

8) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – service Emploi et Compétences – mission Formation : Bilan des formations 2021 (avis) ;

Nous comprenons mieux la présentation du bilan 2021 ce jour, que celui présenté en Commission formation le 21 novembre. En effet, un bilan demande beaucoup de travail et doit s'appuyer sur des données fiables et complètes. Nous tacherons de ne pas solliciter la Mission formation sur de tels bilans.

En ce qui concerne le présent rapport, voici, quelques éléments de notre réflexion :

Page 1 :

Le 8^{ème} axe du PPDC n'apparaît plus dans la présentation. Il s'agissait certes d'un axe un peu fourre-tout. Mais comme cela avait été présenté en CT, nous voulons bien l'explication.

Page 3 :

Ne conviendrait-il pas plutôt de parler d'une nette reprise que d'un net rattrapage, le nombre de jours de formation demeurant inférieur aux années pleines précédentes.

Page 5

On aurait pu s'attendre à un taux départ plus important à PISU en raison des formations obligatoires. On remarque que ce sont des pôles plus administratifs PRESS et PSDA qui ont un fort taux de départ, même si PRESS n'est pas composé que de services administratifs

Page 6

Dans la partie Contractuels sur emploi non permanent sont mentionnées les préparations concours CNFPT ou payantes destinées aux contractuels sur emploi permanent. Nous sommes satisfaits que les contractuels sur emploi permanent aient un accès facilité aux préparations.

Page 6

Nous souhaitons savoir pourquoi le budget CCAS n'est pas renseigné, et avoir une idée de ce budget. La réponse apportée avant-hier sur le fait que vous n'avez pas de retour de leur part ne nous convient pas. Le bilan présenté devrait intégrer toutes les collectivités, dont le CCAS.

Page 8

Il est compliqué de savoir si le retour sur cotisation patronale CNFPT est satisfaisant.

On note que la part des formations destinées à la police municipale est très importante, proportionnellement à cet effectif.

La part Formation statutaire obligatoire mériterait d'être détaillée car cela recouvre des formations obligatoires suite à nomination (intégration, 1^{er} emploi) et des formations continues (formation tout au long de la carrière).

Page 12

Nous avons conscience de la lourdeur du PPDC. Les services ont du mal à s'en emparer, certains s'en plaignent. Un outil formation manque cruellement pour une bonne gestion d'un plan de formation, et pour toutes les étapes de la formation. Le travail de bilans fournis par la Mission formation est conséquent. Les années de Rapport Social Unique, nous comprendrions que les autres rapports ne soient pas fournis en CT et en commission, afin d'éviter de la redondance et du travail à un service qui connaît des difficultés de matériel donc, mais aussi de personnel non remplacé pendant les arrêts de travail. A titre d'exemple, le secteur PISU ne dispose plus d'un chargé de formation depuis plusieurs mois.

Page 13 :

Les formations 2022 mises en avant illustrent de l'adaptation de l'offre aux thématiques actuelles.

Nous aimerions avoir un retour sur la nouvelle politique Secourisme présentée au CHSCT en octobre 2021.

Vous avez indiqué avant-hier que 2022 avait été une année blanche quasiment en secourisme. Vous avez évoqué une difficulté de croiser des données RH. Nous comprenons ces difficultés et nous les déplorons, sans doute comme la Mission Formation. Néanmoins, le sujet ne peut attendre un hypothétique nouveau logiciel, les formations Secourisme sont à relancer massivement afin d'aboutir à l'objectif de 80% des agents formés.

Conclusion

Nous sommes globalement en accord avec la politique Formation de nos administrations. Notre vote ne peut donc être que favorable, avec néanmoins une alerte sur les conditions de travail au sein de la Mission Formation, sur les formations secourisme et sur une nécessaire simplification du PPDC.