



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°107 du 22 juin 2007

Spécial **Comptes Rendus**

SOMMAIRE

- Réunion du CNESER : Déclaration de la CGT du 22 juin 2007
- Compte rendu de la CNFP du 12 juin 2007

REUNION DU CNESER EN FORMATION PLENIERE SEANCE DU 22 JUN 2007

Présidée par
Madame la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Présentation du projet de texte portant organisation de la nouvelle Université

Déclaration de la CGT par Jean-Pierre ADAMI

Au nom de « l'autonomie », votre projet de loi est une véritable « contre réforme » qui s'attaque à trois enjeux essentiels.

1. Votre réforme va aggraver les conditions d'accès de la jeunesse à l'Enseignement supérieur.
Votre autonomie signifie en effet obligation de dépendance financière et politique accrues des universités aux exigences patronales.
C'est donc la certitude d'une triple sélectivité :
 - sélectivité par la marchandisation des formations supérieures ;
 - sélectivité par une réduction du champ de l'offre de formation ;
 - sélectivité au nom du souci de l'excellence qui conduira à sélectionner a priori des profils d'étudiants pour leurs chances de réussite.

Votre autonomie c'est aussi des formations plus étroites, plus utilitaristes.

2. Votre autonomie va dégrader la qualité de l'insertion professionnelle.
Elle porte en effet la remise en cause de la valeur nationale des diplômés. Le marché de l'emploi, tel que le patronat le conçoit fixera leur niveau d'excellence, donc l'accès à l'emploi, les salaires d'embauche, les perspectives d'évolution professionnelle.
3. Votre autonomie va contraindre les universités à réduire leur potentiel de recherche, le niveau et les champs de compétences scientifiques du pays aux seules attentes du monde économique.

Parce que ces trois points sont insupportables, inacceptables, votre réforme a donc aussi besoin de faire reculer les quelques acquis démocratiques que représentent les statuts des personnels, l'organisation et le fonctionnement des établissements publics universitaires et de la Recherche et que vous refusez de faire d'une instance comme le CNESER un vrai lieu de dialogue social.

Au moment où le gouvernement affiche au plan politique « une volonté d'ouverture douteuse », votre réforme a le triste mérite de « fermer » l'Université et la Recherche à la société pour les mettre sous la dépendance des entreprises et du patronat.

Le gouvernement choisi ouvertement de donner au Medef, à la loi de l'argent, le pilotage de l'Université, de la Recherche, l'avenir de la jeunesse et du pays.

Nous faisons un autre choix. Celui d'une vraie réforme de l'Université, de la Recherche et de l'Enseignement supérieur.

La CGT n'est pas pour le statu quo, mais elle conteste complètement l'orientation du projet actuel.

Elle pense que la rénovation et le développement du service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche concerne tous le corps social. À cet effet, la CGT a fait des propositions pour la rénovation du service public. Un document vous a été remis officiellement lors de notre entrevue d'hier. Nous mettrons ces propositions en débat dans les prochaines semaines afin de concourir au développement d'un vaste mouvement pour une toute autre réforme.

Enfin, Madame la Ministre, la CGT souhaite avoir des réponses claires quant au détachement des personnels du CNRS dans les universités. Vous nous avez précisé ne pouvoir ni confirmer ni infirmer ces informations. Pouvez-vous nous confirmer qu'elles sont du « domaine du phantasme » et dans ce cas, nous vous demandons d'apporter des modifications à votre projet sur deux articles : article 16 – avant-dernier alinéa et article 21 – dernier alinéa.

Compte-rendu de la Commission Nationale de Formation Permanente - 12 juin 2007

Présidée par C. Argouges (DRH) ; M. Pillot (chef du Bureau National de Formation)

La composition de cette CNFP est plus large qu'auparavant et n'est pas paritaire.

Tous les syndicats existant au CNRS sont représentés (1siège chacun).

Sont également présents les chargés de mission formation des départements scientifiques, des délégués régionaux, des DRH régionaux et des personnes impliquées dans les « ressources humaines ».

Pour le SNTRS-CGT : Jocelyne Léger

Ordre du jour :

- 1) Approbation du compte-rendu de la CNFP du 22/4/2005.
- 2) Présentation du bilan 2006 et des projets 2007
- 3) Etat des lieux de la mise en œuvre du Contrat pluriannuel Formation 2004-2006 (CAP formation 2006)
- 4) Préparation de la mise en œuvre de la réforme du droit à la formation dans la fonction publique.

En préambule, la DRH se réjouit de la remise en route de la CNFP et prend l'engagement de la faire fonctionner normalement. (on verra NDLR)

1) Approbation de la séance du 22/4/2005

Mentionné pour souligner les dysfonctionnements de la dernière période en matière de réunion des instances statutaires.

Le côté ridicule d'une approbation 2 ans après par des membres qui, pour la plupart, n'étaient pas présents est dénoncé. En conséquence, pas d'approbation formelle de ce compte-rendu.

2) Bilan 2006

Pour l'ensemble du bilan, se reporter au document complet (disponible au secrétariat du syndicat)

Quelques petits points significatifs :

- Le nombre de personnes formées a augmenté
- Le ratio personne formées CNRS / personnes formées non CNRS reste stable
- Le taux d'accès à la formation a augmenté. La moyenne nationale s'établit à 41,34% (7 délégations dépassent les 45%, une seule – Paris A – est à moins de 30%)
- Les taux d'accès varient beaucoup selon la classe d'âge mais toutes les classes d'âge accèdent à la formation, même les 60-64 ans (formation de préparation à la retraite cependant). Les 35-39 ans sont ceux qui se forment le plus 17,5% de la population formée).
- Les femmes se forment plus que les hommes (48 % contre 33). Situation à mettre en rapport avec le fait que 67 % des femmes sont des ITA, que les ITA se forment plus que les autres et principalement les bap G et H composées de 76% de femmes.
- Les écarts de taux d'accès entre les corps sont toujours importants. Le taux d'accès des chercheurs est de 24%, celui des T et AI à 62 %. Seul les IR ont un taux d'accès inférieur à 50% (44 %)
- La bap H est la bap qui se forme le plus (80%) et la bap D celle qui se forme le moins (33%) Les autres bap se situent autour de 50%
- La durée moyenne s'établit à 2,86 jours par stagiaire. Cela représente une baisse importante par rapport à 2005 (3,5 j). Associée à la hausse du nombre des personnes formées, cette baisse de la durée peut traduire un élargissement de l'activité formation qui permet de toucher plus de monde à budget constant.
- Parmi les domaines de formation, 3 domaines arrivent en tête : le domaine *connaissances scientifiques* est en 1^{ère} position pour le nombre d'heures stagiaires (257 870 en 550 sessions), le domaine *techniques spécifiques* est en 2^{ème} (130 233 heures en 821 sessions) et le domaine *langues* est 3^{ème} (114 402 heures en 618 sessions)
- Du point de vue budgétaire on peut noter une hausse de 18% de la subvention d'état entre 2001 et 2006. Un taux de consommation budgétaire de 98%. Une augmentation du coût moyen de formation par stagiaire liée au développement des formations individuelles.

Très peu de débat sur le bilan 2006. Seuls 3 syndicats ont pris la parole : le SNCS-FSU pour demander quelques précisions de chiffre, le SNIRS-CGC et le SNTRS-CGT pour des commentaires.

SNTRS : - il faut arrêter la baisse de la durée des formations. Cette baisse est présentée par la direction comme résultant d'un élargissement de l'activité formation mais cela peut aussi signifier une diminution de qualité des actions de formation réalisées au profit de formations plus superficielles. Il serait souhaitable de revenir à des durées plus longues.

- il manque dans le bilan une évaluation du nombre des besoins exprimés dans les divers plans de formation (régionaux, unité ou individuels) qui n'ont pas été suivis d'actions de formation organisées. Ce type d'indicateur permettrait

de mieux évaluer l'efficacité du système de formation et de contrôler la pertinence des choix d'orientation. Le BNF reconnaît l'utilité d'un tel bilan et espère que le nouveau logiciel Sirhus permettra de le faire.

SNIRS : aurait souhaité une mention plus nette de l'activité des correspondants de formation d'unité.

3) Projets 2007

Les projets 2007 s'inscrivent dans le prolongement du Contrat pluriannuel 2004-2006 avec en priorité :

- Action 1 : ouverture aux autres disciplines
- Action 19 : formation au management pour tous les cadres
- Action 6 : professionnalisation des acteurs de la valorisation
- Action 24 : formation à la construction et à la gestion du projet d'évolution professionnelle
- Action 14 : formations collectives et dispositifs d'accompagnement à la prise de fonction
- Action 21 : identification des agents sans formation depuis au moins 3 ans
- Action 28 : élaboration de plans de transmission professionnelle
- Action 29 : redéfinition du rôle de la CNFP et des CRFP

Autres actions spécifiques à 2007

- poursuivre la mise en place des systèmes d'information (Sirhus et BFC)
- répondre aux demandes des laboratoires notamment pour les formations scientifiques et techniques
- poursuivre le développement de nouvelles actions en hygiène et sécurité

Attribution budgétaire : En 2007 la part de la subvention d'état accordée à la formation permanente a subi une baisse de 2% et un gel de 5%.

L'enveloppe totale s'élève à 9 905 432 € pour le fonctionnement et 699 935 € pour les indemnités d'enseignement, soit 1 065 367 €

L'ensemble des actions de formation envisagée a été révisé à la baisse, que ce soit les actions nationales, les écoles thématiques ou les projets régionaux. (cf. document en annexe)

Il faut noter que la demande budgétaire initiale pour les projets régionaux affiche une progression de 4,8% par rapport à 2006. Plus précisément : 13 délégations affichent des demandes dont la hausse se situe entre 5 et 58 %, 1 délégation affiche une demande égale à 2006 et 5 délégations une demande en légère baisse de - 2,5% à - 8,5%.

La diminution de - 794 633 € de la subvention d'état a empêché de satisfaire les demandes régionales. L'enveloppe globale attribuée aux régions est de - 198 867 € par rapport à 2006 (- 2,8%) avec des disparités entre les régions (cf. document en annexe).

Il faut également prévoir une hausse de la part du budget consacrée aux remboursements de frais de déplacement liée à l'augmentation des indemnités d'hébergement. (budget initial prévu 1 545 000 €)

Petit commentaire : il va falloir mouiller nos chemises syndicales pour que les priorités choisies ne soient pas exclusivement en faveur des objectifs stratégiques du CNRS ni réduites à la simple adaptation aux postes de travail.

4) Bilan de la mise en œuvre du CAP Formation 2004-2006

Pour une présentation détaillée se reporter au document fourni par la DRH.

Quelques actions significatives sont présentées en séance.

Le SNPTES-UNSA demande un bilan du fonctionnement des CRFP. Il est promis pour la fin 2007.

Le SNTRS apprécie que la très vieille demande de recensement des agents non formés depuis au moins 3 ans ait enfin trouvé un début de mise en œuvre (analyse faite dans 3 délégations) mais constate que l'engagement des délégations n'est pas à la hauteur de celui qui est fait pour les formations management (réalisé dans les 19 délégations). Une incitation forte de la part de la DRH est demandée. (Une pression locale ne pourrait pas nuire NDLR).

5) Mise en œuvre de la réforme de la formation tout au long de la vie

(Réforme qui résulte de la Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la Fonction Publique. Les décrets d'application sont en cours de signature et sont annoncés pour juillet 2007)

En attendant la publication des décrets, nous n'avons que les informations présentées par la DRH :

- La réforme selon 3 axes :
 - Mettre en œuvre une formation professionnelle tout au long de la carrière fondée sur les projets professionnels et personnels des agents et les besoins du service public
 - Mieux accompagner le déroulement de carrière des agents et améliorer la prise en compte de leur expérience professionnelle
 - Renforcer le dialogue social, le rôle des acteurs nationaux et les instruments de mutualisation et de déconcentration en matière de formation professionnelle, tout en organisant plus nettement le dialogue avec l'agent
- Le contenu de la réforme :
 - La redéfinition du plan de formation organisé selon 3 types d'actions de formation identifiées
 - Les actions obligatoires pour accéder à un emploi ou pour assurer l'adaptation au poste de travail -> pendant le temps de travail
 - Les actions liées à l'évolution des emplois, au retour ou au maintien dans l'emploi. → Principalement pendant le temps de travail ou, après accord, en dehors du temps de travail dans la limite de 50h
 - Les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences. -> Principalement pendant le temps de travail ou, après accord, en dehors du temps de travail dans la limite de 80h
 - La mise en place du droit individuel de formation
 - DIF = durée de 20h par an et par agent, cumulable sur 6 ans
 - Allocation de formation (50% du traitement net de l'agent) si DIF en dehors des heures de travail
 - Création de périodes de professionnalisation de 6 mois maximum
 - Développement du tutorat
 - Congé pour bilan de compétence et validation des acquis de l'expérience (VAE) de 24h
 - Création d'un passeport formation par agent
 - L'insertion des actions dans les parcours professionnels et la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les procédures de recrutement et de promotion des agents
 - Entretien de formation annuel
 - Entretien de carrière après 5 ans de service
 - Bilan de carrière après 15 ans de service
 - Prise en compte de l'expérience dans les procédures de recrutement et de promotion interne
 - Renforcement de la dimension collective et paritaire du dialogue sur la formation aussi bien que de la dimension individuelle et hiérarchique de la décision
 - actions de communication
 - soutien au personnel d'encadrement (informations sur les évolutions prévisibles des missions, des compétences attendues et des emplois et sur les droits et obligations des agents)
 - Une meilleure structuration du dialogue social relatif à la formation
 - Renforcement des structures notamment paritaires
 - Etablissement d'un document d'orientation soumis pour avis aux organismes paritaires et révisé au moins une fois tous les 3 ans. Il doit être établi en application du schéma stratégique de gestion des ressources humaines de l'établissement et du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il doit être fondé sur l'analyse des missions, des compétences, des emplois et des effectifs de l'établissement et porter sur les priorités, les objectifs et les moyens de la FP. Il devra prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et l'accès de toutes les catégories d'agent à la formation.

Commentaire : quelques nouveaux droits, quelques intentions louables, quelques vœux pieux, aucune garantie sur les moyens nécessaires, des risques de régression avec l'introduction des formations hors temps de travail, un vaste terrain à investir syndicalement.

Les étapes de la mise en œuvre :

- C'est la CNFP qui "pilote" la mise en œuvre de la réforme (adopté le 27/4/07 lors d'une réunion entre la DRH et les organisations syndicales)
- Mise en place d'ateliers de réflexion pour élaborer le cadre méthodologique avec 4 "chantiers"
 - Chantier 1 plutôt centré sur les enjeux de la formation
 - La formation et les enjeux scientifiques du CNRS
 - La formation, les évolutions de l'organisation de la recherche et la contribution de la recherche à la vie économique

- La formation au service des parcours professionnels des agents et des orientations RH (évolution des métiers...)
- Chantier 2 plutôt centré sur la mise en œuvre des nouvelles mesures
 - Les plans de formation, la nouvelle typologie et le DIF
 - Le suivi de carrière et les nouvelles mesures (entretien formation, entretien et bilan de carrière), la valorisation du parcours professionnel (congé VAE, RAEP, passeport formation, bilan de compétence, CFP ...)
 - La période de professionnalisation, le tutorat ; le statut du tuteur et des formateurs internes
- Chantier 3 centré sur l'actualisation des processus de gestion en relation avec le groupe experts Sirhus
- Chantier 4 centré sur l'accompagnement et l'évaluation de la mise en œuvre de la réforme

Les ateliers seront constitués de représentants des organisations syndicales (2 ou 3 par atelier), des représentants des directions scientifiques, des représentants des directions fonctionnelles, des représentants des délégations régionales, de directeurs de laboratoire et correspondants formation, de membres des sections du Comité national.

Le travail des ateliers se déroulera à partir du 25 juin

Chaque atelier élaborera un rapport sur ses propositions (30 septembre pour les chantiers 1 et 2, décembre pour les chantiers 3 et 4)

Un projet de document d'orientation de la formation pour 2008-2010 sera présenté à la CNFP (fin octobre 2007) et voté par la suite en CTP.

Commentaire : le SNTRS doit se débrouiller pour être présent dans tous les ateliers et porter ses propositions et les revendications du personnel. Nous n'avons aucune garantie qu'elles seront écoutées mais il est certain que personne ne les entendra si on n'est pas là.
N'hésitez pas à vous porter volontaire (auprès du BN).

La question du remodelage des missions et du périmètre de la CNFP (notamment l'élargissement à l'observation prospective des métiers et des qualifications) n'a pas été abordée à cette CNFP. Rappelons pour mémoire que le dernier CTP a renvoyé la copie et que la DRH a bien compris que la plupart des organisations syndicales ne souhaitent pas qu'on abandonne l'observatoire des métiers au profit de la CNFP.

En guise de conclusion : une CNFP essentiellement d'information, avec très peu d'interventions malgré le grand nombre de participants.

ⁱ Les numéros d'action correspondent aux 51 priorités énumérées dans le document "*CAP formation 2006*" publié en janvier 2004 par le Secrétariat général du CNRS