



La Formation Permanente doit être un outil au service du développement des connaissances des personnels d'un institut public de Recherche : nos propositions

Syndicat National CGT-INRA : RN 10 – Porte de St Cyr – 78210 Saint Cyr l'Ecole – Tél : 01.39.53.56.56 – Fax : 01.39.02.14.50 - Mail : cgt@inra.fr
Document réalisé le 17/10/2005, consultable en intranet : <http://www.inra.fr/intranet-cgt/> – et en internet : <http://www.inra.cgt.fr/>

La principale richesse d'un organisme de recherche comme l'INRA réside dans les connaissances que son personnel possède et acquiert. Il est vital pour l'ensemble des agents de les entretenir et de les consolider tout au long de la carrière. La formation est un droit acquis par les salariés, financé dans la Fonction Publique par une part des salaires dite différée. Si la formation permanente doit servir à augmenter la qualification professionnelle, pour la CGT, elle doit avant tout contribuer au développement de l'esprit critique, à la compréhension du monde environnant et permettre l'épanouissement des individus.

L'action du service de formation ne doit pas se restreindre à une politique d'assujettissement au service des axes prioritaires définis par la direction de l'INRA, mais dans une approche prospective qui prenne en compte l'évidence suivante : qui peut prétendre que les pôles ou thèmes prioritaires d'aujourd'hui seront encore ceux de demain.

L'orientation des actions de formation par la direction, conduisant à la notion de formations prioritaires, ne doit pas se réaliser au détriment des formations demandées par les personnels.

Dans le cadre d'un budget contraint, le développement de formations prioritaires se fait au détriment des autres, sauf augmentation substantielle des crédits affectés à la formation.

Pour que la formation tienne le rôle qui doit lui est assigné, il est nécessaire d'accroître le budget qui lui est alloué.

➔ **Les règles de financement de la formation doivent être revues.**

Actuellement le budget de la formation supporte des dépenses qui devraient être affectées ailleurs. Ainsi les prévisions 2005 prévoient que 26 % du budget de la formation sera affecté à des opérations de formation liées au management de l'institut.

Pour mettre en place une politique cohérente de formation et préserver l'équité des agents en matière de formation, il est urgent de modifier les règles actuelles :

- **Il faut prendre en compte le coût global de la formation** : c'est-à-dire intégrer les frais pédagogiques et les frais de déplacements car dans la majorité des cas, les frais de déplacement sont à la charge des unités or ces frais sont souvent largement supérieurs aux frais pédagogiques. Cela entraîne des différences de coût important selon que l'unité est proche ou non des lieux de formation. Dans ce contexte, le **cofinancement** par les unités de 35 % des frais pédagogiques est un obstacle supplémentaire à la mise en place d'une politique rationnelle de formation. Il est donc urgent de le supprimer.

- **Il est nécessaire que le budget de la formation soit transparent** : seules les actions de formation doivent émarquer à ce budget. Les actions « management » « restructuration » doivent être clairement affichées sur une ligne budgétaire spécifique hors budget formation. Les formations obligatoires liées au respect d'une réglementation doivent être entièrement financées par l'échelon national. C'est aussi valable pour la qualité (AQR) et la prévention. Il faut mettre en place **un dispositif qui accompagne les réorganisations des structures scientifiques**, et permettre aux personnels d'acquérir de nouvelles connaissances et techniques en particulier dans le cas de réorientations du projet scientifique de l'unité. Ce dispositif doit être financé par les départements ou toutes autres structures qui ont décidé d'engager ces projets de restructuration.

- **Le rôle des responsables formation doit être précisé** : ils doivent pouvoir se consacrer en priorité à des tâches de conception d'actions de formation et non être accaparés par des fonctions de ressources humaines (RH). Ils doivent favoriser l'émergence des projets de formation.

→ **De nouvelles modalités d'organisation des activités de formation doivent être édictées.**

- **La formation doit se dérouler sur le temps de travail.** La CGT revendique que le temps consacré à la formation puisse aller jusqu'à 10 % du temps de travail de l'agent. De plus, il faut créer les conditions, dans les unités, pour que les agents puissent dégager du temps pour se former.

- Chaque agent doit pouvoir se former. Afin de favoriser **l'émergence des projets personnels, la demande de formation doit être envoyée** dans un premier temps au responsable local de la Formation Permanente qui les recensera et les transmettra au chef de service.

- L'activité de formation interne des agents INRA (à destination d'autres agents INRA) doit être reconnue et encouragée au même titre que les activités d'enseignement.

→ **Les dispositifs « INRA » doivent être maintenus et s'ouvrir réellement à tous les agents.**

- **Le dispositif « formations personnelles » doit être ouvert à toutes demandes de formation** : avec un financement à 100 % des frais pédagogiques et des frais de déplacements sur l'enveloppe définie chaque année.

- **Le dispositif « formations diplômantes » doit être ouvert à l'ensemble des agents quel que soit leur niveau de diplômes.** Le projet d'un agent doit pouvoir être financé même s'il ne s'intègre pas dans le projet scientifique de son unité. Il faut favoriser la valorisation des formations diplômantes au sein de l'INRA, en permettant par exemple une mobilité choisie par l'agent dans le cadre d'un souhait de reconversion. Les formations doivent permettre l'obtention de diplômes nationaux et être reconnues lors des concours internes. Dans le cadre de cette ouverture, il est nécessaire de garantir aux agents de niveau inférieur à la licence le droit de continuer de bénéficier de ce dispositif.

→ **La place des structures de concertation - Commission locale de formation permanente (CLFP), Commission nationale de formation permanente (CNFP) - doit être redéfinie.**

Il est nécessaire de clarifier l'articulation entre l'échelon national et les centres en matière d'actions de formation en précisant le rôle de ces deux niveaux. Dans ce cadre, il faut faire évoluer le fonctionnement des commissions de concertation. La CLFP doit rester le lieu de concertation qui permet l'élaboration du plan de formation au niveau de chaque centre. Par contre la CNFP au même titre que les CLFP doit être consultée avant que les décisions soient prises en matière d'actions de formation transversales (nationales) sachant que ce type d'actions de formation est appelé à se développer à l'avenir. Or actuellement au niveau national le plan d'actions transversales est arrêté dans le cadre de discussions entre les commanditaires (département, autres) et le service de formation. L'instance de concertation (CNFP) est informée une fois les orientations définies.

Ces propositions serviront de base à l'intervention des représentants CGT à la CNFP du 21 octobre consultée à propos du nouveau cadre institutionnel que la direction veut mettre en place pour définir les règles du jeu en matière de formation permanente à l'INRA.