



**Syndicat Unitaire des Personnels  
des Administrations Parisiennes**

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél.: 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

## Orientations stratégiques de développement des compétences pour la période 2022-2026

**Les orientations de la Ville en matière de formation ont été présentées en Comité Technique central du mois de février 2022 et seront soumises au Conseil de Paris de mars.**

Pour tenir compte des diverses mutations que connaissent les collectivités territoriales (transition écologique et numérique, relation à l'utilisateur, territorialisation de l'action publique), la Ville a élaboré **des orientations stratégiques de développement des compétences pour la période 2022-2026**, dénommées « Stratégie Paris Ville apprenante 2026 ». Ces orientations, deuxième brique des lignes directrices de gestion, sont déclinées en trois ambitions : « employeur », « agent.es » et « métier » et 12 actions, et seront soumises au Conseil de Paris de mars.

Ces orientations stratégiques ne sont pas à la hauteur des défis que rencontre les personnels de la Ville de Paris et le service public et le **la Ville ne respecte pas le droit à la formation !**

### **Le SUPAP FSU conteste :**

- Le budget trop restreint consacré à la formation ;
- Le nombre élevé de refus de formations ;
- L'appel à des entreprises privées et l'absence de moyens d'évaluer et de contrôler leurs prestations ;
- La mise à l'écart des syndicats dans la réflexion sur la politique de formation par exemple lors des commissions compte personnel de formation (CPF) ;

### **Le SUPAP-FSU défend :**

- Un budget au moins égal à 5% de la masse salariale de la ville de Paris (contre 3 à 3,5% actuellement) ;
- La non limitation à 3 vœux de formation par an qui empêche les collègues d'exprimer leurs besoins réels ;
- Des aménagements du temps de travail pour faciliter l'accès aux formations proposées (sur le temps de travail) ;

- Un nombre de jours moyen par agent formé de 5 jours par an au lieu de 3 actuellement ;
- Le respect du rôle des CAP et des élu.es du personnel lorsque des formations sont refusées, rôle dont les agent.es doivent être informée.es, rôle qui devrait être étendu dès le premier refus de CPF ;
- La mise sur pied d'un réseau de formateurs Ville, à partir de l'expertise des agent.es de la Ville et une vraie professionnalisation des formateurs, la possibilité pour des collègues de catégorie A et de B de devenir conseillers en évolution professionnelle ;
- Le droit pour chaque collègue de mobiliser au cours de sa carrière au moins une fois les 150 heures de son CPF ou son congé de formation professionnelle d'un an ;
- Un objectif immédiat de 500 demandes de CPF et de 500 demandes de CFP (congé de formation professionnelle) par an au lieu de 60, donc une vraie politique d'information des personnels ;
- Une mise en œuvre du dispositif « période de professionnalisation » étendue aux agents en mobilité choisie, en plus des agents en reconversion subie dans le cadre des « passerelles » (inaptitude ou fermetures de services...) ;
- Des parcours qualifiants permettant une réelle mobilité et une promotion sociale en particulier pour des métiers pénibles (avant d'éventuelles inaptitudes et des reclassements non choisis) ;

**Le SUPAP FSU a donc voté contre ces « orientations stratégiques de développement des compétences ».**

**Pas de véritable plan, pas d'objectifs mesurables, pas de moyens financiers ou humains.**

**Des orientations qui ne permettront pas aux agent.es de s'y retrouver dans leur parcours professionnel.**