



# La Tribune du Snup

## Un plan de formation 2021 loin des attentes...

**Le bilan de formation 2020 est franchement catastrophique**, car cette année 2020 a été largement impactée par la pandémie Covid. Autant **le SNUP** peut entendre que c'est une année atypique caractérisée par un usage massif du travail à distance, pour la quasi-totalité des personnels de l'Etablissement public, ce qui a nécessité des réponses atypiques en matière de formation (e-learning, classes virtuelles), autant nous ne pouvons accepter que ces nouvelles méthodes de formation deviennent la norme à l'avenir en matière de formation.

Ainsi, les deux tiers des formations en classe virtuelle et en e-learning durent moins d'une heure. Le contenu pédagogique ne peut être que succinct en si peu de temps.

**Que peut-on apprendre qu'on ne savait déjà en moins d'une heure !**

**Le total des heures de formations avec 67 251 heures en 2020 est divisé par deux en un an mais le nombre de personnels formés progresse de 20%... Cherchez l'erreur !**

De fait, beaucoup de ces « formations » se révèlent être, au final, des séances d'information, sans doute non totalement dénuées d'intérêt, mais au contenu pédagogique limité. Exemple : La charte de contrôle permanent, Les fondamentaux du nouveau code de déontologie, Les fondamentaux LCB-FT 2019, Performance opérationnelle et amélioration continue, Comprendre la dette publique en quelques minutes etc... Ces « formations » canada-dry embarquent un grand volume de stagiaires, ce qui permet à la DRH de faire du chiffre, d'autant que certaines d'entre elles sont obligatoires.

**Le nombre d'heures moyen (distanciel et présentiel confondus) s'élève à 11 heures par agent en 2020, mais c'était plus de trois fois plus en 2017 avec 37,3 heures.**

Ainsi, la préparation aux concours et examens professionnels c'est 3h30 par agent en moyenne en 2020 ce qui est totalement insuffisant pour préparer sérieusement ce type d'épreuves.

A titre de comparaison la préparation au concours d'assistant technique (catégorie A), il y a encore 15 ans de cela, c'était 33 jours par an, soit 23 jours de préparation sur 7 mois + 10 jours de décharges de service. Ce dispositif a été mis en place il y a 20 ans, on mesure alors mieux, le gouffre béant avec les dispositifs actuels de formation promotionnelle !

Le budget formation est d'ailleurs sous consommé par la DRH. En 2019, le budget notifié par direction est de 9,3 millions et le réalisé de 7,2 millions cette année-là. En 2020, le réalisé est de 5,4 millions.

Que voilà **de belles économies** sur un poste pourtant essentiel, des économies que la direction souhaite manifestement voir perdurer à l'avenir.

**Enfin, il y a le CPF, lequel est un échec retentissant en interne.**

**Sur une population de 5 888 permanents en fonction au sein de l'Etablissement public, seulement 80 agents ont pu activer leur CPF en 2020 soit 1,3 % au mieux de la population concernée.**



Cerise sur le gâteau, le service formation se permet même, avec si peu d'entrées, de recalculer 33 dossiers au motif qu'ils étaient incomplets : « absence de devis » nous répond-on.

Mais n'est-ce pas le rôle de la DRH que d'accompagner ces agents dans leur recherche et demande de devis, n'est-ce pas son devoir que de débayer le chemin devant les quelques volontaires qui actionnent cet outil nouveau qu'est le CPF ?

Où est la bienveillance ici, et l'exemplarité que donne la CDC vis-à-vis du pays sur cet outil CPF qu'elle ne cesse de vanter à tout bout de champs ?

Comme l'an passé **le SNUP** a été virulent sur ce sujet.

**Le SNUP** a une tout autre ambition pour les personnels en matière de formation. Il est temps que les montants budgétés redeviennent conséquents, qu'ils soient consommés et que les contenus pédagogiques retrouvent un niveau satisfaisant avec une prédominance très large des formations en présentiel. N'oublions pas que lorsque vous vous formez à la maison, les coûts de restauration, d'électricité, de connexion sont à votre charge !

**Enfin le SNUP a voté CONTRE « le plan de développement des compétences par la formation 2021 », un plan qui se borne tout au plus à dupliquer en 2021, les modules et processus de formation en distanciel proposés en 2020.**

**La bataille du pouvoir d'achat se poursuit en 2021 !**

**Le syndicalisme engagé au quotidien !**



# La Tribune du Snup

## Un Etablissement public sans agents publics ?

**La défense de l'établissement public spécial CDC reste le fil rouge de l'action du SNUP**, car c'est dans le cadre de cet Etablissement public que **tous les acquis des personnels**, salariés comme fonctionnaires, ont été gagnés, et **c'est par la remise en cause de celui-ci que ces acquis disparaîtront**.

L'accord-cadre en vigueur 2019-2021 stipule dans son paragraphe 2.2. : « **Un niveau de recrutement adapté et équilibré** » et il dit ceci : « Ce niveau de recrutement s'effectuera dans le respect d'un équilibre 2/3 de recrutements publics et 1/3 de recrutements privés et hors impacts des mesures de pérennisation\* ». (\*Ce dernier point concerne les mesures de pérennisation des Contractuels de Droit Public « CDP ».)



Le bilan social 2020 présenté aux représentants du personnel à l'occasion du CUEP du 22 juin dernier démontre que cet engagement de recruter 2/3 d'agents publics n'a absolument pas été respecté par la Direction.

« Incontestablement le ratio de recrutements « public/privé » n'a pas été atteint. » nous a déclaré cyniquement Paul Peny ce 22 juin.

Ces propos du DRH valident rétroactivement les craintes du **SNUP** qui n'a pas ratifié en son temps, cet accord-cadre 2019-2021.

Ainsi en 2020, il est précisé en pages 16 et 17 de ce bilan, qu'il y a eu 178 recrutements publics (fonctionnaires et CDP inclus) et 148 recrutements de statut privé. **Nous sommes loin des 2/3 de recrutements publics avec tout au plus 53% public et 47% privés**. En 2019 ce fut pire encore avec 160 recrutements publics (52%) et 148 recrutements privés (48%).

De fait sur 5 888 agents permanents en fonction dans l'Etablissement public, il n'y a plus, en 2020, que 3 183 fonctionnaires, un chiffre en diminution constante, face à 2 310 salariés dont la progression ne cesse d'augmenter. Or la DRH prévoit sur la période 2021-2023 pas moins de 800 départs d'agents essentiellement fonctionnaires.

**Il n'est plus très éloigné le temps où ces derniers deviendront minoritaires, au sein de l'Etablissement public, si des recrutements massifs de fonctionnaires ne sont pas opérés ces prochaines années.**

**Mais avec Lombard, Sichel, Peny et consorts, nous n'en prenons pas le chemin, lesquels recrutent en nos murs des profils dignes d'une start-up du numérique ou d'un groupe financier hautement spéculatif.**

**Le SNUP est aujourd'hui bien seul (hormis la CGT) à lutter contre la stratégie suicidaire de nos actuels dirigeants, et nous espérons vraiment que leurs successeurs, l'an prochain, remettront les missions de notre établissement au centre de leurs actions...  
Il est grand temps !**



**Ensemble!**  
avec  
**Le SNUP**

**Le syndicalisme engagé au quotidien !**