



Paris, le 4 décembre 2012

## **FORMATION PROFESSIONNELLE EN DDI : MIRAGE ou RÉALITÉ ?**

Suite à l'ouverture d'une discussion sur la formation professionnelle en DDI, FORCE OUVRIERE demande l'ouverture d'un ambitieux chantier de gestion des compétences au bénéfice des agents des DDI et des missions qu'ils sont chargés de porter, et réclame que l'ensemble des conditions de réussite soient mises en œuvre :

- restaurer le sens et revaloriser les missions portées par les DDI,
- offrir aux agents, aux cadres et aux structures des perspectives lisibles à moyen terme, et les moyens pour s'inscrire ou mettre en œuvre une politique de gestion des compétences,
- ré-investir au niveau des administrations centrales les parcours de prise de poste en DDI,
- dégager des moyens exceptionnels pour accompagner les évolutions, au niveau financier pour l'accès aux formations et la prise en charge des déplacements, et au niveau des effectifs globaux des DDI via une dotation d'ETP spécifique à la formation,
- replacer les questions de gestion des compétences au premier plan des responsabilités des directions et du dialogue social,
- restaurer la capacité des SG de proximité à piloter une politique de gestion des compétences,
- rendre accessible à tous une offre de formation locale adaptée, tout en mobilisant à bon escient des outils ministériels renforcés.

**En effet, lors de la rencontre mensuelle du 7 novembre dernier avec la sous direction du pilotage des services déconcentrés du Premier ministre, il a été proposé aux représentants du personnel d'engager une réflexion sur la formation professionnelle en DDI.**

Fédération de l'Administration Générale de l'État – [contact@fagefo.fr](mailto:contact@fagefo.fr)

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – [fnecfpfo@fr.oleane.com](mailto:fnecfpfo@fr.oleane.com)

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – [contact@fets-fo.fr](mailto:contact@fets-fo.fr)

Fédération des Finances – [fo.finances@wanadoo.fr](mailto:fo.finances@wanadoo.fr)

46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris

## **Une louable intention...**

Si la (re-)mise en avant de cette problématique bien orpheline au sein des DDI ne peut être que saluée, il est indispensable dans un contexte permanent d' "organisation-désorganisation", que le gouvernement donne en préalable du sens à l'action publique en définissant clairement :

### **Quels services publics pour quels "territoires" et quels publics ?**

#### **Quelles missions et quels moyens pérennes ?**

Ainsi, pour Force Ouvrière, avant de parler de formation professionnelle des agents en DDI, il est indispensable de parler de missions et de moyens en DDI.

## **...orpheline d'un vrai projet mobilisateur !**

La formation n'est en effet que l'un des outils de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) devant découler d'un vrai projet de service public. Or, les orientations stratégiques ne pourront être définies qu'à l'issue de l'affichage et de l'arbitrage politique des missions et moyens ministériels maintenues dans les départements.

## **Le sens et la lisibilité en tant que conditions indispensables !**

Aujourd'hui, tels des oiseaux suspendus à la branche, les agents des DDI attendent les résultats de la « MAP » (modernisation de l'action publique), des dialogues de gestion et de l'acte 3 de la décentralisation !

Comment alors imaginer les voir s'investir dans des parcours de formation sans disposer d'une quelconque lisibilité quant à l'avenir de leurs missions et de leurs postes?

D'autant plus lorsque les expériences malheureuses de certains de leurs collègues « victimes » des précédentes réformes -repositionnés en cascade suite à l'arrêt de l'ingénierie concurrentielle par exemple- ne peuvent guère susciter confiance.

Investir alors au niveau politique pour redonner sens et lisibilité pour les agents – ce qui semble malheureusement bien mal parti à ce stade – s'avérera bien plus utile et efficace pour traiter de la prévention des risques psychosociaux... que des formations individuelles rendues nécessaires par la survenance à l'aval de situations de mal-être.

## **La gestion des compétences :**

### **une responsabilité à redonner aux directions et aux cadres...**

Aujourd'hui la formation, et la gestion des compétences en général, échappent au niveau départemental. Elles sont régionalisées au sein des directions régionales pour la partie "métiers" et des plates formes régionales ressources humaines (PFRH) pour la partie "transverse". Les instances de concertation (CT) sont exclues de toute information, voire d'influence sur la priorisation des besoins et des actions. Une réelle politique de gestion des compétences de proximité doit retrouver une place au sein des DDI, en concertation avec les représentants du personnel, au travers notamment de:

- La rédaction d'un plan local de gestion des compétences – intégrant l'ensemble des actions correspondantes dont la formation, l'accompagnement de prise de poste, le compagnonnage reconnu et valorisé, les réseaux métier... - avec consultation des CT
- La valorisation et l'exploitation des fiches "Formation" des entretiens professionnels
- L'identification d'un référent "gestion des compétences" au sein des SG de proximité - motif supplémentaire pour stopper la réduction des ETP fonction support
- L'harmonisation des outils informatiques pour un meilleur bilan "formation", sachant faire la part des choses entre « vraies » actions de formation et formations alibis sans plus-value pour l'exercice des missions (journée d'info SALSA par exemple...)
- La clarification de l'articulation entre le niveau régional (Direction régionale-PFRH) et départemental (DDI)

## ...dès lors que l'on voudra bien leur en donner les moyens...

Chaque structure dans son propre environnement départemental doit être en mesure d'identifier ses besoins en compétences pour mettre en œuvre les politiques publiques qui lui sont assignées. A ce titre, elle doit disposer d'un cadre national par ministère définissant les orientations stratégiques de moyen terme articulant évolution des missions, des moyens et besoins en compétences, lui permettant d'établir un plan de gestion des compétences et de solliciter le niveau régional pour élaborer les actions priorisées au niveau des DDI.

Les cadres intermédiaires et chefs de service en particulier – pour être crédibles dans la gestion des compétences de leurs agents - doivent disposer:

- d'une vision stable et consolidée de l'évolution des missions et des moyens de leurs unités sur le moyen terme
- de connaissances et compétences en matière de gestion de compétences...sous entendant qu'ils puissent avoir le temps nécessaire et la possibilité d'accès aux formations correspondantes
- d'un appui en expertise de leur structure RH de proximité...renvoyant une nouvelle fois à la question des moyens qui y sont consacrés

De plus, si les ministères croient encore un tant soit peu à la mise en œuvre de leurs politiques via les DDI, un travail concomitant sur les métiers et compétences doit être conduit afin de retrouver une offre de formation prise de poste désormais bien moribonde.

## ...ainsi qu'aux agents eux-mêmes!

L'ensemble des agents doit avoir accès aux formations sans discrimination "géographique" liée à des coûts de formations, au travers de programmes de formations locales ou de formations dans les réseaux ministériels préservés (Centres de Valorisation des Ressources Humaines, Écoles..).

Ainsi, à l'aube de nouvelles évolutions importantes, l'État employeur doit mobiliser des moyens exceptionnels pour accompagner ses personnels, au delà du bien chiche BOP 333. Pour que les agents n'aient par exemple pas à choisir entre formation et chauffage!

Sans parler de la nécessaire revalorisation des taux de remboursement des frais de déplacement, amenant bien souvent les agents à subventionner leur programme de formation. Et ce avant même augmentation de la TVA dans la restauration...

La formation est un droit pour tous les agents. Mais au delà de la question des moyens financiers - ô combien importante - c'est aussi de temps à libérer dont ont besoin les agents, renonçant souvent (de gré ou de force) à solliciter des formations au motif du maintien en condition opérationnelle de leur service. Il faut dire que la saignée RGPP est passée par là... L'accès à la formation dépend donc de la capacité des structures à préserver leurs ETP! Là aussi, à l'aube de la « MAP », les discours ne suffiront pas... Aussi, si la question de la formation est réellement identifiée comme prégnante au sein des DDI, une dotation spécifique en ETP dédiée à la formation des agents – en sus des dotations « métiers » et « supports » - doit être attribuée dans le cadre des dialogues de gestion.

Cette période de mutation administrative permanente, dénoncée par FORCE OUVRIERE, doit être pour l'État employeur un motif impératif de vigilance et d'anticipation. Ce même employeur qui doit permettre aux agents dont il assume la responsabilité d'anticiper eux-mêmes l'enrichissement et la diversification de leurs parcours professionnels, y compris au travers de formations sans lien direct avec le poste tenu à « l'instant t ». Mais là aussi, la question des moyens et du temps se pose cruellement...au risque de voir ensuite des mobilités choisies injustement bloquées au motif d'un manque de compétences immédiatement mobilisables sur un futur poste potentiel. Tout ceci étant à mettre en parallèle avec le bien maigre bilan du droit individuel à la formation (DIF) – droit dans les faits virtuel- et ce pour l'ensemble des motifs pré-cités.

L'État employeur doit de plus veiller à éviter les situations de repli sur soi (baisse des demandes de formation), situations portant le germe de l'émergence de risques psychosociaux.

**Sans appréhension de l'ensemble de ces éléments incontournables, nous ne pourrions que douter de la réelle volonté de l'administration d'engager un chantier ambitieux de gestion des compétences pour ses agents, en les plaçant au centre du débat !!**

**Et en conclure que la question resterait pour Matignon dans les faits cantonnée à la simple formation initiale des directeurs et des SG....**