

Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?



CTP du ~~18 octobre 2012~~, ~~25 octobre 2012~~, ~~13 décembre 2012~~, 7 février 2013
Déclaration de la CGT
Plan de Formation

En guise de précaution oratoire, nous tenons à saluer le professionnalisme et le travail de l'ensemble des agents de la Direction de la Formation et de leur Directeur qui ne sauraient être tenus pour responsables des dysfonctionnements que nous allons dénoncer aujourd'hui.

En second lieu, nous précisons que nous n'avons ni vocation ni prétention à nous substituer à qui que ce soit mais nous tenons à rappeler qu'élus du personnel, nous avons mandat pour formuler et porter toute proposition de nature à améliorer la politique de formation et à en vérifier les modalités et les conditions de réalisation.

La loi du 12 juillet 1984, relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale a érigé en principe le droit à la formation. En décentralisant son organisation, elle a responsabilisé les élus et leurs agents pour la conduite d'une politique de formation, par l'élaboration de plans de formation.

Depuis les lois de décentralisation, les élus du personnel du Conseil Général du Nord essaient d'occuper la place qui leur revient légitimement. Pourtant, cette année encore, les axes institutionnels et les modalités de construction du plan de formation ont été fixés entre la Dir'fo et l'équipe de Direction générale. Le rapport présenté au CTP fixe exclusivement les objectifs de politique de formation en fonction du dernier DOP et des PAD et ne prend même pas la peine, pour la forme, de préciser qu'il est élaboré aussi en fonction des besoins de formation des agents.

Vous vous doutez, les élus CTP s'inscrivent dans une temporalité différente de celle de l'employeur. Nous ne servons pas un exécutif, une majorité, une équipe en place. Nous servons le public et en tant qu'élus du personnel, nous avons le devoir de prendre en compte pour le long terme, les intérêts de nos collègues qui peuvent différer de ceux à court et moyen terme de la collectivité.

Quelle politique de formation défendons-nous ? Dans les années soixante, le principe d'éducation permanente entraînait le développement des congés-formation rémunérés et de la formation sur le temps de travail.

Suite aux crises des années 80, les actions de formation étaient plutôt destinées à assurer l'employabilité à vie par les formations d'adaptation à l'emploi.

Nous en sommes à peu près là dans notre collectivité qui grosso modo a suivi la réglementation et les évolutions de la société.

Mais une troisième tendance fait consensus au niveau communautaire qui propose un retour à la stimulation du désir individuel de formation par la mise en œuvre de la "co-initiative" à travers le droit individuel à la formation et les dispositifs de réorientation professionnelle.

Appliqué à notre collectivité, cela veut dire que le plan de formation doit également avoir pour objectif de réaliser **le projet social** de la collectivité pour autant qu'il existe. C'est cette politique de formation que nous défendons.

Et nous pointons ici certains absents de ce plan : l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, la garantie de la progression des moins qualifiés par l'accès renforcé des catégories C à la formation, des agents réellement acteurs de leur formation, une individualisation des besoins et des parcours, une meilleure articulation entre besoin collectif et besoin individuel avec une attention particulière sur ces besoins individuels.

Le principal non pas absent mais inconnu de ce plan, c'est le DIF au titre duquel l'ensemble des formations reprises au plan de formation individuel sont inscrites. Le CTP du 29 novembre 2007 en adoptant la note d'orientation générale présentée par la Dirfo a bien acté les modifications réglementaires et certaines modalités d'application. Le CTP devait également donner son avis sur le fait que le DIF peut s'exercer pendant le temps de travail. Ce que nous approuvons. Toutefois, en relisant ce document et le verbatim du CTP, on s'aperçoit que ce point est bien évoqué oralement par Monsieur Jean-Philippe Bertout (page 38) lors des débats mais qu'il ne figure pas dans la note d'orientation. Qu'a donc acté ce CTP ? De ce fait, il semblerait qu'actuellement soit exclue abusivement la possibilité pour les agents d'accomplir à leur seule initiative une formation hors temps de travail, en bénéficiant de la part de la collectivité, d'allocations de formation égales à 50 % du traitement horaire. Ce qui, il est vrai, n'est pas très intéressant d'autant qu'il ne s'agit plus de temps de service mais le choix d'exercer une partie du DIF en dehors du temps de travail devrait être garanti.

Mais sommes nous certains que les agents ont été bien informés de leur droit à formation individuelle. Reçoivent-ils périodiquement une information écrite du total de leurs droits acquis au titre du DIF comme la réglementation le prévoit ? La réponse est non. Le mauvais paramétrage du SIRH de Sopra Groupe ne permet même pas aux élus du personnel d'avoir une vision d'ensemble sur la consommation du DIF par les agents. Or, au bout de six ans et à défaut d'utilisation, **les droits des agents restent bloqués à 120 heures** (ou au prorata du temps travaillé). Par manque de visibilité, nous pouvons supposer que des centaines d'agents, certainement les moins informés et souvent les moins qualifiés, n'auront même pas bénéficié **du minimum qu'aurait dû leur garantir leur droit soit 3 jours/an**. Voilà comment on finance un plan-management inutile. Devons-nous rappeler que les formations de perfectionnement qui ne sont pas demandées par l'agent ne sont pas imputables sur son DIF ? Comment pouvons-nous le vérifier ?

Dans sa méthode d'élaboration, le plan de formation peut être un outil de dialogue social. Mais pour ce faire, on n'arrive pas en CTP avec un dossier déjà ficelé qui fait l'impasse sur les interrogations et en refusant les documents complémentaires demandés depuis plusieurs années.

Nous n'avons pas les éléments que nous voulions comme le coût par formation et par agent, sa durée, l'organisme de formation, les modalités de la formation ou encore le budget par catégorie, la répartition par sexe, et ainsi de suite. Ces éléments sont fournis par les patrons du privé aux élus de leur CE. Ils sont également annexés dans les plans de formation des établissements hospitaliers. Alors pourquoi pas chez nous ?

Pour ces dernières raisons, nous voterons contre.