



CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Délégation Provence et Corse

Service des Ressources Humaines

RH-F/2008/001

Marseille, le 16 septembre 2008

Note à l'attention des directrices et directeurs d'unités de la délégation
Provence et Corse

Objet : Plan de formation d'unité 2009

Madame, Monsieur,

La formation, levier de gestion des ressources humaines, peut permettre de structurer et de consolider un collectif de travail. Votre Plan de formation d'unité, anticipant les évolutions et les adaptations possibles, sera l'expression concrète de votre stratégie en la matière.

Il visera donc à donner à vos personnels des savoirs et savoirs techniques destinés à accroître leur efficacité et /ou accompagner leur évolution professionnelle.

En 2009, il conviendra d'intégrer le nouveau cadrage de la formation au CNRS issu de la réforme de la formation

[La loi N°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. Le décret N°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation tout au long de la vie]

Ces textes prennent en compte la finalité des actions de formation en les distinguant selon la période du parcours professionnel où elles interviennent (en début de carrière, au cours de celle-ci ou en vue d'un nouveau départ).

Désormais, les actions de formation doivent être classées en trois typologies :

- **Typologie 1 (T1)** pour celles qui relèvent de l'adaptation au poste de travail car elles répondent à un besoin actuel utile pour l'adaptation au poste de travail, traduit par la formule « **ici et maintenant** »,
- **Typologie 2 (T2)** pour toutes les formations qui anticipent l'évolution prévisible du métier, traduites par la formule « **ici et demain** »

- **Typologie 3 (T3)** pour des formations destinées à développer ou à acquérir de nouvelles qualifications qui répondent à des perspectives professionnelles nouvelles : « ailleurs et demain »

La fiche 1 ci-jointe vous aide à apprécier la nature des actions de formation que vous définirez comme prioritaires.

L'autre mesure phare de cette réforme concerne le Droit Individuel à la Formation (**DIF**) qui ouvre à chaque agent à l'échéance de l'année civile sous certaines conditions, 20 heures de formation (base temps plein) cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. La date d'effet du texte ayant été fixée au 1^{er} juillet 2007, chaque agent à temps plein comptabilisera au 1^{er} janvier 2009, 30 heures de DIF.

La fiche 2 ci-jointe énonce les cadres d'application du DIF.

Je vous informe que les actions de formation relevant des typologies 2 et 3 étant éligibles au DIF, le plan devra, en accord avec les agents, prendre en compte l'utilisation des heures DIF pour leur réalisation.

Le service des ressources humaines réunira avant la fin de cette année les correspondants formation pour communiquer sur les changements majeurs induits par ces nouveaux textes qui sont explicités sur le site Web du CNRS à l'adresse suivante :

<http://www.sg.cnrs.fr/drh/competences/form.htm>

Comme chaque année, **septembre est la date de collecte des plans de formation** qui devront être transmis au service des ressources humaines **au plus tard le 20 octobre 2008**.

Un guide d'élaboration, un canevas de PFU et un diaporama intitulé «*Articuler Plan de formation et DIF*» sont joints à toutes fins utiles.

Cordialement

Le délégué régional


Pierre DOUCÉLANCE

P.J : Le guide d'élaboration du PFU

Le canevas d'un PFU

Les fiches 1 et 2 du mémo de la formation

Le diaporama « Articuler PFU et DIF »

Le schéma d'aide à l'identification des typologies de formations