

Formation : bilan 2017 et perspectives

Règlement de la commission formation

1- Contexte et objectifs :

La formation est un axe essentiel de notre politique de ressources humaines, et vise en particulier les objectifs suivants :

1- Développer les compétences utiles à l'exercice de nos missions :

La formation doit permettre à chaque agent d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de son métier, afin de pouvoir apporter un service de qualité.

Elle doit anticiper et accompagner l'évolution de nos métiers, organisations et modes de fonctionnement (ex : numérique).

2- Promouvoir nos politiques managériales :

La formation s'inscrit aussi dans le cadre de l'animation managériale (évolution des modes de management, de la relation aux usagers...), de la politique de ressources humaines (ex : égalité-diversité, laïcité...) et d'autres démarches globales portées par nos institutions (ex : concertation).

3- Accompagner chaque agent dans son parcours professionnel :

La formation doit permettre de développer la mobilité à l'interne voire à l'externe. Ceci notamment pour prévenir l'usure professionnelle, répondre aux besoins en recrutement de nos institutions, et globalement dynamiser les parcours. Elle vise aussi à accompagner les souhaits d'évolution professionnelle (ex : préparations aux concours et examens) et à apporter à chaque agent un socle de savoirs de base.

La politique de formation implique aussi une recherche d'innovation dans les modalités de mise en œuvre et une évaluation régulière au regard des objectifs fixés.

Afin d'accompagner ces enjeux stratégiques et d'affirmer la formation comme un sujet essentiel du dialogue social, une commission formation est mise en place à compter d'avril 2018.

2- Attributions de la commission formation :

La commission formation est une instance consultative émanant du Comité Technique, qui est saisi une fois par an sur le bilan et les orientations, sur la base des échanges dans le cadre de cette commission.

Elle a en particulier pour rôle :

- D'échanger sur les orientations et axes prioritaires du plan de formation
- D'échanger sur sa mise en œuvre et de proposer au besoin des évolutions: recensement et traitement des demandes, offre de formation (thématiques et contenus), modalités pédagogiques, budget consacré, modalités de mise en œuvre (modes de formation, méthodes pédagogiques, partenariat avec le CNFPT...), évaluation des actions, critères d'accès et participation des différentes catégories d'agents, etc.
- D'échanger spécifiquement sur les demandes de formation liées à des projets individuels: échanger et donner un avis sur certaines demandes (formations longues en particulier), faire régulièrement des bilans non nominatifs sur les demandes et réponses données, dans le cadre du Compte Personnel de Formation.

3- Composition et fonctionnement de la commission formation :

Sa composition est la suivante :

- Des représentants de la Direction des Ressources Humaines, voire ponctuellement de la Direction Générale.
- Des chargés de ressources humaines
- Des représentants syndicaux représentés au Comité Technique commun Rennes Métropole, Ville de Rennes, CCAS, au prorata de leur représentativité au niveau local, jusqu'aux élections de 2018 : 4 pour la CFDT, 3 pour la CGT et l'UGICT, 3 pour SUD, 2 pour l'UNSA et 2 pour FO.

La commission formation se réunit au moins 3 fois par an.

À titre indicatif :

- Au mois d'avril, les demandes de formation personnelle (ex : formation diplômante) seront notamment examinées.
- Au mois de juin, échange sur la base d'un bilan de l'année précédente et des perspectives pour l'année suivante (suivi d'un examen annuel par le Comité technique, en septembre).
- Au mois de novembre, sur l'ensemble des sujets.

Un compte-rendu sera réalisé systématiquement avec retour sur les décisions prises.

Les documents préparatoires seront transmis au plus tard 8 jours à l'avance.

Ces modalités de fonctionnement pourront au besoin être réajustées, notamment dans le cadre de l'examen annuel en Comité Technique.