

LES ÉCHOS

Comité Technique du 4 février 2021

4 VOTES SONT DEMANDÉS SUR :

PLAN DE FORMATION 2021 -2023

PARTENARIAT FPT 2021 -2023

OFFRE DE FORMATION 2021

GUIDE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La **CFDT** remercie les services d'avoir pris en compte les remarques faites lors de la réunion pré CT du 14 janvier et d'avoir fourni des éléments quantitatifs sur les formations, le budget et le Compte Personnel de Formation (CPF). De plus a été introduit dans le guide du développement des compétences un glossaire en annexe 3 et le schéma page 17 a été modifié pour préciser le rôle de l'agent dans la demande de formation et l'utilisation de l'outil Foederis.

Cependant d'autres demandes ont été faites par la **CFDT** lors de cette réunion :

Le nombre de refus de formation n'a pas été transmis.

Le plan 2021, comme les précédents ne fournit aucune information sur le nombre de stagiaires susceptibles de suivre chaque formation proposée.

La **CFDT** demande également un retour qualitatif des formations suivies par les agents. Le seul rendu quantitatif ne permet pas d'avoir une vision sur le contenu, la qualité et l'intérêt des formations suivies.

Sur le CPF : La **CFDT** est interpellée par de nombreux agents qui font un retour très négatif de leur demande d'utilisation de leur CPF. Avant même de pouvoir concrétiser leur demande ils sont découragés par la complexité du dispositif. De plus le taux de refus de 42% sur la période est très élevé.

La **CFDT** s'interroge sur les mesures de simplification proposées par l'administration et aurait souhaité que soit simulé leur impact sur ses conséquences sur le taux de refus.

Pour une meilleure visibilité et transparence sur ce dispositif, la **CFDT** réitère sa demande de participation à la commission qui examine les demandes de formation personnelle et demande des efforts de communication conséquents auprès des agents sur les modalités de fonctionnement de ce dispositif.

La **CFDT** demande également que la Métropole soit plus généreuse dans l'accompagnement financier de ses agents et « dé plafonne » le montant des frais pédagogiques pris en charge par l'employeur.

Réponse : La formation personnelle n'est pas une simple consommation de droits à la demande de l'agent. Cela nécessite un engagement réel, parfois sur plusieurs années et c'est un coût d'investissement pour la collectivité. Les plafonds ont déjà été revus à la hausse depuis leur mise en place.

La **CFDT** note particulièrement :

Le très faible taux de réalisation des dépenses 2020 à 66% qui peut s'expliquer en partie par la crise sanitaire.

L'absence de tous éléments relatifs au budget 2021 dans le rapport présenté au CT, à l'exception du budget DSHE pour l'analyse de la pratique. Du coup, cette unique précision paraît saugrenue mais nous permet pas de pointer que cette action de formation représente presque 50% du budget formation de cette délégation, ce qui nous paraît trop important et réduit fortement les autres possibilités de formation. L'absence de mention du montant de la cotisation CNFPT interroge et ne permet pas de réfléchir à des propositions constructives et plus précises que pourraient faire les partenaires sociaux par exemple dans le cas des CPF. Nous redemandons les éléments de calcul de la cotisation CNFPT.

Réponse : L'administration étant en incapacité de répondre en instance, elle s'engage à communiquer ultérieurement par écrit d'information.

La **CFDT** dénonce les refus fréquents de formation des agents dans le cadre de leur développement des compétences. Bien que validées lors de l'entretien professionnel, ces formations sont refusées au motif qu'elles sont « réservées aux encadrants ». Cette politique ne permet pas aux agents d'évoluer et d'envisager sereinement des changements de postes.

La **CFDT** dénonce également la baisse du budget formation en 2021 alors même que le contexte sanitaire nécessite des doublages de formation donc un surcoût et que des formations n'ayant pas eu lieu en 2020 sont reportées sur 2021.

La **CFDT** est très surprise de constater qu'il manque un volet d'accompagnement global au changement de vision de la ville et notamment sur la transition environnementale voulu par le nouvel exécutif. Cet aspect qui a constitué le moteur de la réorganisation des services présentée en CT le 18 novembre est insuffisamment intégré dans le plan de formation (orientation 6 de l'axe 1).

Par exemple, la commande politique est sur la résilience et la transition environnementale et énergétique. Il n'existe plus à la Métropole de service développement durable.

Par ailleurs, sur le numérique, le chapitre est aussi faible.

Par exemple, l'attente de formation en outils collaboratifs en Visio n'est pas abordée.

Le plan de formation semble être construit avec une approche ou entrée différente de celle des politiques publiques.

Il semblerait que les nouveaux usages de l'espace public, l'achat responsable, l'urbanisme tactique, la stratégie déchets, la transversalité autant de thèmes qui ne nous semblent pas suffisamment mis en avant.

Cela pose un vrai problème de fond qui risque d'avoir des retombées importantes en termes de mise en œuvre du plan de mandat et de la PPI de la collectivité. On espère que la future offre 2022 permettra plus de formations en adéquation avec ces nouvelles orientations.

Réponse : La mise œuvre de l'offre de formation nécessite 6 à 8 mois de travail en amont. Compte-tenu de l'importance de la transition environnementale portée par l'exécutif politique actuel, l'offre sera bien sûr ajustée en 2022.

Pour conclure sur une note plus positive, sur l'offre de formation 2021, la **CFDT** souligne l'accent mis sur les actions en direction des agents des collèges en ce qui concerne les fondamentaux (lutte contre l'illettrisme, Français Langue Étrangère...).

IL est effectivement nécessaire de poursuivre l'effort entrepris dans ce domaine afin de permettre aux agents de suivre un parcours de formation et de consolider leur acquis.

En conclusion, la **CFDT** constate l'effort effectué sur ces dossiers présentés au vote ce jour, mais il manque trop d'éléments et ils ne répondent pas à toutes les attentes possibles des nouvelles ambitions affichées de ce mandat. Pour ces raisons, la **CFDT** s'est abstenue.

Prochain CT le 18 mars 2021