

POINT 3.2 DEVELOPPER SES COMPETENCES - PLAN DE FORMATION

1. LA FORMATION AU DEPARTEMENT : UN OUTIL DE DIALOGUE

1. Une offre de formation partagée, accessible, lisible :

- Page 6 : l'information facile d'accès : non, pas en ce qui concerne les colloques : ceux-ci sont seulement nommés aucun lien n'existe vers l'organisme qui les dispense, ce qui permettrait de prendre connaissance du contenu.
À ce sujet, et il ne s'agit pas du moindre, sur 49 colloques au 26 février, 32 sont dédiés à la seule PMI, 3 à l'ASE, 7 au PA/PH, et nous supposons que la VSI est « transversale » avec 7 colloques dédiés, entre guillemets ? Que mettez-vous derrière ce « transversal » ?
Cette liste reflète, à travers les choix opérés en points colloques (qui y participe ? Qui décide ? Quelle harmonisation entre les territoires, lorsque des agents de différentes délégations travaillent ensemble sur une thématique et ne peuvent pas tous bénéficier d'un même colloque, dans la mesure où chaque délégation définit ses priorités ? et ce, sans transparence, sans concertation au niveau départemental ?), les orientations de la collectivité en termes de redéfinition des offres de service quant à la PMI et la VSI...Le lien est évident avec la rénovation de l'action sociale et le plan d'évolution de la PMI : en effet, la formation est bien au service de l'action départementale, et peu en réponse aux besoins exprimés par les agents. Nous redemandons à cette occasion, que soit réalisée une évaluation qualitative du plan de formation par **l'ensemble des agents**.
- Page 7 : les chefs de service sollicitent-ils l'exposition consacrée à la formation ?

2. La formation, un objet de dialogue :

- Page 8 « un sujet d'échange permanent avec les partenaires sociaux » : oui, mais qui dit temps d'échanges ne dit pas cogestion.
- Certes, les services opérationnels sont interrogés sur leurs besoins, mais trop souvent dans la précipitation, ce qui ne permet pas recenser les besoins nouveaux et spécifiques, et quand bien même vous affichez la volonté d'associer les agents à la construction des formations.

3. Une offre de formation aux formats innovants, diversifiés

- Page 9 : From online courses, FELMOAT (Formation En Ligne Massive Ouverte à Tous) to short targeted learning modules (micro-apprentissage) based on quick online tests, including serious games (jeux sérieux), or more commonly blended learning (apprentissage mixte), alternating onsite and on-line sessions, there's an increasingly wide range of digital training tools on the training market . La langue française est riche, pourtant !

- Favoriser l'accès aux séminaires de formation en ligne, par exemple, les MOOC (massive open online course) : Comme ce site est public, accessible à tous, la collectivité propose que les agents puissent s'y inscrire sur un temps de travail dédié ?
- Attention au tout informatique, qui individualise, au détriment du collectif, et des apports formatifs du groupe.
- Nous attirons votre vigilance en particulier sur les agents des collèges et ceux des routes
- Plus que des e-communautés, la CGT revendique une formation personnalisée, et non pas une individualisation des parcours de formation.

2. LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACTION DEPARTEMENTALE

Axe 1 : accompagner les métiers

1. Mettre en œuvre les engagements du Département

- Page 12 : « soutenir et accompagner la rénovation de l'action sociale de proximité : de nouvelles actions » : serait-ce parce que nous n'avons plus les moyens de faire de la prévention en VSI (Vie Sociale Insertion) que cette thématique n'est plus déclinée en action de formation ? Les futures missions de la VSI se déclinent « en ombre » : quel appauvrissement ! quelle réduction !
- Page 13 : « la formation aux fondamentaux de la protection de l'enfance » : les agents de l'ASE l'ont tous faite ! « Des formations spécifiques aux métiers des équipes aide sociale à l'enfance : elles sont faites ! mais seront déclinées pour les autres acteurs... » l'offre de formation relative à la supervision serait limitée : quelles formations pour l'ASE, en définitive ?

La CGT rappelle sa revendication de l'intégration de la supervision dans la fiche de poste des travailleurs sociaux de l'ASE. Ce n'est pas comme vous le dites pour les équipes qui en auraient besoin et pour une durée déterminée, nous le revendiquons comme un droit ! Nous vous rappelons le CHSCT exceptionnel « Protection de l'enfance » du 23 février dernier...

Quant aux Assistants Familiaux, nous demandons des précisions sur la formation « accompagnement d'un enfant lors d'une visite en présence d'un tiers : il s'agit bien d'une formation à l'accompagnement de l'enfant, et non à la participation de l'assistant Familial à une VPT ?

Quant à l'accès à la culture et à la pratique artistique des personnes les plus fragiles : filer un billet d'entrée, gratuit, au match du FC Nantes ou à un concert des Folles Journées en lieu et place de l'aide solidarité qui a été supprimée, ce n'est pas du progrès social !

2. Soutenir l'évolution des métiers

- Pages 16 et 17 : point de vigilance sur l'e-administration qui peut être un frein à l'accès aux droits des usagers

Axe 2 : travailler ensemble

1. Poursuivre l'enrichissement des compétences managériales

- Page 19 : concernant la promotion d'un management d'orientation, à l'inverse du management de contrôle d'exécution, et au vu de l'augmentation du nombre d'entretiens hiérarchiques et disciplinaires, nous sommes loin de l'ambition affichée ! Existe-t-il une formation au management bienveillant ??? Nous demandons une explication de texte sur le rôle du manager ! Vous indiquez « mobiliser l'intelligence adaptative de chacun », nous vous rappelons que la CGT prône l'adaptation du travail à l'homme, et non l'inverse
- Page 21 : le « team building », en français : la construction de la cohésion d'équipe, avons-nous traduit : c'est la prescription de la subjectivité au travail : on nous demande d'être tel que la collectivité le souhaite, il s'agit bien de l'être, de formatage. Ce genre de formation est une immiscion de l'aspect professionnel dans la sphère intime, ce qui peut réellement mettre des agents en difficulté, d'autant plus qu'ils n'ont pas le choix de participer ou non...par exemple : un agent obèse sur un cheval ou phobique des chevaux, il fait comment ? L'humiliation vis-à-vis de ses collègues peut ne pas être loin...

3. Enrichir les pratiques professionnelles

- L'idée d'expérimenter des formations secteur public – secteur privé exclusivement sur le management ne renvoie-t-elle pas à l'image du notre Président de la République, qui veut gérer la France comme une entreprise ?

3. LA FORMATION AU SERVICE DE CHAQUE AGENT

- Page 30 : nous demandons un point sur les demandes de formation au mois de juin, suite au mouvement de mobilité.