

Compte rendu SNTRS de la Commission Régionale de Formation Permanente DR17

23/04/2014

Présents: C. LAMBERTS (SNTRS-CGT), JB Barreau (SUD), C. Tiffoche (UNSA), JF Bergamini et C. Deleporte (FO), C. Le Roux (SGEN-CFDT), C. David (Déléguée régionale), G. Berthe, M. Lesclinglant, V. Roch (SRH)

Rappel préliminaire : les suppléants sont invités au même titre que les titulaires aux commissions. A ce titre, il est demandé d'indiquer notre absence ou présence au pôle formation.

Approbation du CR de la séance du 21/11/20104

La déléguée régionale (DR dans la suite du compte rendu) demande au responsable du pôle Formation de prévenir les membres de la CRFP lorsqu'il est en ligne sur l'extranet.

Bilan 2013 - Orientations 2014

Faits marquants:

- 38 % des actions collectives sont désormais mutualisées avec les partenaires (EPST...) ; l'objectif fixé par le précédent délégué était de 30 %. Sont particulièrement concernés les formations intra-unités sur les techniques spécifiques, les formations hygiène & sécurité. Pour les formations inter-unités (management & qualité, langues), la mutualisation est plus difficile car chaque établissement a sa propre politique avec des marchés nationaux.
- Réorganisation du service RH / création du pôle Accompagnement ... Ayant largement été évoqué précédemment, ce point est passé rapidement.
- Généralisation aux écoles thématiques (ET) et actions nationales de formation (ANF) de l'évaluation en ligne de la formation. Il s'agit de remplacer le questionnaire rempli rapidement en fin de formation par les stagiaires par un questionnaire rempli en ligne de retour au bureau, dans les jours suivants la formation. Le taux de réponse est identique mais le contenu est beaucoup plus conséquent car les stagiaires ont plus de temps pour y répondre.

Bilan 2013

762 formés en 2013 en légère baisse : en fait le personnel CNRS formé est en légère hausse (513) et la baisse est due à la diminution du nombre de formés parmi les non-CNRS.

Le taux d'accès demeure plus élevé pour les ITA que pour les chercheurs (qui sont surtout dans les écoles thématiques). Le taux d'accès moyen est de 40 % pour les titulaires CNRS et de 18 % pour les CNRS contractuels.

Par BAP, l'accès est toujours plus élevé pour les agents de la BAP J (72 % des agents vont en formation, en raison des formations de gestionnaire notamment). La BAP E a un taux en augmentation en raison d'un accroissement de l'offre de formation collective par la DR17 (formations moins coûteuses, permettant de former plus d'agents). Les taux des BAP G et D sont fluctuants (faible effectif des agents de ces BAP donc le taux varie beaucoup même si cela touche peu d'agents).

Les taux de satisfaction sont désormais présentés, avec de fortes variations selon les BAP: de 100 % en BAP J (formations de fait obligatoires), à 46 % en BAP D, avec 53 % en BAP B, 76 % en BAP F et G, 78 % en BAP A, 83 % en BAP E, 86,5 % en BAP C. Une analyse de ces écarts est demandée par la CRFP pour le prochain bilan.

Parmi les formés, 71 % sont des CNRS statutaires, 7 % des CNRS non statutaires et 22 % des non CNRS. Pour ces derniers, ils sont dans les écoles thématiques et dans les formations régionales mutualisées.

Pour les statutaires CNRS, la répartition par domaine de formation est stable d'une année sur l'autre. Quelques éléments cependant : la part du domaine Management et qualité dans le total des personnels formés est passée de 15 % à 6 % entre 2012 et 2013. Il s'agit ici de renouveler l'offre de formation car c'est un domaine qui suppose des adaptations fréquentes.

SNTRS: nous demandons quel est le bénéfice de ces formations. La réponse est qu'il est encore difficile de faire venir les DU et chefs d'équipe mais que quand ils viennent, le bénéfice selon les RH est très important : meilleure prévention des conflits, dialogue facilité avec les RH...

Concernant les langues (5 % des formations suivies), le stage en immersion à Jersey a eu beaucoup de succès et est très positif. Il sera renouvelé. Les formations à distance dans ce domaine ne sont plus retenues car l'absentéisme y est trop important.

SNTRS : Les mini-ateliers sur les différents sites seront-ils renouvelés ? Il est important de ne pas concentrer les formations courtes (3h) sur Rennes. La DR estime que les A/R Nantes-Rennes sont faciles (trains réguliers). Nous rappelons que les DU ne laissent pas toujours partir les personnels en formation et ne veulent pas forcément prendre en charge les déplacements. D'autre part le Nantes/Rennes en train n'est pas si régulier que cela (du moins celui de 1h15 au lieu de 3h15 !).

Les ateliers seront proposés s'il y a des inscrits. Il y a eu beaucoup d'annulations de dernière minute en 2013 et c'est un problème (annulation de dernière minute de la formation, temps perdu par le pôle pour le montage...).

Pour les non statutaires CNRS, le domaine techniques spécifiques est passé de 28 à 18 %. En parallèle, la culture institutionnelle augmente.

SNTRS: il nous a semblé qu'une petite possibilité soit de nouveau offerte pour former des CDD sur une technique bien spécifique indispensable à l'exercice du métier, dans des cas spécifiques.

Mais la formation des CDD concerne toujours l'accompagnement à l'emploi des contractuels et la formation des recruteurs (préparer les recruteurs à informer les agents qu'il y a une fin de contrat).

Au total 1111 stagiaires ont été formés en 2013 (- 10 %) : 769 stagiaires statutaires (-2%), 83 CNRS non statutaires (+ 17 %) et 259 non CNRS (-33%).

Le tutorat est encore peu déclaré. La DR17 incite à le faire car cela met en jeu de la masse salariale et souhaite faciliter sa mise en place.

Budget 2013 et budget prévisionnel 2014

	2010	2011	2012	2013	2014 (prévisionnel)
BUDGET REGIONAL					
Coût pédagogique	213 555	211 829	159 675	168 073	170 000
Frais missions régional	55 606	38 855	20 720	30 184	25 000
Frais missions national	61 407	44 750	57 217	41 742	45 000
Indemnités d'enseignement	10 000	7 600	7 500	12 000	8 772
ANF	15 500	9 500	76 590	27 000	84 728
Ecoles Thématiques	94 500	61 000	18 381	47 500	57 500
TOTAL	450 568	373 523	332 585	402 231	391 000

Les indemnités d'enseignement correspondent aux formateurs internes. Il s'agit d'un "droit de tirage" sur une enveloppe nationale (en fonction des effectifs de la DR17). Elle peut augmenter pour la DR17 si tout n'a pas été dépensé par les autres délégations. La circulaire fixe 4 taux horaire : 15 € pour les outils CNRS sans préparation, 45 € pour les formations avec pratique et théorie (cas le + courant en fait), 60 € pour les formations théoriques, 100 € pour des formations exceptionnelles. Ces 2 derniers taux ne sont pas retenus en DR17 mais certaines délégations l'ont fait.

SNTRS: il serait intéressant de regarder l'effet géographique de ces niches d'inégalités de rémunération.

Le budget régional est désormais stable. Des économies vont être réalisées. Il n'y aura désormais plus de "pause-café" lors des formations (ni des réunions d'ailleurs) à la DR17. Des distributeurs à disposition des usagers vont être installés.

Coûts pédagogiques régionaux par domaine de formation

	2013	2014 (prévisionnel)
Connaissances scientifiques	6 132	6 000
Techniques spécifiques	39 359	35 000
Informatique	18 731	13 000
Bureautique	4 324	2 000
H&S	20 302	15 000
Ressources humaines	3 250	3 000
Management & qualité	13 749	35 000
Culture institutionnelle	41 276	36 000
Langues	14 230	18 000
TOTAL	161 353	163 000

Les autres domaines relèvent d'actions nationales, hors budget régional

Bureautique: la formation e-learning est mise en place depuis décembre 2014 (beaucoup moins onéreux et souplesse du dispositif). Un prolongement est en cours pour cette première session au-delà des 4 mois initialement prévus.

Un temps est indispensable aux stagiaires pour se mettre en conditions d'apprentissage (disponibilité, ne pas être dérangé...).

SNTRS: nous demandons comment cela se passe (assistance, réponse aux agents bloqués...). Visiblement rien n'est particulièrement remonté des agents. Nous demandons qu'un bilan soit fait avec notamment une analyse des abandons éventuels : raison déclenchant l'abandon, à quel moment de la formation (début, au bout de quelques semaines...). La CRFP acte cette demande et le bilan sera présenté à la CRFP d'automne.

Orientations 2014

- Soutenir le développement professionnel des agents : accompagner les personnes en situation de responsabilité ; permettre la valorisation des compétences et des parcours professionnels

SNTRS: cela correspond à la vague des formations sur la rédaction des dossiers annuels d'activité, tant pour les agents que pour les responsables.

- Adapter la formation à son environnement : renforcer les partenariats et organiser des actions de formation mutualisées ; favoriser la logique de site pour répondre aux besoins spécifiques et maîtriser les coûts ; mobiliser les compétences internes par l'utilisation des formateurs internes (organisation de formations de formateurs internes - renouvellement des formateurs avec accréditation annuelle en fonction des besoins)

- Poursuivre les pratiques de dématérialisation administrative : inscription en ligne, saisie des PFU dématérialisée

- organiser un séminaire de cohésion lié à la réorganisation de la délégation

=> suite au déménagement des changements de flux relationnels... sont intervenus. Les agents de la DR17 iront 48 h en séminaire (délégation fermée).

Une discussion sur les critères du choix de l'organisme prestataire a été engagée et sur la nécessaire vigilance du contenu de ce séminaire. Il semble que ces formations soient de plus en plus souvent proposées au sein des instituts à l'occasion du changement des équipes. La DR est convaincue du bénéfice sur le long terme d'un tel séminaire, sera vigilante quant aux coûts et est attachée à une sobriété du contenu en lien avec une optique de travail. Il a été abordé au cours de cet échange l'intérêt de tels séminaires dans le cadre de fusions de laboratoires avec l'idée d'un financement multipartite.

SNTRS: nous sommes réservés quant à ce type de séminaire. Nous avons redit la nécessité d'être extrêmement vigilant quant à la qualité du prestataire et au contenu du séminaire. Quant à ce type de séminaire dans le cadre des recompositions d'unités, il ne doit certainement pas remplacer tout le travail d'élaboration du projet en amont (qui est souvent bâclé face aux injonctions) ; et dans le cadre d'UMR déjà en place comme instrument de cohésion et de moyen de résolution de conflit, l'efficacité

reste à démontrer : et si cette hypothèse peut être avancée préventivement, il n'a aucune chance de résoudre quoi que ce soit lorsque le conflit est ancré et dans sa phase la plus intense.

Plan pluriannuel de la formation permanente

De grands thèmes ont été définis pour le plan de formation national (établi pour 5 ans).

Chaque DR avait en charge un thème et a mis en place un groupe de travail dans des délais très courts. Pour la DR17: dématérialisation de l'ingénierie de la formation.

Les conclusions du groupe de travail sont :

- automatiser le recensement et l'analyse des besoins individuels et collectifs en formation par l'utilisation des outils existants : DAA, CRAC
- inclure le PFU dans DIALOG, en veillant à l'anonymisation des demandes individuelles
- développer les espaces collaboratifs (CORE) : cahier des charges, inscription en ligne...
- optimiser la recherche et l'offre de formation inter-délégation via un kiosque des formations (dépôt & consultation)
- systématiser les évaluations en ligne de toutes les formations

SNTRS: compte-tenu du délai imparti et de la faible anticipation, nous avons décliné l'appel à participation en tant que membre de la CRFP (appel en janvier, réunions en visioconférence en février-mars avec retour des conclusions pour la CNFP du 10 avril).

CORE : espace collaboratif de la formation permanente

Espaces différents par type de public (CRFP, COFOS, Stagiaires...)

DR17 se situe en position d'innovation sur cette question.

La saisie en ligne des PFU va être expérimentée pour quelques UMR cette année.

L'avantage sera qu'un PFU en ligne pourra évoluer tout au long de l'année, par exemple avec l'arrivée d'un agent en NOEMI dont les besoins de formations pourront être mis en ligne dans le PFU de l'année en cours.

Autres points

Campagne d'apprentissage

30 possibilités par an à l'échelle nationale. 3 demandes à ce jour. Le CNRS après accord des instituts prend en charge la masse salariale. Les frais pédagogiques sont à la charge de l'unité. Une grande vigilance est accordée à la capacité du maître d'apprentissage d'encadrer l'apprenti sur plusieurs années.

Ecoles thématiques 2015 : 6 projets déposés

CNRS Formation Entreprise (CFE)

Cette structure dispose d'un n° d'agrément d'organisme de formation permettant de facturer des prestations de formation pour de publics extérieurs au CNRS. Il était indispensable de la mettre en place pour éviter des amendes de l'Europe au titre de la concurrence déloyale par rapport à des organismes privés. Le CFE permet aux entreprises de bénéficier de crédit d'impôt lié à la formation.

SNTRS : Il semble que de plus en plus d'unités proposent des formations sur leurs équipements dans le cadre de leur partenariat avec le privé. Le pendant finalement de l'imbrication privé-public dans la recherche, avec des structures pas toujours très claires.

Le souci ici est que ni l'unité ni la DR17 qui assure l'organisation de la formation ne perçoivent une part du paiement de la prestation. LE CFE encaisse et ne reverse pas aux structures permanentes qui font le travail sur le terrain : les unités, la DR17.