

Lettre mensuelle du SFP

Aux agents de l'administration de la Polynésie française

Mai 2024
Formations, une réalité loin des besoins

La formation revient au cœur des préoccupations des agents de la fonction publique. Il s'agit d'un droit dans l'administration, signifiant que tout fonctionnaire peut en bénéficier s'il la sollicite. Il est d'ailleurs fort surprenant que l'administration l'ait érigée en droit, et non en devoir...

Nous avons déjà publié une lettre mensuelle sur le sujet en juillet 2023. Vous pouvez la retrouver sur notre site internet. Il ne s'agit donc pas de la réécrire ici¹.

Aujourd'hui plus que jamais, bien des agents conscients de leurs besoins en formation nous remontent leurs légitimes préoccupations. En résumé, on ne leur propose pas ce dont ils ont réellement besoin pour s'améliorer dans leur **métier**.

Nous avons relayé cette problématique auprès de Madame la Ministre en charge de la Fonction Publique et de Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines en leur suggérant quelques pistes...

Désormais, vous
pouvez soutenir notre
action syndicale en
quelques clics

Scannez
Le QR Code



Petit rappel

Dans notre lettre mensuelle de juillet 2023, nous reprenons des aspects réglementaires, et notamment le fait que la formation est un droit pour tout fonctionnaire. Nous y rappelons que malheureusement une formation peut vous être refusée pour nécessité de service, ou parce qu'elle n'apporte rien au **métier** que vous exercez.

Nous y évoquons aussi tous les dysfonctionnements qui entourent aujourd'hui cette problématique dans notre administration. Par exemple, les organisations syndicales représentatives, dont la nôtre, sont supposées participer aux « orientations stratégiques » du Pays sur ce sujet. Or en 25 ans de syndicalisme, il ne me semble pas avoir vu le Conseil Supérieur de la Fonction Publique aborder ces « orientations stratégiques » du Pays en matière de formation. C'est bien dommage car peut-être que nous n'en serions pas là...

Un peu d'histoire...

Lorsque le Pays a commencé à mettre en place des formations, s'est ouvert pour bien des organismes spécialisés, une boîte de pandore... Des budgets importants et donc une manne providentielle a commencé à scintiller.

¹ <https://sfppolynesie.org> → Lettres Mensuelles → Juillet 2023



C'est la raison pour laquelle nous avons connu ces floppées de formations aux logiciels de bureautique (traitement de texte, tableur, outil de présentation, etc...). De nombreux agents se sont ainsi formés à « Powerpoint » sans jamais avoir besoin d'utiliser ce logiciel dans leur quotidien.

Puis devant l'essoufflement de ce type de formation, et pour ne pas tarir la manne, les organismes ont ouvert de nouvelles possibilités : management, gestion de conflit, etc...

La belle affaire ! Des agents n'encadrant personne ont alors profité de formations au management... Et ceux à qui la gestion de conflit aurait dû être imposée y ont échappé.

Le système est aujourd'hui à bout de course, et pour cause. Les formations dont notre administration a besoin sont des formations métier que les organismes de formation de la place ne sont particulièrement préparés à dispenser.

La promotion interne...

Le Pays vient de faire passer une circulaire relative à la promotion interne. Cette circulaire annonce le calendrier des commissions qui statueront sur le passage de quelques agents méritants de catégorie « B » à « A », puis ceux de catégorie « C » à « B » et enfin en 2025, ceux de catégorie « D » à « C ». Quel lien me direz-vous entre la promotion interne et la formation ?

La promotion interne est le moyen de changer de catégorie grâce à un parcours professionnel exemplaire dans son cadre d'emploi. Cela signifie que l'agent a démontré sa capacité à réaliser des tâches au quotidien qui relèveraient d'une catégorie supérieure.

La promotion interne offre donc un cadre très motivant pour s'investir professionnellement, puisqu'à la clef existe la possibilité d'une véritable carrière.

Seulement, pour évoluer professionnellement, il ne faut pas devenir un as du traitement de texte ou du tableur. Il faut connaître de mieux en mieux son propre champ d'expertise ou s'aventurer dans un autre.

La formation est alors le meilleur moyen d'un parcours réussi dans ce dispositif. Mais pour cela, il ne faut pas n'importe quelle formation ! Il faut des formations « métier » et si possible qualifiantes.

A quel moment... et quelle formation ?

Existe aujourd'hui une formation d'intégration dans la fonction publique. On y aborde les grandes règles administratives, les droits et devoirs de l'agent, etc...

Sans doute est-ce dans ce package de formation initiale que devrait exister une mise à niveau commune aux outils de bureautique (traitement de texte, tableur, outil de présentation, etc...). Cela doit faire partie du bagage initial commun aux agents. Ensuite, à eux de rester à jour par leurs propres moyens.

Ces formations doivent demeurer accessibles à tous les agents rentrés dans notre administration ses dix dernières années sans jamais avoir pu en bénéficier, notamment en raison de la période Covid.

Sans doute serait-il judicieux que ces formations d'intégration donnent lieu à des évaluations dont la notation serait prise en compte dans le rapport d'intégration. Cela permettrait d'atténuer dans bien des cas l'arbitraire de certains rapports de stages.

Après l'intégration, c'est un autre processus qui devrait prendre le relais. Une fois dans l'administration, l'agent se voit confié **un métier**, une responsabilité. Il n'est pas de fonction qui puisse échapper à une formation régulière.

Celle-ci devrait donc être imposée à intervalles de temps réguliers par notre administration (tous les 5 ou 7 ans). Avec beaucoup de

clairvoyance, la DGRH a institué un référentiel des métiers. En toute rigueur, nous savons donc quels métiers font les fonctionnaires, quels que soient les services dans lesquels ils sont déployés.

De cela il devrait découler, à périodes régulières, des remises à niveau **par métier**. Secrétaire, mécanicien, agent d'accueil, juriste, comptable, ingénieur, quasiment pas un seul métier ne peut échapper à une possible formation.

Il paraît difficilement concevable dans un univers qui évolue si vite sur le plan technique et réglementaire, qu'un agent puisse entrer dans la fonction publique et en sortir sans jamais avoir participé à une formation relative à son cœur de métier. Et pourtant...

Formations transversales vs formations spécifiques

Notre administration devrait aujourd'hui considérer deux types de formations. Celles que l'on peut qualifier de « transversales » et celles « spécifiques ». Les formations transversales concernent des métiers communs aux différents services (secrétariat, gestion RH, comptabilité, juriste, etc...). Les formations spécifiques correspondent à des métiers qui ne sont exercés que dans un seul ou quelques rares services (domaine médical, contrôle réglementaire, etc.).

La DGRH administre aujourd'hui le budget de formation. Il s'agit là d'une bonne chose pour mieux contrôler la juste utilisation des deniers publics mais aussi pour mutualiser besoins et moyens.

Pour autant, une partie de cette enveloppe devrait être allouée aux services qui pourraient alors solliciter des budgets pour des formations spécifiques les concernant.

Aux services de justifier leurs besoins, à eux d'identifier les organismes, les formations et les coûts que cela représente. A eux enfin de

justifier leurs demandes pour leurs agents. Une fois le dossier présenté, la DGRH analyserait, **ferait la publicité de cette formation auprès d'autres services potentiellement intéressés** et attribuerait le budget nécessaire au service.

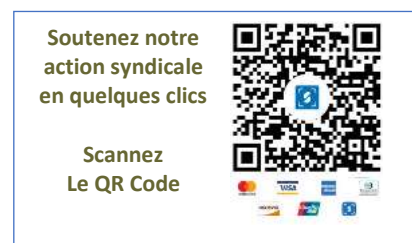
Des formations qualifiantes

Pour donner de la cohérence au système de la promotion interne qui est une véritable aubaine et une avancée sociale, il serait judicieux que ces formations soient « qualifiantes ». Une formation est qualifiante lorsqu'elle entérine un changement réel de niveau, mesuré dans la plupart des cas par un examen ou une évaluation.

Cet aspect est important dans le dispositif pour redonner de la valeur à la formation et à la promotion. La formation qualifiante apporte une valeur ajoutée mesurée. Cette valeur ajoutée est ensuite prise en compte dans la notation et dans la promotion interne.

Tel est le projet que nous avons défendu auprès des instances du Pays qui nous ont accordé audience fin avril et au début de ce mois de mai.

Nous vous rappelons que nous sommes à votre disposition pour tout problème que vous pourriez rencontrer, que vous soyez affilié(e) ou non à notre centrale.



Très cordialement.

Le secrétaire général

Olivier Champion