

GRUPE DE TRAVAIL

Ce deuxième GT de 2022 consacré à la formation professionnelle a permis d'examiner les quatre derniers axes du document d'orientation stratégique du MEFR en matière de formation professionnelle 2022-2024. Les deux premiers axes avaient été étudiés lors du GT du 17 février dernier. Leur nouvelle rédaction, suite aux travaux précédents, a été validée en début de séance.

Axe n° 3 : consolider la fonction managériale :

Il était question, dans le document, de formation transverse pour les cadres, mais non technique. Des points tels qu'accompagnement des changements, télétravail, formation au handicap et à la lutte contre les discriminations, sont évoqués dans le document. Un plan de formation managériale est prévu pour l'encadrement supérieur.

Axe n° 4 : accompagner la formation professionnelle :

Cet axe un peu fourre-tout comprend les items tels que : formation RH, prévention des RPS, égalité professionnelle, santé et sécurité au travail, conditions de travail, outils divers de formation (CPF, congé de formation, VAE et RAEP), concours et exams pro, projet professionnel...

Les refus abusifs d'utilisation du CPF ont été pointés. Bercy s'engage à faire le point avec les directions pour corriger cette dérive de manière volontariste.

Axe n° 5 : assurer une meilleure efficacité du dispositif de formation :

Cet axe très théorique traite de labellisation de modules de formation, de coordination et de structuration de l'offre de formation, de pilotage stratégique, d'homogénéisation des formations au sein du Ministère, d'évaluation, de rationalisation des coûts. Tout cela relève de gestion et de budget et impacte assez peu concrètement la formation professionnelle des agents du MEFR sur le terrain.

Le recours à des modules de formation interministérielles est évoqué dans le document mais ne fait pas consensus parmi les fédérations syndicales qui préfèrent des formations « maison » et l'appel à nos ressources internes pour préserver la culture de nos ministères.

L'interministérialité vise à réduire les différences de pratiques entre les ministères à tous les niveaux, que ce soit budgétaire, indemnitaire, ou sur des sujets de politique générale RH tels que la FP. De l'aveu même de l'administration, notre ministère n'est pas forcément gagnant dans cette démarche, mais ne peut s'en affranchir.

Axe n° 6 : piloter la politique ministérielle de formation :

Le plan prévoit la création d'un conseil ministériel de formation, associant les chefs de service RH, les écoles et l'IGPDE. Les organisations syndicales n'en feront pas partie, mais un bilan annuel leur sera présenté en CTM, avant le bilan global courant 2025.

La CFTC FINANCES identifie les lourdeurs de ces dispositifs ministériels qui désormais recherchent avant tout les labels et la convergence interministérielle, davantage qu'une réelle amélioration concrète des dispositifs de formation professionnelle.

Peu de collègues sur le terrain constateront l'intérêt ou l'efficacité de ce plan par rapport à l'existant actuel. Comme souvent, les idées partent du haut, au lieu d'émaner de la base. Cette déconnexion de la réalité des besoins et ce traitement systématique des sujets dans les hautes sphères devient un travers récurrent qui permet à l'administration de cocher des cases et ne garantit en rien l'amélioration des conditions d'accès à une formation professionnelle efficiente et adaptée, tout au long de la carrière des agents.

PRESSE CFTC : CONTACT

Mail : federation.cftcfinances@gmail.com