rappelons que notre revendication est de consacrer 10% de la masse salariale à la formation.

Quelques points à noter

Recrutements:

- Le nouveau **concours commun** de la catégorie C fera l'objet d'un bilan qualitatif approfondi. Un délai de 2 à 3 ans sera nécessaire pour tirer ce type de bilan. On peut néanmoins constater un premier loupé concernant l'organisation de l'épreuve écrite d'admissibilité d'octobre qui devra être de nouveau organisée le 16 décembre! Ce premier incident majeur nécessitera de ne pas attendre 2ans pour examiner les conditions d'organisation de ce nouveau concours.
- **La refonte du concours de catégorie B:** les épreuves déjà professionnalisées aux finances devraient pouvoir répondre à la mise en place d'une RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience) sans grand bouleversement. Ces questions seront vues avec les organisations syndicales au niveau directionnel et une mise en oeuvre des évolutions est prévue à partir de 2009.
- **Concernant plus généralement les questions de mutualisation, d'harmonisation et de services aux candidats,** les travaux envisagés pourraient connaître des ajustements en fonction des conclusions retenues à la suite des études et rapports en cours sur l'organisation et le pilotage des recrutements dans la fonction publique.
- **Diversité sociale** des recrutements: Pas de réel bilan des initiatives développées dans les directions générales. La CGT constate le très faible volume de candidats aidés qui donne à cette intéressante démarche un caractère plutôt symbolique par rapport aux besoins.
- **Concernant les recrutements des handicapés,** la CGT a insisté sur le nécessaire suivi et la prise en compte réelle des aspirations des agents concernés tout au long de la carrière.

Formation initiale:

- Formation initiale: la CGT a rappelé son opposition au caractère probatoire du stage pour la catégorie A.
- Le projet d'abandon du rang de classement évoqué par le président de la République en début d'année s'avère plus compliqué à réaliser que prévu. Pour la CGT, il semble indispensable de commencer par s'entendre sur ce que recouvre exactement aujourd'hui la problématique du rang de classement et il faut clarifier l'objectif « *d'améliorer les modalités d'affectation en fonction des profils des agents et des besoins des employeurs* »...à suivre.
- Par ailleurs une réflexion est engagée concernant la durée très variable des formations initiales en fonction des catégories.

Formation en cours de carrière :

- Les nouveaux outils liés à la **VAE** ou au **bilan de compétences** n'ont vocation qu'à traiter des situations et des demandes individuelles. Les modalités d'accès au congé qui s'y rattache feront l'objet d'une prochaine étude.
- Dans la logique des textes fonction publique, la notion de **construction de parcours de formation** sera réaffirmée et mise en oeuvre dans les programmes de formation des directions.
- **Rien de nouveau quant aux priorités** : Recentrage sur les activités coeur de métiers, professionnalisation des fonction supports ou transverses, la formation des cadres et la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans les déroulements des carrières.

L'organisation :

- Évolution de la notion d'école vers celle d'opérateur global de formation.
- Renforcement du rôle de l'IGPDE dans la formation des agents des ministères économiques et financiers comme de l'ensemble de la fonction publique. Dans le même temps réaffirmation du rôle spécifique de l'IGPDE concernant la formation professionnelle des agents de l'administration centrale.
- Recours raisonné aux techniques d'e-formation.
- Professionnalisation des réseaux des correspondants formation.

En conclusion

Plus considéré comme un « exercice obligé » que comme le moyen d'une réelle concertation (encore moins négociation!), cette présentation d'orientations à moyen terme pour la formation professionnelle s'inscrit sans surprise dans le carcan de la RGPP.

La question des moyens de la formation a ainsi été au centre des interventions syndicales, mais sans obtenir de réponses satisfaisantes. Pourtant certaines orientations proposées n'ont aucune chance d'être développées dans le sens d'un progrès pour les personnels et les services sans un accroissement des moyens pour la formation professionnelle.

Par ailleurs, la dimension opérationnelle du secrétariat général est suffisamment réduite pour que régulièrement certaines réponses soit renvoyées au niveau directionnel, véritable niveau opérationnel des plans de formations. On peut donc légitimement s'interroger sur le réel devenir de ces orientations à moyen terme.