



Compte rendu du Groupe de travail formation BERCY du vendredi 25 novembre 2016

Sous la présidence de Madame ORANGE-LOUBOUTIN, s'est tenu un des principaux groupes de travail pérenne de BERCY.

L'ensemble des directions générales étaient représentées (DGFIP, Trésor, Douane, INSEE, CCRF, DGE)

Unanimement ? dans leur liminaires, les organisations syndicales se sont interrogées sur l'existence d'une politique de formation menée par BERCY...

Au vu ce que représentait, à une époque, la « Formation professionnelle » dans la carrière d'un agent « Finance », nous ne devrions pas assister à un simple « GT » de fin d'année MAIS assister à un CTM dédié à la formation - surtout après 4 années sans réunion sur ce sujet.

Toutes les fédérations ont rappelé que depuis 1989, la « bonne technicité » des agents de BERCY était reconnue dans l'univers « fonction publique ».

Cet investissement sur l'agent « finances » mérite donc mieux qu'un simple « GT ». Les fédérations ont également rappelé que la formation initiale ou continue est un moment privilégié pour faire passer des messages (égalité professionnelle, politique anti discrimination, déontologie etc ...)

1/ Bilan Formation 2015

L'intérêt d'un tel document réside essentiellement dans sa comparaison avec le bilan de l'année N - 1, N...- 4 en réalité car cela fait 4 ans que les représentants du personnel n'ont pu travailler avec l'administration sur ce sujet !

Dans une période de turbulences pour le service public et BERCY, les crédits de la FP ont baissés de 20 millions d'€ et les dépenses pédagogiques de 3 millions d'€.

Quelques informations nous interpellent :

a/ Le taux d'accès « a minima » a une formation de perfectionnement ou continue (actualisation, mise à jour) a perdu près 8 points en 4 ans.

Certes, les raisons sont multiples et reconnues par tous : stress dans les services compte tenu de la baisse continue des effectifs, pression de la hiérarchie locale afin d'éconduire les demandes de formation, éloignement des sites de formation, éternelle entrave du mercredi pour les chargés de famille ...)

B /Plusieurs indicateurs témoignent de la surreprésentation des hommes aux stages de formation alors que le ministère est composé à 57 % de personnel féminin. L'absence d'égalité professionnelle est partout !

c/ Il est important également de signaler le comportement « hypocrite » de l'administration quant aux taux de remboursement des frais liés à la formation.

Un constat est clair : la baisse de près de 10 % du nombre d'inscrits aux préparations aux concours est le témoin d'un médiocre intérêt pour un plan de carrière trop coûteux en investissement personnel et privé. Sans doute la baisse drastique des possibilités de promotions n'est pas étrangère à ce phénomène (6 fois moins de promotions par concours qu'avant !).

2/Les exclus de la formation

L'administration a enfin communiqué les résultats de l'enquête 2013/2015 sur les exclus de la formation.

Heureusement « la grande exclusion » n'a pas encore frappée à BERCY : 2678 agents semblent concernés, soit 1.8 % de l'effectif des 140 000 agents du MEF.

Moins réjouissante est l'étude sociologique et « genrée » des agents qui sont concernés : une grande majorité de femmes cadres C : elles représentent 77 % des 2678 agents concernés.

3/ Mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF), un dispositif aux textes pas finalisés

Dans le contexte de la loi « Travail », la Ministre de la Fonction Publique, impose par voie d'ordonnance la création d'un compte d'activité (CPA). Le CPA est constitué d'un COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF) et d'un COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN. Il succède au Droit Individuel à la Formation (DIF) qui n'a jamais été « porté » par l'administration à BERCY.

Ainsi en 2015, seuls 2000 agents (sur + de 140 000) ont pu s'en servir. L'administration a toujours compris l'esprit du DIF comme « dans l'intérêt du service » et a été sourde « a l'intérêt de développement personnel » de l'agent.

Le CPF pourra être utilisé :

- sur du temps de travail, mais également en dehors
- en articulation avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et du bilan de compétences.
- avec accord entre le fonctionnaire et sa hiérarchie, tout refus devra être motivé. Après 2 refus, la commission administrative paritaire pourra être saisie.
- à hauteur de 24h maximum par année de travail jusqu'à un maximum de 12 heures, puis de 12h jusqu'à un maximum de 150h sauf conditions particulières.

La nouveauté de ce compte, c'est sa portabilité tout au long du parcours professionnel, que celui-ci soit dans le public et/ou dans le privé.

Les droits inscrits dans le CPF demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou la clôture du compte.

4/Point sur l'apprentissage et le service civique

Bercy a accueilli 271 apprentis en 2015 et 312, pour la rentrée 2016. Contrairement à ce qui avait été dit aux représentants du personnel, les apprentis comptent dans les effectifs de chaque direction en tant qu'ETP. Les OS ne sont pas dupes de cet habillage statistique destiné à maquiller les suppressions d'emploi. La rentrée en apprentissage de « nos jeunes » n'est pas là pour combler la pénurie des effectifs dans les services, mais pour apporter une formation professionnelle à des jeunes encore dans un cursus scolaire.

Le service civique, instauré en phase d'expérimentation en 2015, dans 3 départements à la DGFIP, a été étendu dans 60 DRFIP en 2016 pour 272 volontaires qui ne doivent pas être dévolus à des missions « pérennes » exercées par des fonctionnaires.

5/ Y a-t-il une stratégie ministérielle de formation ?

Absence de documents...

On en reparlera ...dans 4 ans ?