

### Commission Droit à la Formation, 15 mai 2020

---

Manque un représentant syndical, non suppléé, ce qui porte les présents en visioconférence à 5 organisations syndicales (dont vos deux représentants SNPTES), et 6 représentants de l'administration.

**La Commission d'arbitrage des demandes de mobilisation du droit à la formation examine les demandes de formation individuelle** articulées entre les 4 dispositifs soutenus par l'établissement.

L'instruction des demandes a été réalisée par le service Formation continue au sein de la DRH, en période de confinement. Le nombre de demandes instruites, semblable à 2019, l'adaptation des tableaux à la lecture sur écran, la transmission des docs, la tenue de la commission en temps utile en période d'urgence sanitaire, **méritent un coup de chapeau aux collègues de la FC** pour avoir permis une campagne à la hauteur des attentes des collègues.

#### **Bilans de compétences : 16 dossiers (2019 : 15 dossiers)**

**Avis favorable sur l'ensemble des dossiers.**

Un certain nombre de surdiplômés (C, B, A) se remettent en situation d'évolution de carrière, attitude volontaire à saluer, soutenue par l'établissement.

#### **Compte personnel de formation : 13 dossiers (2019 : 4 dossiers)**

**Avis favorable sur l'ensemble des dossiers sauf un**, pour lequel le projet professionnel, nécessaire pour l'exercice de ce droit, est totalement absent (avis défavorable à l'unanimité). **L'ensemble est très positif pour l'évolution professionnelle des collègues, et l'évolution des services dans plus de la moitié des cas (formation en lien avec le poste, ou évolution souhaitée intra-UL).**

3 des dossiers ont été déposés pour des formations en anglais hors UL, auprès d'organismes privés. La commission a donné un avis favorable (coût pris en charge partiellement) mais demande à chacun de ces collègues de reconsidérer une formation UL (exonération).

#### **Congés de formation professionnelle et CPF : 4 dossiers (2019 : 13 dossiers)**

**Avis favorable sur l'ensemble des dossiers sauf un**, sur lequel la commission sursoit.

**Ce dossier** a déjà été examiné l'an dernier ; l'avis du supérieur hiérarchique est négatif pour la deuxième année consécutive.

Pour ce dossier, il y a eu de longs échanges entre les membres de la commission. L'ensemble des représentants des 2 parties s'accordent pour regretter que les préconisations formulées l'an dernier n'aient pas été suivies (anticiper le congé, préparer le départ de l'agent, accompagner son projet).

**Il y a un refus systématique et voulu définitif, de la part de la direction**, arguant de la nécessité de service. Dans ce dossier, il n'y a aucune prise en compte de l'intérêt de l'agent, de son droit à la formation et à l'évolution professionnelle : aucune réflexion initiée pour le dégager de la nécessité de service à l'horizon d'un ou deux ans.

Pour le SNPTES, un refus de principe, énonçant de plus un refus pour les années à venir, ne constitue pas un motif de nécessité de service ; il nie le droit à la formation de tout agent, quel que soit son métier ou son poste. L'institution doit rendre possible l'exercice de ce droit. Le congé de formation ne rend pas le poste vacant et le support ne peut donc pas être utilisé pour remplacer l'agent en congé. Mais le refus de la commission l'année dernière devait permettre en un an de trouver une solution pour libérer cet agent des dites nécessités de service, pour examiner à nouveau la demande.

Après débat, les membres de la commission étant tous d'accord sur le fond (difficulté de remplacement sans préparation, mais droit individuel à la formation), il a été proposé de **sursoir à l'avis sur ce dossier**, et d'engager un accompagnement RH afin de trouver une solution entre l'agent, sa direction et l'établissement. Un représentant de la commission sera associé si besoin pour appuyer les enjeux en terme de droit à la formation, et la commission sera informée de la suite donnée à la demande.

### **VAE : 3 dossiers (2019 : 6 dossiers)**

**Avis favorable sur l'ensemble des dossiers.**

La validation des acquis de l'expérience permet à ces collègues de faire reconnaître leur expérience acquise sur leur poste, et d'atteindre un niveau de diplôme supérieur, en lien avec leur activité. Ils pourront ainsi poursuivre leur évolution de carrière.

**Toutes les demandes** ont reçu un avis favorable des supérieurs, sauf le dossier très débattu, qui a néanmoins fait l'objet d'une grande bienveillance de la part de l'ensemble de la commission.

**Tous les votes ont recueilli un avis unanime** de la commission, défavorable dans un seul cas, et un avis reporté.

La commission demande cependant, pour les prochaines campagnes, d'inciter plus explicitement les demandeurs à **sélectionner des formations UL** (quand elles existent), et de motiver leur souhait de recourir à des formations extérieures le cas échéant. Il s'agit de valoriser l'offre de formation de l'UL, établissement public ; de rationaliser les coûts de la formation continue ; et bien sûr d'alléger la part restant à charge du/de la collègue.