

GT Formation

10 septembre 2021



En avant pour les grandes manoeuvres ?

Un groupe de travail dédié à ce (vaste) sujet s'est tenu à Bercy le 10 septembre. Cette réunion présidée par CLANDOUR a évoqué divers sujets dont certains auront une incidence sur chacune et chacun d'entre nous.

VERS L'AGENT DE BERCY 2.0 ?!?

Sous le vocable « acculturation numérique » (...) se cache un projet phare de Bercy qui va toucher les 132 600 agent.e.s qui composent le Ministère.

L'idée de base est de s'adapter à la transformation numérique. La mécanique consiste à faire un diagnostic individuel par un auto-test informatique, puis à définir des actions de formation adaptées aux besoins de l'agent.e. L'ambition est belle ... En tout cas, elle n'est pas condamnable en soi si elle s'accompagne d'une vision multi canal de la relation à l'utilisateur. Dans la pratique, il faudra voir ce que l'administration en fait concrètement (Cf. plus bas).

Dès maintenant, une expérimentation va être lancée pour 20 000 (!) agent.e.s de la DGFIP (DINR, SARH, ENFIP, Délégation Interrégionale Centre Est et DDFIP Haut-Rhin) ainsi que pour les 2 400 agent.e.s du Secrétariat Général.

Le dispositif devrait être étendu à tout le monde sur les années 2022 et 2023.

Nota bene : le fait de se soumettre au questionnaire sera obligatoire (même si le secrétariat général relativise en ne parlant que d'une « très forte incitation »). Le test portera sur un socle minimal en matière de bureautique et d'outils collaboratifs. En tant que destinataire des résultats, il n'y aurait que l'agent lui-même et son service ForPro, si l'agent.e l'autorise.

Nous notons également l'engagement de ne pas mettre la hiérarchie dans la boucle. Toutefois, nous conservons quelques soupçons sur ce point dans la mise en œuvre concrète, au-delà des grands principes. Il est vrai qu'ici et là, nous ne manquons pas, dans l'encadrement, d'éruptifs de tout poil qui ne vont pas manquer une belle occasion de (bien mal) s'illustrer ...

Le fait de lier cette formation à une logique de certification, nous l'abordons avec des (très longues!) pincettes, car cela peut être rapidement un élément bloquant en termes de fiches de poste et de déroulé de carrière, notamment dans une Fonction Publique écrasée par les charmes de la Loi Transformation de la Fonction Publique ...

A notre sens, l'élément décisif est de mettre tout cela à la main de l'agent.e, avec le souci de lui apporter une aisance face à tous ces outils qui font partie du quotidien de tout un chacun.

Si nous comprenons et admettons pour partie les motivations de ce chantier, nous insistons néanmoins sur le fait qu'il ne faut pas réduire l'agent.e à un « homo informaticus ». Le concept de l'agent automate ou simple continuation d'un système informatique n'est pas le modèle de nos rêves.



Il faudra également être prudent dans l'évaluation car cette dernière peut être un vecteur de fracturation voire de souffrance. A l'autre extrémité, il faudra également faire attention aux passionnés du numérique ... Pour **Solidaires Finances**, l'engagement au service des usagères et usagers de nos administrations ne peut être tourné que vers le numérique, nos missions sont largement axées sur la relation usager, et celle-ci doit conserver du lien et du liant humain. Ainsi, l'acculturation numérique ne doit pas conduire à l'inculturation sociale et relationnelle.



Septembre 2021

Il y a aussi la réalité de l'informatique et des systèmes dans l'administration. Et là-dessus, il y aurait beaucoup à redire. C'est en tout cas un contexte qui doit être pris en compte. Nous ne pouvons pas non plus passer sous silence tous les services (FP et informaticiens en premier lieu) qui vont être très lourdement percutés par cela.

C'est globalement la question des moyens qui va se poser là. Sur ce point, force est de constater que l'administration qui prétend vouloir jouer la carte de « l'entreprise moderne » est, sur le tapis de la qualité et de la modernité des outils mis à disposition des personnels, largement hors jeu par rapport au petit monde de l'entreprise et des « starts up ».

LES GRANDES ORIENTATIONS

Il s'agissait du second chapitre important de l'ordre du jour.

Chaque année, il est défini des grands axes au niveau de la Fonction Publique, qui sont ensuite déclinés au niveau ministériel et directionnel.

Pour l'exercice à venir, cinq grands thèmes sont retenus :

- diffuser les valeurs et principes de la République (appropriation et respect de ces derniers) ;
- accélérer la transformation numérique de l'État (acculturation, certification et formation en ligne) ;
- consolider la fonction managériale (accompagnement des cadres et obligation de formation pour ces derniers) ;
- accompagner le développement professionnel (formation des acteurs RH, accompagnement des agents dans leur parcours professionnel) ;
- assurer une meilleure efficacité du dispositif de formation (mutualisation et évaluation des formations, connaissance des coûts).

Même si ce n'était qu'un premier échange, ces axes, très généraux, appellent d'emblée quelques remarques.

Tout d'abord, le premier axe nous interpelle. Dans un monde merveilleux, pour nous, ce thème devrait être un présupposé. Car cela devrait être inhérent à la qualité de fonctionnaire. Si nous voyons ceci inscrit en priorité première, cela peut être aussi le signe que quelque chose a été manqué. Et là, vient évidemment se poser la question (voire le procès ...) de toutes les réformes qui se sont empilées et succédées.

Si l'éthique et le système de valeur de la République n'est plus si évident, c'est peut-être que les choix des pouvoirs politiques, en termes de Fonction Publique, ont été plus néfastes qu'autre chose !

On peut également se demander si ce n'est pas plutôt l'adhésion à l'idéologie du pouvoir du moment qui est recherchée, plus ou moins inconsciemment.

Au regard des évolutions vécues par nos directions au fil de réformes mais également avec la crise sanitaire, il semble impératif de remettre, au coeur du réacteur de la formation, la question des collectifs de travail et les modalités pour les renforcer et leur redonner du sens. Tel est un enjeu pour renforcer le service public de qualité, les chaînes de travail, les repères et les perspectives de carrières de toutes et tous.

Point positif : il est très vite fait référence au respect des obligations liées à la protection fonctionnelle, ce qui, dans le monde de 2021, est un vrai impératif.

Pour le reste, nous y reviendrons dans la suite de ces travaux. Mais, avec un rien de gourmandise, nous ne pouvons nous empêcher de remarquer que nos chers « managers » apparaissent très vite (en position n° 3), juste après les valeurs de la République et la transformation numérique, excusez du peu ... (le développement professionnel n'arrive qu'après : tout un symbole ...).

En clair, les lendemains se déclinent donc par les fondements de la société française, le fait est que l'informatique soit un compagnon de tous les jours ... et la cheffailerie ! Elle n'est pas belle, la vie ?

CMFI : LE MINISTÈRE EN FORCE ? (très relative ...)

A également été évoqué le tronc commun de formation, de son doux nom le CMFI. Il est admis que 5 jours pour ce « vernis ministériel » représente une durée trop faible.

Au départ le Ministère proposait d'ajouter deux demi-journées, décalées dans le temps, afin de ne pas juste ajouter une 6ème journée à l'existant et affichait sa volonté d'élargir ce cycle à d'autres horizons (présentation de la Fonction Publique Territoriale par exemple). Globalement, il reconnaît qu'il faut faire évoluer la formule, sans toutefois annoncer de révolution. L'idée de le porter à deux semaines semble avoir été entendue, à vérifier néanmoins pour la suite des travaux.

Il est également aussi question d'étoffer le Challenge de Bercy, en passant de 40 à 60 participants et accessoirement en changeant le nom, qui fleure un peu trop la compétitivité à deux sous.

A **Solidaire Finances**, nous estimons que ce cycle a été trop réduit au fil du temps. Il ne s'agit pas de faire de la durée pour la durée, ni de la redite par rapport à la formation directionnelle. Mais il est patent que les moments où une culture ministérielle peut se diffuser ne sont pas légion.

Et celui-ci en est un. C'est une raison suffisante pour l'investir à la hauteur des enjeux.

De même, ce cycle est actuellement réservé aux cadres A. A notre sens, il devrait être possible pour toutes les catégories. Mais Bercy y voit une difficulté logistique (sic!). La porte n'est toutefois pas complètement fermée, grâce aux possibilités en virtuel que l'on a exploré assez largement depuis un an et demi ...

Sur les travaux collaboratifs entre stagiaires, nos réserves ont été entendues pour partie. L'exercice ne répondra plus au petit nom de « challenge », par contre, notre demande d'un élargissement massif de cet échange pro actif entre stagiaires de nos administrations, sur des thématiques larges, retient semble-t'il l'attention, mais semble se heurter à la volonté des directions et à des questions budgétaires.

Ces travaux seront poursuivis par deux autres sessions concernant l'étude statistique du sujet et les grandes orientations.