



Commission Formation du 23 mai 2025

Compte rendu CGT

Bilan de formation 2024

La CGT se félicite de voir que de réels efforts ont été fait par la région pour améliorer l'accès à la formation des agents suite à nos nombreuses revendications à ce sujet en CST et dans la Commission formation. En effet en 2024, 69% des agents des lycées et 70 % des agents des services et des ports se sont formés. Des dispositifs pour tous les métiers et pour toutes les catégories ont été mis en place par l'employeur et ils commencent à donner des résultats positifs.

Cependant, la CGT considère que des efforts sont encore à produire pour faciliter l'accès des collègues à la formation et pour les accompagner dans leurs projets professionnels.

Pour commencer nous signalons que **l'augmentation de la fréquentation des formations est à nuancer du fait des formations obligatoires** qui gonflent les chiffres : fresque du climat, laïcité, extincteurs, formation d'intégration, formation des managers, sécurité incendie, habilitations, Caces, ...

De plus, **ces formations ne s'inscrivent pas dans un projet personnel d'évolution de carrière que l'agent aurait choisi.**

Aussi nous constatons dans le bilan que **le ratio de la catégorie C est bien moins important que celui des catégories B et A.** En effet, les agents de catégories C (dans les lycées pour la plus part) ont suivi 1,8 formation par agent contre 2,6 pour la catégorie A et 2,9 pour la catégorie B.

L'absentéisme en formation reste important et peut s'expliquer du fait que les **lieux de formation sont souvent trop éloignés** du lieu de résidence et aussi par les **nécessités de service** qui s'imposent souvent aux agents.

L'illectronisme reste très important dans les lycées : même si nous soulignons qu'il est un bon outil, beaucoup d'agent ne vont jamais sur Formeo car ils ne maîtrisent pas l'informatique. Il faut **mettre en place des formations à l'outil informatique directement dans les lycées (pourquoi pas avec les**

référents informatiques affectés dans les lycées).

Attachée au recours aux formations du CNFPT en priorité, la **CGT reste favorable au maintien d'une offre de formation importante et complémentaire pour couvrir tous les besoins.**

Nous soulignons **l'apport positif des Formateurs Internes Occasionnels** mais nous demandons des garanties : comment sont formés les FIO ? Le service formation nous répond qu'ils suivent un parcours de formation avec le CNFPT et avec des formateurs référents en interne.

Nous soulignons qu'il y a **encore trop peu d'agents de lycée qui font des préparations aux concours.** De plus, nous regrettons que les agents soient **bloqués dans des formations en lien avec le poste occupé.** La directrice du service nous répond que les agents doivent **prendre contact avec le service accompagnement et mobilité** et que tout projet d'évolution professionnel sera accompagné.

Sur la formation des Managers : nous demandons à mettre le paquet sur **la prévention des risques et notamment des Risques Psycho Sociaux.** Nous constatons trop de mal être dû à un **management trop autoritaire et inapproprié.** Nous demandons des **formations à un mode de management plus bienveillant.** Sur les **RPS nous demandons des formations obligatoires** pour les managers et nous nous félicitons de l'existence déjà acquise d'un parcours de formation managériale obligatoire, d'un dispositif de parrainage, d'un dispositif de coaching et de cafés RH pour les managers. Tout cela va dans le bon sens mais les efforts doivent être poursuivis.

Sur l'égalité professionnelle femmes/hommes : nous soulignons que le **pass management est un dispositif qui va dans le bon sens mais qui n'est pas suffisant** : nombre de places très inférieur au besoin et aucune certitude de devenir manager à l'issue du stage. Aussi, pourquoi demander aux agents de mobiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) plutôt que d'en faire une offre de formation classique ?

Cependant, nous constatons que l'accès à la formation pour les femmes est en hausse.