

## **CTP du 18 octobre 2012**

### **Déclaration de la CGT – Plan de Formation**

Monsieur le Président,

En guise de précaution oratoire, nous saluons le professionnalisme et le travail de l'ensemble des agents de la Direction de la Formation 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 n°84-594 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.

Le rapport de présentation est une production de courtisan qui ne rend pas justice au travail réalisé par l'équipe et nuit à la perception du plan de formation présenté ce jour au CTP.

Comment faire comprendre que les élus CTP s'inscrivent dans une temporalité différente de la vôtre ? Nous ne servons pas un exécutif, une majorité, une équipe en place. Non ! Les majorités changent, les politiques et les modes aussi. 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" entraînant 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 sont 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 suit la réglementation mais pas l'évolution de la société.

Car une troisième tendance fait pourtant 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 ré-orientation 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.

Et nous pointons ici les grands absents de ce plan : la prévision à long terme pour la collectivité, l'égalité de traitement, 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, la prise en compte de l'expérience professionnelle par la VAE, des agents acteurs de leur formation, une individualisation des besoins et des parcours, une meilleure articulation entre besoin collectif et besoin individuel.

Le grand absent c'est le DIF ignorent l'existence puisque le CTP n'a jamais été consulté sur les modalités de sa mise en œuvre. Des milliers d'agents vont bientôt plafonner à 120 heures de DIF inutilisées. Des centaines n'auront même pas bénéficié du minimum qu'aurait dû leur garantir leur droit individuel : 3 jours/an. Voilà comment on finance un plan management inutile au détriment des agents. Les compteurs bloqués, les droits ne s'incrémentent plus, c'est toujours ça de gagner ! Combien de temps pensez-vous pouvoir dissimuler ce scandale ?

En tant qu'instrument, le plan de formation doit assurer la cohérence entre orientations générales de la collectivité en matière de formation et souhaits individuels des agents. Nous cherchons encore.

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 le DIF et en refusant les documents complémentaires demandés depuis plusieurs années.

Mais au fait, où est donc ce plan de formation ? Pas dans notre dossier. Il aurait pourtant dû nous être transmis au moins huit jours avant le CTP. Ce n'est pas bon pour le climat social.

Nous n'en prendrons pas connaissance sur table au dernier moment, 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. C'est ce qui figure dans les plans de formation des établissements hospitaliers.

Nous votons contre.