

5) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Service Emploi et Compétences – mission Formation : Bilan des formations 2023 (information) ;

Vous nous avez expliqué la masse de travail nécessaire, en raison d'un logiciel obsolète et dans l'attente du futur SIRH, pour vous permettre de nous donner toute une masse d'information autour des formations proposées, données sur l'utilisation des formations par direction, par thème, par axes stratégiques, et d'autres éléments encore et tout cela pour finir au fond d'un tiroir. Quel gâchis de temps, de compétences qui pourraient être mis à produire des choses avec, de notre point de vue un réel intérêt.

Vous nous aviez déjà tendu une perche l'année dernière en nous proposant de co-construire les indicateurs dont nous avons réellement besoin. Alors chiche. Prenons le temps cette année de construire les référentiels dont nous avons besoin ainsi que le catalogue des formations que nous voudrions être mises en avant.

Quelques exemples :

- Travaillons sur des formations d'intégration à destination des contractuels, encadrants et non encadrants,
- Faisons des rappels pour que les encadrants suivent de façon obligatoire les "animation managériale" et soyons capable de faire de réel bilan de l'application de l'encadrement bienveillant. Peut-être faire des liens avec discrim'alert ou d'autres points d'entrée du mal être au travail comme le service SQVP ?
- Ayons une vraie offre de formation sur le combat des violences sexistes et sexuelles au travail et non une journée de sensibilisation. Pour information, la CGT propose 2,5 jours de formation en interne plus une journée pour les adhérents siégeant au sein des organes de direction,
- Vous nous avez indiqué que la loi vous obligeait à former l'ensemble des agents à la Laïcité. Cette formation n'est même pas obligatoire sur le catalogue
- Sensibilisation aux handicaps invisibles, vous indiquez tout public, mais ne serait-ce pas utile de la rendre obligatoire aux encadrants intervenant lors des entretiens de recrutement ?
- Pour terminer, en cette période où va être mise en œuvre des mesures visant à réprimer les conduites addictives nous n'avons pas trouvé de formations de préventions des conduites addictives.

Nous pourrions reprendre toute la liste comme cela. Nous souhaitons un réel partenariat entre les organisations syndicales et le service formation pour la réalisation d'un bilan qui nous serait utile.

Nous demandons à avoir des focus sur les formations directement associées à l'agenda social plutôt que des présentations exhaustives de toutes les formations transversales. Un focus sur les formations obligatoires et en lien avec la sécurité semble également pertinent.

Pour autant, l'intégration dans le bilan des cafés-égalités, colloques, conférences dispensées en cours d'années (type déontologie le 17/12, formation assurances-construction le 26/11...) nous semble plus pertinente que des tableaux croisés des mêmes données mais avec des axes d'entrée différents.

Nous concluons avec deux remarques :

La campagne des entretiens professionnels 2024 est lancée, les responsables de service doivent retourner les évaluations à la DRH pour la fin du 1^{er} trimestre 2025.

L'entretien professionnel doit être le moment de faire un bilan sur l'année écoulée et d'exprimer les besoins de formation.

Nous alertons cependant sur les incohérences en terme de calendrier des 2 opérations.

Les entretiens annuels peuvent se dérouler jusqu'en mars 2025 mais la saisie des formations doit se faire sur l'intra avant le 19 janvier 2025. Ainsi les services qui n'auraient pas organisé leurs entretiens annuels ne pourront pas saisir les vœux dans les temps. Faut-il inviter les services à dissocier les 2 opérations ? Faut-il revoir les chronologies de ces deux moments importants ?

Deuxièmement, et nous le soulignerons lors du point relatif à la lutte contre les conduites addictives, le catalogue des formations 2025 ne prend pas en compte les nouveaux besoins en terme d'addiction suite au nouveau règlement. Le rôle de la prévention nous semble complètement oublié.