

FDSU

Présentation aux Organisations Syndicales de l'audit sur la formation professionnelle au sein du Minéfi.

Mercredi 7 décembre 2005

André Barilari et Didier Hue ont présenté aux Fédérations l'esquisse de leur rapport qui sera remis au Ministre avant le 16/12. Certains des aspects abordés par l'audit sont de nature à éclairer les choix du Ministre en matière de GRH.

Les Fédérations ont toutes insisté sur le fait que les propos échangés lors de cette présentation ne constituaient pas une amorce de concertation, ne disposant pas à ce stade de la restitution, d'une lisibilité exhaustive sur les différentes problématiques. André Barilari a pris l'engagement de nous faire parvenir la version définitive du rapport après remise au Secrétaire Général du Ministère.

La mission d'audit a travaillé autour d'une approche visant à dresser un état des lieux et à formuler des propositions en matière de recrutements, de formation initiale, de formation professionnelle en cours de carrière et de fonctionnement (organisation, pilotage, évaluation, coûts).

Recrutement

De l'état des lieux on peut retenir la réaffirmation que la proportion de lauréats surdiplômés est plus importante au Minéfi que dans le reste de la fonction publique et que l'âge moyen des lauréats s'est élevé. Par ailleurs, la proportion d'internes dans les recrutements opérés par le Minéfi est particulièrement élevée (+ 70 % pour le B). Parmi les facteurs andogènes ciblés, la mission insiste fortement sur les besoins de compétences nouvelles dans le cadre de la GPEEC. Ceci conduit l'IGF à préconiser une nouvelle conception des concours avec deux écueils à éviter : l'académisme (c'est à dire des concours calqués sur les cursus universitaires) et une spécialisation trop poussée. Plus concrètement, une réforme en profondeur du contenu des programmes des épreuves est préconisée et l'aptitude au changement et les capacités d'intégration des lauréats sont présentées comme des facteurs clés du recrutement. Pour certains types de recrutements l'intérêt d'avoir recours à des concours sur titre est avancé (Ingénieurs de laboratoire), ce qui a fermement été dénoncé par les fédérations.

En pratique, l'IGF veut rapprocher l'organisation logistique et matérielle des concours entre les directions (harmonisation des calendriers, création d'épreuves communes à l'écrit avec des oraux directionnels,...)

La FDSU a insisté notamment sur :

- l'impérieuse nécessité de maintenir des recrutements directionnels et plus particulièrement pour les concours internes,
- l'importance de ne pas structurer les politiques de recrutements autour de profil de compétence qui seraient réducteurs par rapport à la représentation nationale, (ne pas occulter dans les prospections de recrutements les publics qui par le passé ont été exclus pour raison de limite d'âge)
- l'équilibre des épreuves des concours et le refus de voir les oraux se transformer en entretien d'embauche,
- les difficultés qui semblent se faire jour autour de l'organisation du concours commun C pour 2006. Nota : Si l'administration n'est pas en mesure de l'organiser les directions doivent d'urgence reprendre la main pour mener à bien des opérations de recrutements indispensables au bon fonctionnement des services,
- les mesures d'harmonisation, de mutualisation et de rationalisation évoquées qui ne sont en fait que de l'habillage pour masquer la dérive vers des concours communs pour les recrutements A et B.

La formation initiale

L'audit évacue tout adossement des écoles du Minéfi à des universités ou en lien avec les réformes LMD. Le statut quo est préconisé. Néanmoins, l'IGF continue de surfer sur deux concepts que l'on peut juger comme réducteurs : l'alternance et la préparation au premier poste. Le contenu des programmes est jugé insuffisamment tourné vers la dimension économique et financière et la préparation au premier poste. L'hétérogénéité des publics (âges, internes-externes, diplômés,...) pose

un problème à l'IGF, ce qui la conduirait à préconiser des scolarités différenciées ou modulaires et l'intégration d'une démarche de personnalisation.

En lisibilité concrète, l'IGF semble vouloir d'une part, réduire la durée du stage pratique des inspecteurs DGI, DGCP et DGDDI de 2 mois, passant ainsi la durée de la formation initiale à 16 mois, de donner à ce stage un caractère probatoire pour la titularisation...

Les premiers commentaires, à chaud, de la FDSU sont que,

- l'approche premier poste est une hérésie, car elle réduit le caractère « fondamental » de la formation initiale qui doit offrir aux stagiaires une culture solide sur les métiers et les missions directionnels. Une trop grande spécialisation enferme les agents dans une logique d'emploi et de profil !
- la réduction de la durée de la formation initiale est inacceptable et il faut + travailler sur un allongement de certains cursus,
- les directions doivent garder la main sur toutes les problématiques liées à la formation initiale. Les spécificités directionnelles légitiment une formation directionnelle et le contenu des enseignements, des épreuves, la structuration du cursus,... sont à examiner en directionnel,
- l'unicité et la non personnalisation de la formation initiale pour les externes et internes recrutés par CIN est un préalable à toute réforme. Par contre une réflexion sur le contenu et la durée de la Formation initiale doit être menée pour les publics issus des CIS, LA...

Par ailleurs, nous nous sommes fortement opposés à l'idée de donner au stage pratique un caractère probatoire. De plus la titularisation des IE et des CS doit intervenir sur les bases du contrôle continu des connaissances et à l'issue des enseignements en école.

La formation continue

L'IGF relève que le volume des actions d'adaptation au changement a pu impacter la lisibilité sur la bonne évolution de la formation professionnelle notamment à la DGI et DGCP. Par ailleurs la catégorie C reste le parent pauvre. Pour l'IGF la prise en compte des besoins est trop axée sur l'offre de formation. Enfin, en phase avec la logique dominante de la constitution de profil, l'IGF préconise notamment d'intégrer la formation dans la GRH notamment pour les changements de poste dans une même résidence et de créer une procédure de VAE (validation des acquis de l'expérience).

En faveur des agents, l'IGF estime qu'il faut améliorer la prise en compte des frais de stage (nuitée) et contractualiser les formateurs occasionnels. L'IGF préconise une nouvelle batterie de 4 indicateurs.

Pour la FDSU, la procédure de VAE ne répond pas à l'urgence, qui passe par un plan de qualifications axé sur l'existant ! Les agents promus et changeant de corps doivent bénéficier d'une phase de formation « initiale » même s'ils ne sont pas confrontés à un changement radical de fonction. Par ailleurs, la prise en compte des besoins doit être améliorée (au niveau des équipes de travail et des agents). Concernant les indicateurs, ils ne doivent pas, comme la facturation des coûts, figés les dynamiques de formation. La dissociation des actions liées aux réformes est souhaitable. Les règles de gestion en matière de mutation, de changement de poste ne doivent pas être impactées par des logiques de profils de compétences ou de cursus formation. Rejet des propositions de l'IGF sur l'intégration GRH. Réserve sur l'intégration des profils formation dans les logiciels SIRH. La FDSU a salué la préconisation de mieux rembourser les frais de mission et a demandé la prise en compte des frais de stationnements.

L'organisation, le pilotage et l'évaluation

Ce point a été vu sommairement (faute de temps). On retiendra, la proposition d'instauration d'une comptabilité analytique des dépenses de formation. Prise en compte des coûts dans la définition des politiques de formation. Structuration par BOP. Facturation des coûts complets par l'IGPDE qui serait à l'occasion transformée en Etablissement Public (ET). Amélioration des synergies entre les différents acteurs de la formation.

Pour la FDSU, la question de l'IGPDE doit faire l'objet d'une discussion à part, d'un examen en amont avec les agents de centrale. La transformation de l'IGPDE en ET ne recueille pas l'assentiment de toutes les fédérations !

La facturation des coûts ne doit être ni réductrice ni structurante en matière de politique de formation. Les synergies sont souhaitables à l'intérieur des acteurs directionnels mais pas forcément au niveau minéfi.