

Pour une formation accessible à des conditions équitables

Le Département des finances met en consultation un projet d'ordonnance sur la formation continue du personnel de l'Etat. Dans sa prise de position, la FEDE insiste sur l'accessibilité - droit à la formation et prise en charge des coûts - et sur le rôle actif que doivent jouer les collaborateurs dans la définition de leur programme de formation.

Un certain flou règne actuellement dans la réglementation concernant la formation continue du personnel de l'Etat. Les conditions d'octroi et de remboursement des prestations sont en particulier mal définies ce qui donne lieu à des disparités de traitement. La FEDE salue la volonté du DFIN de clarifier les bases légales définissant le cadre de la formation continue du personnel. Elle appelle de ses vœux un concept fixant la politique générale de la formation du personnel, prévu par la LPers, mais qui doit encore être adopté par le Conseil d'Etat.

En ce qui concerne le document mis en consultation, la FEDE a tenu à souligner quelques valeurs par ailleurs inscrites dans la LPers, et qui lui tiennent à cœur, à savoir les principes d'égalité des chances, d'égalité de traitement et de participation aux processus décisionnels.

Motivation des employés

Il convient tout d'abord d'insister sur le fait que la formation continue joue un rôle essentiel dans la motivation des collaborateurs. En termes d'épanouissement du personnel, la formation joue un rôle certain, dans la mesure où elle ouvre des perspectives, aide les collaborateurs à

évoluer dans leur métier, ou à se doter des compétences nécessaires pour faire face à de nouvelles exigences et se sentir plus à l'aise dans leur fonction. Il nous paraît donc utile de le rappeler dans les dispositions générales de l'ordonnance : au même titre qu'elle sert à favoriser la mise à jour permanente et le développement des compétences, la formation continue vise également à stimuler la motivation du personnel.

Collaborateurs associés comme acteurs

Les collaborateurs sont aussi les principaux concernés par la formation continue et il nous paraît donc essentiel de les associer à la planification des besoins. Tout comme les associations de personnels, il est logique que les collaborateurs soient mentionnés dans le chapitre de l'ordonnance consacré aux acteurs de la formation, dont ils sont curieusement absents pour l'instant. La FEDE propose donc d'ajouter dans ce chapitre un article 10 fixant le rôle des collaborateurs comme suit (proposition) :

Le collaborateur identifie les besoins permettant le maintien des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction. Il

propose à son supérieur hiérarchique les formations souhaitées. Il s'engage à valoriser au mieux les mesures de formation qui lui ont été octroyées.

Accès à la formation

La formation continue doit être accessible à tous les collaborateurs, y compris à ceux qui sont employés à temps partiel. Dans la mesure où la formation choisie par le collaborateur est en lien avec son activité professionnelle, il paraît également logique que le temps qui lui est consacré compte comme temps de travail. La FEDE propose donc que le personnel employé à un taux supérieur à 30%, ait droit à deux jours de formation au minimum et que le personnel exerçant une activité à plus de 60%, dispose d'au moins trois jours de formation. A noter que le temps passé en formation ne doit pas être valorisé au pro rata du taux d'activité, mais il doit être valorisé en plein jusqu'à épuisement du droit à disposition.

Prise en charge des coûts

Dans la mesure où la formation concerne le domaine d'activité exercée et qu'elle est demandée par l'employeur, il est normal que celui-ci prenne en charge l'ensemble des frais et ce cas de figure doit

constituer la règle. Il peut toutefois arriver que le collaborateur manifeste lui-même son envie de suivre une formation continue, qui correspond davantage à un intérêt qu'à un besoin au sens strict, mais qui bénéficie aussi à l'employeur. Un partage des frais est envisageable dans ce cas, à raison de 50% des coûts pour chaque partie. Les autres modalités (temps de travail, frais d'inscription et de déplacement, etc.) devraient être précisées à part, dans une convention de formation approuvée par les deux parties.

Répartition des coûts et temps de redevance

Dans son projet d'ordonnance, Le DFIN propose une clé de répartition des coûts et une échelle de temps pour le remboursement, pour les cas où les frais sont partagés. De l'avis de la FEDE, ce système doit être entièrement revu, car il est irréaliste et injuste. Les seuils à partir desquels un remboursement est exigé, sont en particulier beaucoup trop bas et les temps de redevance trop longs. Se basant sur des systèmes en vigueur dans d'autres cantons, la FEDE propose une nouvelle échelle, avec un seuil de 5000 francs au-dessous duquel aucun remboursement n'est exigé.

En conclusion, la FEDE entre en matière sur tous les points de ce projet d'ordonnance, excepté l'échelle de redevance proposée et moyennant la prise en compte des remarques mentionnées dans sa prise de position.