

## **OBJET**

Liminaire CFDT-CFTC - Groupe de travail Formation, jeudi 5 mars

Monsieur le Président,

Pour ce groupe de travail, nous avons eu plusieurs documents, et surtout pour les deux premiers, de nombreux chiffres, des graphiques, etc...

Mais, le quantitatif ne suffit pas, surtout dans un domaine comme la formation, Et la délégation **CFDT-CFTC** voudrait répéter ici, que contrairement à l'impression diffuse qui se dégage à la lecture des données présentées, la formation n'est pas une charge, mais un investissement pour le futur.

Sur un autre plan, chacun sait qu'on peut faire dire ce que l'on veut à des chiffres, d'autant plus lorsqu'il est précisé que le même stagiaire peut être compté plusieurs fois. Nous y reviendrons.

Pour la délégation **CFDT-CFTC**, cette présentation souffre aussi d'un biais rédhibitoire : ce bilan serait bien plus parlant, concernant la formation continue, si on nous présentait les chiffres de participation aux différentes formations et leur contenu, par catégorie d'agents. De même, il serait pertinent d'isoler le budget dédié à la formation initiale, de celui dédié à la formation continue.

Je le disais, beaucoup de chiffres, mais par contre, rien sur le nombre de bilans de compétences, leur bénéficiaire et le ou les organismes dispensateurs, rien sur les VAE et l'accompagnement dédiés aux agents qui s'engagent dans cette démarche. Et ce, alors même que ce sujet est crucial pour commencer à penser évolution professionnelle et projet professionnel.

Concernant « Les exclus de la formation », une fois n'est pas coutume, du quantitatif. Mais ce qui manque cruellement, c'est l'analyse des situations

Je prends pour exemple les agents de la catégorie A+ : une telle désaffection interroge – sont-ils désabusés ? Démotivés ? Lassés des réformes incessantes qui n'apportent aucune perspective positive ? Sont-ils trop bien formés, et donc n'ont pas besoin de formation ?

Pour ceux qui déclarent ne pas avoir le temps pour se former : cela pose la question de la charge de travail et de l'organisation du travail. Ce point pourrait faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre des travaux avec l'ANACT

Pour ceux qui déclarent que les formations ne correspondent pas à leur besoin : cela interroge sur les contenus des formations autant que sur la collecte du besoin, la remontée des besoins et l'analyse du besoin.

Cela pose aussi le sujet de la formation du supérieur hiérarchique direct, du manager de proximité. Ceux-ci doivent être formés à la conduite de cet entretien. Ils doivent être capables d'évaluer les acquis de l'expérience, c'est-à-dire analyser l'activité professionnelle de l'agent en objectivant ses capacités et compétences, les besoins en formation ainsi que les perspectives d'évolution professionnelle.

Rien de tout cela dans ce qui est proposé. Pour la **CFDT-CFTC**, cela devra donc faire partie intégrante de la rénovation des RH ministérielles et directionnelles...

Une incidence importante sur les délais de remboursement des frais de déplacement : eu égard à ceux-ci, il est clair que les agents qui ont déjà une situation financière difficile, ou simplement tendue, ne se soucient pas, formation ou non, d'avancer des centaines d'euros dont ils ne savent pas quand ceux-ci leurs seront remboursés ! Que pensez-vous faire en la matière ?

De plus, et pour terminer –provisoirement – sur ce sujet, les suppressions d'emplois continues, année après année, ne peuvent que dégrader encore plus les conditions de travail de nos collègues, créant une pression accrue sur ceux-ci, et donc générer un nombre de plus en plus important « d'exclus de la formation ».

Concernant le CMFI... quand on lit les documents, une question se pose immédiatement : où est la RH ministérielle ? La délégation **CFDT-CFTC** en est d'accord : il faut valoriser, faire vivre la culture Finances (je veux parler à la fois de la culture directionnelle et de l'identité professionnelle). Mais il faut aussi déclinier les ambitions affichées dans les lignes directrices de gestion, je veux parler des mobilités inter-directionnelles, c'est-à-dire favoriser les passages entre directions

Dans ce sens, concernant le parcours de formation des cadres, pourquoi limiter celui-ci à la Centrale ? L'enjeu n'est-il pas de former l'ensemble des cadres au regard des transformations à venir ? La délégation **CFDT-CFTC** demande donc l'extension de ce parcours à tous les cadres y compris des services déconcentrés.

De plus, nous ne voyons rien sur l'Institut du management Douanier (IMD), ou sur l'école de Nevers à la FIP... Chaque direction semble donc faire dans son coin, et le constat est que le ministère ne se donne pas de visibilité pour mutualiser et donner une dimension Finances.

Concernant la fiche « Points d'actualité » : la **CFDT-CFTC** a un sentiment très net : ce qui sous-tend cette fiche, c'est un angle politique RH centré surtout sur les restructurations.

Mais la délégation **CFDT-CFTC** le répète ici : elle veut une vraie GPEEC, nous l'avons rappelé dans le dossier des lignes directrices de gestion, en particulier concernant l'entretien quinquennal.

D'où nos questions : où est la GPEEC et ses outils ? bilans de compétences, conseil en évolution professionnelle, VAE, VAP, certifications, accompagnement individuel et collectif ? Entretien de carrière ? Où sont inscrits les moyens humains et financiers que vous y dédieriez ?

En termes de propositions : pour les bilans de compétences nous demandons un abondement du CPF pour les agents concernés afin qu'ils aient accès à une prestation de qualité. Quant aux VAE nous demandons un financement pour l'accompagnement à l'écriture des livrets 1 et 2 ainsi qu'à l'entraînement à la tenue de l'oral.

Pour nous l'agent et la qualité du service public doivent être au cœur des démarches RH. Ce sont eux, les 2 moteurs de la performance.

La formation est un outil au service d'une stratégie. Malheureusement à ce stade elle nous apparaît d'un cynisme effrayant : la baisse de la dépense publique semble être l'unique objectif !

En forme de conclusion, une question diverse : sur l'avenir du réseau des écoles, y a-t-il des réflexions en cours ?

La délégation **CFDT-CFTC**,

Gabriel GREZE, **CFDT**

Karine ROUSSEAU, **CFDT**

Christophe BONHOMME-LHERITIER, **CFDT**

Catherine CHOLLIER, **CFTC**