

Groupe de travail Formation Professionnelle

Réuni le 2 février, ce groupe de travail avait comme ordre du jour :

- l'accord Fonction Publique du 21 novembre 2006,
- la mise en œuvre de l'entretien de carrière.

L'accord Fonction Publique du 21 novembre 2006

Signé en urgence et en catimini, un soir d'hiver par M. JACOB, Ministre de la Fonction Publique et les Syndicats CFDT, CFTC, CGC, cet accord se veut la transposition dans la Fonction Publique de l'accord conclu dans le privé dès 2003.

Ce texte introduit deux nouvelles notions :

- Le Droit Individuel à la Formation (DIF), à hauteur de 20heures/an. Il peut être pris en dehors du temps de travail effectif avec, en compensation, le versement d'une allocation de formation,
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet d'obtenir une certification sans suivre une formation académique et qui pourrait se substituer à une épreuve lors de concours en promotions internes.

Dans l'attente des décrets d'application et circulaires en cours d'élaboration, cette réunion n'a pas permis d'approfondir ce dossier, si ce n'est pour Force Ouvrière de rappeler son refus de voir la Formation Professionnelle devenir un instrument de valeur dans le déroulement de carrière d'un agent.

L'entretien de carrière

Intégré dans les propositions du Ministre des Finances lors du CTPM du 4 juillet 2006, l'entretien de carrière est repris dans l'accord Fonction Publique.

Défini comme « une prestation d'orientation et de conseil », cet entretien devait, selon le ministre, être proposé aux agents se trouvant à des tournants de leur évolution professionnelle et intervenir aux moments clefs de la vie professionnelle (après 5 ans de carrière, ou à une tranche d'âge : 30-35 ans ou 40-45 ans).

Cet entretien serait **totalemment** déconnecté de l'exercice évaluation-notation.

Dès les premières réunions faisant suite au rapport « Hue-Barilari », FO-Finances a émis des réserves à cette proposition. Elle apparaissait d'abord comme un exercice contraint de plus dans la relation « agent-encadrement » puisque à l'initiative de l'administration. Elle apportait une charge de travail non négligeable à l'encadrement. Enfin, elle ressemblait au montage d'une nouvelle « usine à gaz » aux objectifs pour le moins aléatoires.

.../...

Ce groupe de travail a du intégrer les conclusions de l'accord Fonction Publique. C'est ainsi, **que cet entretien ne se fera qu'à la demande de l'agent**, même si l'administration aura la responsabilité de le proposer.

Les débats ont permis de finaliser certains points en orientant ce rendez-vous plus comme une aide à l'agent : outre le volontariat de l'agent, aucun compte rendu écrit de l'entretien ne sera retranscrit (sauf si l'agent le demande).

Il a été acté que l'encadrement responsable de cet entretien ne pourrait être celui qui mène l'entretien d'évaluation-notation. Aussi, il apparaît que le représentant des services en charge de la gestion des Ressources Humaines sera plus à même d'être le bon interlocuteur.

La préparation de cet entretien, nécessitera à l'évidence une formation spécifique pour ce dernier.

Cet entretien a vocation à s'inscrire tout au long de la vie professionnelle d'un agent et tout particulièrement aux moments charnières où celui-ci a un choix de carrière à effectuer.

Ce dispositif s'appliquera dans un premier temps aux agents de l'encadrement, avant une extension aux autres corps de personnels.

Des réunions vont être organisées pour en affiner les modalités au contexte directionnel.

Les thèmes abordés à l'occasion de cet entretien seraient : le parcours professionnel accompli, les conditions d'intégration sur le poste de travail, les possibilités de mobilité géographique et/ou fonctionnelle, les perspectives de promotions...

A FO Finances, même si ce groupe de travail a permis de rendre sur certains aspects, à cet entretien, sa vocation d'outil à la disposition de l'agent, nous ne pouvons nous empêcher de penser que cet exercice se doit d'être le quotidien d'une relation « agent-encadrement » et à ce titre, il ne doit pas se transformer en un exercice par trop formalisé qu'il en devienne pour l'agent non seulement une contrainte, mais surtout une crainte !

