

Réunion de la Commission de la Formation Permanente du CNRS

Mardi 18 mars 2008 de 9H30 à 12H. Salle de formation, Délégation Régionale Midi-Pyrénées

La réunion commence par une présentation générale de la formation permanente au CNRS par Alexandre Teste, responsable de la FP à la DR14. Au niveau national, le BFP (Bureau de la Formation Permanente) est remplacé par le SFIP (Service de la Formation et des Itinéraires Professionnels). Bonheur de la simplification administrative...

La politique de la formation au CNRS s'appuie sur l'élaboration par les labos d'un plan de formation d'unité (PFU), plan articulé avec le projet scientifique des labos. Dans ce plan s'insèrent les PIF (Plans Individuels de Formation). La politique CNRS s'appuie sur la demande des agents, à la différence par exemple des universités, dont le service de formation propose un catalogue d'actions de formation dans lesquelles les agents choisissent (un peu d'anglais, de Word etc.).

Au 31 Décembre 2007, la DR14 compte 1731 agents CNRS et 627 agents non-CNRS. Ce dernier chiffre comprend 278 CCD sur convention (eh oui, les postdocs ANR sont là), 32 CDD sur poste (les postdocs CNRS) et une dernière catégorie de 49 postdocs (je ne sais pas à quoi ça correspond, on demandera). Entre 2005 et 2008 le nombre de CDD a été multiplié par 3 grâce à l'action des fonctionnaires libéraux (vous savez, ces collègues bien au chaud dans la fonction publique depuis 30 ans et qui réclament de la flexibilité au nom de la réactivité "pour attirer les meilleurs"... Oups, je m'égare.).

Question: est-ce que par exemple l'ANR prévoit un budget dans chaque contrat pour la FP des CDD? A quoi ces CDD ont-ils droit en terme de formation?

Réponse: l'ANR ne prévoit rien. La FP des CDD est prise en charge dans le budget global.

Posture scandalisée de Monnin. Air contrit des autres.

Une réforme a vu le jour dans toute la fonction publique en 2007 qui réorganise la FP. Les responsables de la FP de la DR14 nous l'expliquent et détaillent la marge de manœuvre laissée aux organismes et aux DR. Les détails sont ou seront communiqués aux DU.

Suivant une typologie (copiée sur la FP d'Ikéo!!!), on distingue 3 cas d'intervention de la FP:

- T1: "ici et maintenant"
- T2: "ici et demain"
- T3: "ailleurs et demain"

qui veulent bien dire ce qu'ils veulent dire (ça s'invente pas, des trucs pareils). La mise en place de cette réforme dans le détail est en pleine négociation au CNRS avec les syndicats au niveau national.

On parle donc de DIF (Droit Individuel à la Formation). L'agent a droit à 20h par an, cumulables sur 6 ans et plafonnés au delà. Donc au bout de 6 ans vous avez droit à 120H de DIF et pas plus. Le DIF se rattache plutôt aux cas T2 et T3. L'agent demande une formation qui peut être refusée par l'administration (refus argumenté comme d'hab', en cas de litige majeur, ça se règle à la CAP...). Si le DIF est pris en dehors des heures de travail, une allocation de formation peut être versée à l'agent (voir l'administration pour les modalités).

La commission a posé la question de la formation dans le cadre du développement personnel ("une formation au macramé comme substitut aux anxiolytiques"...). A aussi été posé la question de la culture générale. Alexandre Teste rappelle que la notion de formation professionnelle a été très orientée vers l'aspect... professionnel il y a déjà au moins 20 ans. A l'époque, en effet cette notion de culture générale était prise en compte. Mais le monde est de plus en plus utilitariste.

On a parlé de la notion de 2^{ème} carrière: un agent peut chercher à changer de métier à l'intérieur du CNRS ... ou à l'extérieur (et la FP est là pour l'aider). Quelqu'un a vu dans la mise en place de telles procédures une incitation à partir....Y en a qui voient le mal partout (et pour une fois ce n'était pas moi).

L'évolution de la carrière de l'agent donne lieu à divers entretiens et évaluations, à divers moments de la vie professionnelle qui peuvent conduire à diverses actions. En vrac:

- entretien de formation avec le DU (directeur d'unité)
- entretien de carrière à la demande de l'agent (avec la DRH??? pas noté)
- bilan de carrière
- bilan de compétences (mené par une boîte extérieure, coût entre 1500 et 2000 € par cas, 7 en 2007, en augmentation). Après ce bilan, 1/3 des gens restent là où ils sont, 1/3 changent à l'intérieur du CNRS, 1/3 le quittent (j'espère que j'ai bien noté...). Inquiétant: on commence à voir des jeunes chercheurs demander un tel bilan (Leur plan de carrière au CNRS est sans doute trop attractif, et ça leur fait peur...).
- VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience).
- congé de formation professionnelle

S'est posé la question du devenir des CDD en fin de contrat. Notion d'"outplacement". La DR14 a passé un contrat avec l'APEC qui prend en charge le cas de ceux qui le veulent bien. En effet, si les membre de la commission ont fait remarquer que la première chose qu'un CCD fait quand il arrive dans un labo, c'est préparer la suite par des demande de crédits, des candidatures aux concours (bref, il organise son départ), la DRH fait savoir qu'il y a des tas de gens en CDD qui se soucient assez peu du lendemain et qui déchantent le jour où leur contrat se termine (version moderne de la cigale et la fourmi). A été aussi évoqué la décision "managériale" forte d'être capable de dire à un postdoc, par exemple, qu'il n'a pas d'avenir dans le cadre de la recherche publique et qu'il faudrait peut-être chercher ailleurs.

S'en suit une discussion animée sur l'ANR, qui est la cause première de la précarisation des personnels de la recherche et qui fait peser une charge très lourde sur la DR14 en terme de gestion sans moyens supplémentaires. (Remarque en passant: il faudrait peut-être que le SNCS se décide à lancer un mot d'ordre de boycott (total ou partiel, à discuter) de cette abomination).

La DR14 fait savoir qu'elle s'est battue pour que les frais des missions effectuées par les agents dans le cadre de la FP continuent à être pris en charge par la FP, et pas laissés à la charge des labos comme il a été proposé par le CNRS, ce qui aurait eu un effet cosmétique positif sur le bilan de la FP... Armelle Barelli nous fait savoir que la FP est POUR L'INSTANT gratuite (i.e. pas de frais pour les labos), mais que ça ne va pas durer au vu de l'évolution des choses.... Que des bonnes nouvelles!

Enfin A. Barelli nous fait savoir que la DR14 ne prélève PAS, pour l'instant, les 4% de frais de gestion sur les contrats ANR (ces 4% sont laissés dans les labos). Elle demande l'avis de la commission sur la proposition suivante: dans le cas où ces 4% seraient prélevés, acceptez-vous que 1% soit consacré à la FP des contractuels? Pas d'opposition.

Dernier point: le budget de la FP de la DR14 s'est stabilisé autour de 900 k€ ces dernières années (pas d'augmentation, mais pas de diminution non plus). La FP de la DR14 est très sollicitée par le national pour la gestion des opérations déconcentrées (par exemple certaines Ecoles thématiques). La DR14 a mis en place des réseaux pour la formation de catégories

professionnelles particulières (par exemple les serristes, ceux qui gèrent les serres) ce qui a un écho national.

Mon avis sur le tout: le service de la FP de la DR14 marche bien, comme je le signale chaque année. C'est plein de gens sympas et actifs qui font pour le mieux pour arranger les agents avec les moyens qu'on leur donne. C'est bien au nom de cette efficacité qu'il faut bousiller le CNRS et tout mettre à la fac, bonheur d'organisation comme on le sait et que les directeurs de labos présents ont encore relevé en faisant état de courriers sans réponse et de démarches diverses sans effet.

Christophe Monnin, 20 Mars 2008.