



## Coup de Sirocco au bureau de la formation du Secrétariat général

Les bureaux sont vides, pourtant s'échappe une colère qui enfle au sein du bureau de la formation du secrétariat général. Comment se peut-il, qu'en ces moments anxiogènes, troublés par la pandémie, les personnels soient autant partagés voire courroucés dans ce bureau ? La raison la voilà. Alors qu'elles et ils se consacrent activement à maintenir une offre de formation digne de ce nom dans des conditions difficiles, l'administration choisit de réorganiser le bureau. Elle y cogite depuis plusieurs mois, remettant sans cesse l'ouvrage sur le métier. C'est connu, rien de tel que de réorganiser un service quand les agents ont déjà du mal à bosser et sont usés par des mois de journées à rallonge, ah bienveillance quand tu nous tiens !

Alors pourquoi cette envie pressante ? Parce que les moyens budgétaires vont être accrus ? Non ! Parce que des renforts en personnel vont arriver ? Encore moins. Alors pourquoi ?

A cette question l'administration répond « montée en compétence », comme si un nouvel organigramme, tel un onguent magique allait permettre une montée en compétence. Les responsables de formations ont pour l'écrasante majorité des années d'expérience. Ils connaissent leur domaine bien mieux que nombre de haut-fonctionnaires qui prétendent définir des politiques de formation. Quelles compétences vont-ils acquérir qu'ils ne possèdent pas déjà ? On aimerait le savoir.

L'administration brandit également une carotte ; cette montée en compétence serait un atout pour un passage au choix. Comme les CAP ont été réformées, l'administration aura le loisir de choisir les bons éléments. Et elle le fait savoir. Pourtant, quand on connaît les taux de promus au regard des promouvables, on peut douter de la crédibilité de la promesse...

Gardons à l'esprit que les services de formation des administrations de l'État s'engagent dans une démarche de mutualisation des offres de stages, ceci piloté par la Direction générale de la fonction publique (DGAFP). Certains ministères vont donc passer des marchés auxquels se rattacheront les autres ministères. Comme on rationalise, le temps est donc plus à la contraction des effectifs qu'à leur montée en compétence. En 2000 le bureau de la formation de la Direction des affaires générales était composé de 35 agents, maintenant ils ne sont plus que 18 au secrétariat général, alors que le nombre de

formations et d'agents formés reste identique. Les réorganisations passent, les agents ramassent.

Concernant les effectifs ; vont-ils être maintenu ? Les départs seront-ils remplacés ? Une réponse crédible de l'administration à cette question est nécessaire. Et pour le bureau de la formation de la DGP qu'en est-il ? Alors que la ministre a décidé de le maintenir au plus près des métiers plutôt que de le fusionner ou de le transférer à l'Institut national du patrimoine (IN, il s'avère pourtant que des personnels en sont partis pour rejoindre l'institut. Vont-ils être remplacés ? Ne va-t-on pas commander à l'INP des stages qu'on n'a plus les moyens d'organiser ? L'étape suivante sera-t-elle une externalisation pure et simple ?

Autre point important, l'état psychologique des agents du bureau de la formation. Les méthodes employées dans cette réorganisation, ont été pour le moins maladroites. Elles ont généré compétition entre les agents, infantilisation, culpabilisation, intimidation avec parfois dérapage verbal, éclatement des équipes.

En conséquence, pour le bien de toutes et tous, l'intersyndicale CGT-FSU exige que cette réorganisation soit retirée en l'état. Un vrai projet doit être élaboré. Un projet qui tienne compte des nouveaux modes d'apprentissage et des organisations du travail. Un projet qui démontre l'expertise des responsables de formation. Un projet qui s'inscrit dans une approche pragmatique de la réalité de la formation et non d'une logique d'arborescence d'un organigramme.

Paris, le 25 février 2021