



FEDERATION DES FINANCES

GROUPE DE TRAVAIL FORMATION PROFESSIONNELLE *L'HEURE DES BILANS*

Un groupe de travail « Formation Professionnelle » présidé par Monsieur ROUQUETTE, Secrétaire Général Adjoint s'est réuni le 8 juin.

Paradoxalement, à l'heure où de nombreux rapports prospectifs apparaissent sur le sujet, l'ordre du jour était, lui, exclusivement consacré aux bilans :

- du recrutement par PACTE,
- de l'organisation du concours commun C,
- de la charte du formateur occasionnel.

Recrutement des agents par PACTE

Un premier bilan des agents recrutés par PACTE a été présenté aux fédérations.

Force Ouvrière a réaffirmé son opposition à ce dispositif dérogatoire au recrutement dans la Fonction Publique par concours.

Essentiellement axés sur des emplois administratifs, les postes sont majoritairement occupés par des femmes (65 %).

La moyenne d'âge de 22 ans est très largement inférieure aux recrutements par concours.

62 % des bénéficiaires ont une formation initiale correspondant au CAP ou BEP et 24 % ont un niveau brevet des collèges.

Les recrutements sont opérés à 75 % dans le département du domicile de l'agent, ce qui ne sera pas sans générer des difficultés, si le dispositif s'amplifie, sur les demandes de mutation en instance des agents de catégorie C.

Le niveau de rémunération est fixé au minimum de traitement de la fonction publique, ce qui a l'indéniable avantage pour le gouvernement de payer à moindre frais des agents publics, ce que FO récuse formellement.

Sous prétexte d'intégration sociale, ces recrutements à « bas prix » constituent la caution morale du gouvernement mais une non-réponse aux laissés pour compte d'un système scolaire

déficient. La réponse apportée par ces recrutements par PACTE est une porte ouverte à la contractualisation des emplois aujourd'hui dévolus aux agents de catégorie C recrutés par concours.

L'exponentielle hausse du chômage et l'évidente panne de l'ascenseur social, génèrent une attente bien légitime des jeunes plus ou moins qualifiés.

D'ailleurs les premières promotions démontrent la bonne intégration des bénéficiaires dans la vie de nos services.

Pour autant, FO se refuse à s'inscrire dans la démarche gouvernementale de précarisation des emplois dans la Fonction Publique et défendra le recrutement par concours, seul garant du maintien d'une Fonction Publique républicaine et égalitaire.

Recrutement par voie de PACTE

	2007	2008	Prévisions 2009
DGFIP	77	86	160
DGDDI	15	8	16
INSEE	17	0	16
CCRF	5	5	7
Centrale	3	5	5
TOTAL	117	104	204

Concours commun C

Après des retards successifs, la première promotion d'agents recrutés par concours commun a été publiée en avril dernier. Rappelons que ce concours couvre les recrutements d'agents C à la DGFIP, à la DGDDI et à la DGCCRF.

Force Ouvrière a, dès l'origine, émis les plus grandes réserves à ce projet dont le but initial, au travers de la mutualisation des moyens dans l'organisation du concours, devait être la baisse des coûts budgétaires, quitte à construire un dispositif très lourd et très complexe.

A l'heure du bilan, il est pour le moins curieux qu'aucune donnée financière ne nous ait été fournie.

Comme le souligne le rapport « Dorne-Corràze », il serait intéressant de connaître le bilan coût/avantage des concours communs entre la réservation de salles plus onéreuses et les économies potentielles en terme de personnel.

Ce n'est certainement pas l'annulation en 2008 de l'épreuve de pré-admissibilité pour plus de 5000 candidats, qui a généré ces dites économies !

Un autre objectif n'aura pas été atteint, celui du taux de participation. Avec 55 % de présents dès l'épreuve du QCM, nous sommes dans la fourchette habituelle des concours directionnels.

Sur le déroulement des épreuves, une nouvelle fois l'épreuve de QCM a démontré ses limites en favorisant les sur-diplômés (*minimum BAC + 2*), avec un taux de réussite de plus de 65 % contre 30 % pour ceux détenant au mieux le BAC.

Curieusement et sans explication rationnelle, le taux de réussite est totalement inversé quand on arrive à l'épreuve orale (assimilée maintenant à un véritable entretien d'embauche).

Quant aux modalités d'affectation, comme FO l'envisageait, nous avons eu droit à une opacité totale ne permettant pas d'en mesurer tous les tenants et aboutissants.

A partir du moment, où aucun cadrage ni directive écrite explicitant le déroulé du processus d'affectation n'ont été publiées, nous ne pouvions pas nous attendre à un autre résultat.

L'investissement total et très professionnel de tous les acteurs en charge de l'organisation de ce concours aura permis d'éviter que l'« usine à gaz » imaginée dans les bureaux de Bercy se transforme en un fiasco retentissant.

A l'heure où ce bilan est dressé, les inscriptions pour la prochaine session s'achèvent. Aussi les Fédérations étaient-elles devant le fait accompli face aux quelques innovations apportées au dispositif.

La principale étant l'abandon de pouvoir concourir au titre des deux filières. L'argument avancé est la non ouverture d'emplois C pour les agents de la branche Opérations Commerciales en Douane.

Si le concours demeure commun (*épreuves identiques*), dès l'inscription les candidats doivent choisir entre la filière administrative (DGFIP – DGCCRF) ou la filière surveillance (DGDDI).

Les candidats sont passés de la possibilité de passer plusieurs concours à des dates différenciées pour accéder aux emplois de catégorie C dans les différentes directions du Ministère, à un concours commun à date unique. Drôle de manière d'encourager les jeunes à une intégration sur le marché du travail !

Le constat général, largement partagé par les fédérations, du moins celles qui se sont exprimées, a provoqué une curieuse réaction du Secrétaire Général Adjoint. Jugeant « excessives » nos interventions, il s'est refusé à y répondre, laissant la parole à Monsieur HUE, Délégué à la Formation.

Sans surprise, ce dernier, nous a dressé un panorama empreint de « positivité » à peine ponctué d'une ou deux réserves (sur les modalités d'affectation en particulier).

Ce concours va connaître un amenuisement de sa vocation inter-directionnelle avec à terme la fusion de la gestion des recrutements à la DGFIP.

Dès 2003, FO n'a cessé de dénoncer l'organisation de ce concours commun (qui n'a vu le jour qu'en 2008) et qui ne vise qu'à la déconcentration de la gestion et du recrutement, la gestion au profil, la réduction ou fusion de corps, la constitution de filières ou cadres d'emplois

Charte du formateur occasionnel

Deux ans après son élaboration, ce groupe de travail a établi une première évaluation l'impact de cette charte.

FO Finances a tenu à souligner la nécessité d'un tel document tant pour les agents que pour leur hiérarchie.

Si la charte a été largement diffusée dans les services des différentes directions, il reste encore quelques manques en la matière, comme dans les Ecoles des Mines.

La charte n'a pas pour autant réglé tous les problèmes rencontrés par les agents. Les réticences des chefs de service à voir partir leurs agents « formateurs occasionnels » sont toujours aussi fortes et ne risquent pas de disparaître avec la politique de suppression d'emplois toujours à l'œuvre, qui occasionne une gestion des services à flux de plus en plus tendu.

Pour ce qui est des délais de remboursement des frais occasionnés par ces formations, même si des efforts semblent avoir été faits, il n'en demeure pas moins que des difficultés subsistent en particulier à l'approche des fins d'année, contraintes budgétaires obligent.

Quant au rôle toujours plus important des tuteurs, pour FO Finances une reconnaissance indemnitaire constituerait une juste compensation au regard de leur investissement.

La Formation Professionnelle est l'un des piliers du gouvernement pour construire sa réforme de l'Etat. L'accumulation d'initiatives en est la concrétisation et encore sommes nous certainement à l'aube de changements plus fondamentaux pouvant remettre en question la conception égalitaire du recrutement dans la Fonction Publique.

Dans une période où malgré le non remplacement d'un agent sur deux partant à la retraite, le volume de recrutements reste élevé bien qu'insuffisant, la Fédération FO considère que la Formation Professionnelle (initiale et continue) doit profiter à tous les personnels en terme de valorisation des compétences professionnelles et de développement personnel de l'agent.

Pour FO Finances, les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail, l'empilement des réformes, ne sauraient conduire les agents à renoncer à leur droit à formation.

