

AVENANT A LA CONVENTION DE TRAVAIL DU CEA

CHAPITRE 17 : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

DC Pt
DV MW

Principes généraux

Article 162

1. La formation professionnelle continue tout au long de la vie est un moyen privilégié de répondre aux évolutions de l'emploi et des compétences au sein du CEA, mais également un facteur de progression professionnelle et de reconnaissance personnelle pour les salariés. Elle constitue un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés qui doit également permettre aux salariés de satisfaire leurs aspirations d'évolution professionnelle.

Dans le cadre de ses orientations stratégiques et en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation professionnelle continue est l'un des outils majeurs de la politique des ressources humaines du CEA qui poursuit les objectifs principaux suivants :

- permettre l'adaptation constante des compétences des salariés aux besoins des programmes et enjeux de l'entreprise,
- continuer de porter les connaissances techniques et scientifiques au meilleur niveau dans les domaines opérationnels et garantir le professionnalisme des fonctions de support aux programmes,
- favoriser l'accès de tous les salariés à l'emploi interne, et par là même faciliter et encourager la mobilité professionnelle,
- rendre les salariés acteurs de la conduite de leur projet professionnel notamment dans le cadre des activités de l'entreprise, en leur apportant aide et conseil en matière d'orientation professionnelle.

2. Le CEA veille au respect du principe de non-discrimination énoncé par la loi.

Il s'assure de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation professionnelle continue.

Le CEA prend les mesures appropriées afin que les personnes handicapées et assimilées, mentionnées à l'article L. 5212-13 du Code du travail, accèdent à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

3. Le CEA rappelle que tous les salariés, quel que soit leur âge, doivent avoir accès à la formation professionnelle tout au long de leur vie. .

Entretien annuel d'activité et formation professionnelle continue

Article 163

1. Le besoin de formation se définit comme l'écart entre les compétences du salarié et les compétences requises par un poste, qu'il s'agisse du poste actuel du salarié ou d'un autre poste envisagé.

Le besoin de formation peut être formulé aussi bien par le responsable hiérarchique que par le salarié.

2. La participation des salariés aux actions de formation fait l'objet d'un échange entre les responsables hiérarchiques et les salariés concernés, notamment à l'occasion de l'entretien annuel d'activité et plus particulièrement lors des échanges consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle. Les responsables hiérarchiques tiennent compte dans la mesure du possible des souhaits de formation exprimés par les salariés et explicitent les arbitrages rendus.

Dispositifs de formation professionnelle continue

Article 164

Le CEA déploie un ensemble diversifié et cohérent de moyens pour la mise en œuvre de la formation professionnelle continue. L'effort global de formation du CEA permet l'accès des salariés à la formation professionnelle continue au travers de plusieurs dispositifs.

1. A l'initiative du CEA dans le cadre du plan de formation

Le plan de formation annuel découle de la note d'orientation CEA déclinée par Directions et établissements et résulte d'une analyse détaillée des besoins de formation.

Les formations suivies dans ce cadre, qui donnent lieu à un accord préalable du CEA, sont réparties en 2 catégories :

- des formations d'adaptation au poste de travail et/ou qui participent au maintien et à l'évolution dans l'emploi. Elles doivent permettre au salarié de conserver la capacité à tenir son poste en lui apportant notamment des compétences directement et immédiatement utilisables dans son poste de travail et/ou de répondre à des évolutions d'emploi ou de métiers au CEA ;
- des formations liées au développement des compétences ; elles permettent au salarié d'acquérir des compétences nouvelles, allant au-delà de celles requises dans sa fonction, et s'inscrivent dans une démarche d'évolution professionnelle associée le cas échéant à une nouvelle qualification. Dans ce cas, l'accord préalable du CEA doit en définir les objectifs avant le départ en formation ainsi que les perspectives pour le salarié, en termes de parcours ou qualification professionnelle.

2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié du CEA peut s'engager de sa propre initiative et à titre individuel, dans un projet de formation professionnelle au moyen d'un congé individuel de formation, dans les conditions fixées par le Code du travail, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation du CEA.

3. Dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation, droit individuel, universel et transférable, permet de suivre des formations pour développer des compétences et acquérir des qualifications et de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de parcours professionnel. Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès. Toutefois, lorsque le projet de formation prévoit une utilisation du compte personnel de formation pendant le temps de travail, l'accord préalable du CEA est nécessaire.

Il est possible qu'une même action de formation soit suivie en ayant recours à ces différents dispositifs qui se combinent.

Un livret relatif à la formation professionnelle continue est établi à destination de l'ensemble des salariés du CEA. Il décrit les modalités pratiques d'accès à ces différents dispositifs de formation.

Financement et prise en charge de la formation professionnelle continue

Article 165

1. Le CEA verse sa contribution unique, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute, au titre du financement de la formation professionnelle à un seul et même Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au niveau interprofessionnel.

En contrepartie, cet OPCA met son expertise au service du CEA et l'accompagne dans l'optimisation de son budget formation.

2. Cet OPCA peut également apporter un premier niveau de conseil aux salariés du CEA qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation en dehors du temps de travail pour mettre en œuvre un projet individuel de formation.

Article 166

1. Le CEA privilégie la formation pendant le temps de travail, les heures de formation sont alors considérées comme du temps de travail effectif. Dans ce cadre, les actions de formation suivies pendant le temps de travail, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans celui du compte personnel de formation, sont prises en charge par le CEA selon les dispositions légales et réglementaires.

2. Les actions de formation suivies en dehors du temps de travail au titre de l'utilisation du compte personnel de formation ou du congé individuel de formation, ne sont pas financées par le CEA mais peuvent donner lieu à prise en charge en tout ou partie par les organismes paritaires agréés.

Si toutefois le salarié trouve un poste au CEA correspondant à sa nouvelle qualification dans un délai d'un an suivant la fin de sa formation, il bénéficie d'une prise en charge rétroactive des frais qu'il a supportés (partie du salaire permanent et frais d'inscription et d'ouvrages non pris en charge par l'organisme paritaire agréé).

Besoins spécifiques de formation

Article 167

Dans le cadre de la politique de formation professionnelle continue du CEA, les actions de formation associées aux situations professionnelles particulières suivantes sont prises en compte en priorité dans le plan de formation.

1. Salariés travaillant en service posté¹: après quatre ans de service posté, afin de leur permettre d'évoluer vers un poste en horaire normal au sein du CEA en lien avec les métiers et les besoins du CEA ou d'effectuer une mobilité externe.
2. Salariés affectés sur des postes présentant une pénibilité liée aux conditions particulières imposées par la radioprotection, afin de leur permettre d'évoluer vers un poste sans contrainte de pénibilité au sein du CEA en lien avec les métiers et les besoins du CEA ou d'effectuer une mobilité externe.
3. Salariés se trouvant en situation de mobilité professionnelle ou géographique résultant d'une réorganisation d'unités du CEA impliquant des redéploiements ou des transferts d'activité, afin de leur permettre d'évoluer vers un poste au sein du CEA en lien avec les métiers et les besoins du CEA ou d'effectuer une mobilité externe. Un budget de formation professionnelle est spécifiquement mis en place.
4. Salariés faisant l'objet d'une inaptitude médicale prononcée par le médecin du travail dans le cadre de la recherche de reclassement.
5. Salariés seniors (salariés âgés de 50 ans et plus) : Ces salariés font l'objet d'une attention particulière afin de prendre en compte leur potentiel d'évolution professionnelle au regard de l'allongement de la vie professionnelle et de la gestion des fins de carrière.
6. Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise dans le cadre du dispositif d'essaimage du CEA.
7. Salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption, un congé paternité ou après un congé parental.
8. Personnes reconnues travailleurs handicapés ou salariés en situation d'invalidité, ainsi que toute autre personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212.13 du Code du travail.

Orientation, conseil et accompagnement

Article 168

1. Le salarié peut recourir aux conseils des responsables des ressources humaines de son établissement ou de sa Direction opérationnelle ou fonctionnelle d'affectation pour élaborer son projet professionnel, notamment lorsque celui-ci peut aboutir à la réalisation d'une mobilité interne ou externe. En ce sens, le conseil et l'orientation en matière de formation professionnelle proposés par le CEA doivent pouvoir être apportés dans une double logique d'opérationnalité immédiate et/ou d'investissement dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.
2. Les responsables hiérarchiques s'appuient sur un réseau de formation au niveau des Directions opérationnelles ou fonctionnelles, ou des établissements, animé par la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Le relais dans les unités est assuré par un correspondant de formation. Ce dernier apporte un soutien au responsable hiérarchique dans l'analyse des besoins en formation de l'unité pour établir un plan de formation. Il informe, conseille et oriente les salariés qui demandent une formation. Les missions exercées dans le cadre du rôle de correspondant formation sont prises en compte pour la fixation des objectifs des salariés concernés.
3. En application des dispositions légales, le salarié peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (externe au CEA), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

¹ Articles 117 et suivants de la présente Convention de travail.

M

DC PF
DV
MW

Construction d'un parcours professionnel, formations qualifiantes et certifiantes

Article 169

Dans le cadre des dispositions du présent chapitre, les salariés, acteurs de leur formation professionnelle, peuvent s'engager avec l'accompagnement du CEA dans un parcours professionnel impliquant de suivre une formation qualifiante.

Les formations qualifiantes ont pour effet de conférer à ceux qui les ont suivies un niveau de connaissances correspondant à un accroissement ou à un changement de qualification professionnelle.

Elles doivent :

- s'inscrire dans le cadre d'un projet professionnel formalisé par le salarié avec l'aide et le conseil du responsable hiérarchique et des responsables ressources humaines,
- être compatibles avec les perspectives d'emplois du CEA.

La réalisation d'une formation qualifiante est subordonnée aux besoins du CEA qui se traduisent par des perspectives d'emploi permettant l'évolution du salarié en cas de succès à la formation.

Dans l'hypothèse où cette formation est portée par le responsable hiérarchique, celui-ci doit prévoir et assurer pour le salarié concerné, après validation par sa Direction opérationnelle ou fonctionnelle, un emploi correspondant à sa nouvelle qualification. Les formations qualifiantes sont prises en compte dans le déroulement de carrière des intéressés et, selon les règles en vigueur, peuvent donner lieu à un reclassement.

Article 170

Parmi les formations qualifiantes, sont distinguées :

1. Les formations sanctionnées par l'attribution d'un diplôme d'Etat obtenu :

- après un cursus académique complet,
- après une validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE ouvre la possibilité d'une reconnaissance de compétences professionnelles par l'attribution de tout ou partie d'un diplôme ou d'un certificat à finalité professionnelle.

Le recours à une formation réalisée dans le cadre d'un cursus académique complet est privilégié par le CEA, notamment pour tenir compte de l'importance des connaissances théoriques indispensables à ses activités. Le recours à la VAE est possible pour répondre à une démarche de qualification s'inscrivant dans un parcours professionnel.

Le choix des modalités de formation est déterminé dans le cadre du projet professionnel après validation par la Direction opérationnelle ou fonctionnelle.

Après obtention du diplôme, le salarié réalise la mobilité prévue dans le cadre du projet professionnel et bénéficie de la qualification associée au nouvel emploi occupé.

2. Les formations certifiées par le CEA

Ces formations sont mises en place pour répondre à des évolutions fortes d'emploi ou de métiers et pouvant aboutir à la délivrance de certificats de qualification professionnelle interne.

Transmission des connaissances, et des savoir-faire - Alternance

Article 171

1. Acteur de la diffusion de connaissances, le CEA considère l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) comme l'une des voies pour permettre la transmission des connaissances et des savoir-faire.

L'alternance favorise également l'insertion professionnelle plus particulièrement des jeunes générations.

2. Le CEA souhaite renforcer la promotion de l'alternance qui constitue un des éléments structurants de son accompagnement d'employeur socialement responsable. Dans cette perspective, le CEA communique auprès

des responsables hiérarchiques et des représentants des ressources humaines afin de valoriser et de favoriser le recours aux dispositifs d'alternance.

3. La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Pour permettre aux tuteurs d'exercer cette mission, le CEA propose systématiquement une formation tutorale aux salariés volontaires pour devenir tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Il est tenu compte de la fonction tutorale et de maître d'apprentissage pour l'adaptation de leur charge de travail et la fixation de leurs objectifs. Cette dimension sera un des points abordés à l'occasion de leur entretien annuel d'activité.

4. Dans le cadre de son engagement pour l'intégration professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés, le CEA considère que l'accueil de personnes en situation de handicap dans le cadre de formations par alternance favorise l'accès à un enseignement scientifique long, notamment pour cette population bien souvent éloignée de la formation scientifique. Dans cette perspective, les décideurs du CEA peuvent s'appuyer sur le coordinateur chargé de la mise en œuvre de la politique relative à l'emploi et à l'insertion de travailleurs handicapés en application dans leur établissement.

5. A échéance de leur contrat en alternance et après obtention du diplôme, le CEA étudie prioritairement les candidatures à un emploi correspondant à leur qualification présentées par les candidats ayant effectué leur alternance au CEA.

Formateurs internes

Article 172

Pour assurer une bonne transmission des « savoir-faire », des connaissances internes, le CEA fait appel, pour des formations au sein de l'organisme, à ses salariés, notamment ceux relevant de la filière experts.

Cette activité est prise en compte favorablement dans le développement de carrière des salariés formateurs internes.

Le temps de préparation des formations internes doit se situer dans le cadre de l'horaire habituel de travail. Pour préparer leurs interventions, et si les impératifs de la formation à dispenser l'exigent, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence dans la limite de 80 heures par an.

Les formations pédagogiques destinées aux formateurs internes sont retenues prioritairement dans les plans de formation.

Evaluation des actions de formation

Article 173

Le CEA met en place un dispositif d'évaluation de son système global de formation (bilan qualitatif et quantitatif). A cette fin, le CEA favorise la mise en place d'une évaluation des actions de formation qu'il met en œuvre, pour améliorer la qualité et l'efficacité de celles-ci ; au travers, d'une part, d'une évaluation immédiate à l'issue de chaque formation et d'autre part, pour certaines formations, d'une évaluation différée d'environ six mois en vue notamment de mesurer les acquis et de cibler les besoins éventuels d'amélioration de la formation.

Dialogue social sur la formation professionnelle continue

Article 174

1. Le CEA informe et consulte périodiquement le Comité national et les Comités d'établissement dans le cadre de leur compétence générale en matière d'emploi, et en lien avec leurs attributions dans le domaine de la formation professionnelle continue.

2. Le Comité national et sa Commission centrale de formation et les Comités d'établissement et leur Commission locale de formation sont, chacun à leur niveau, compétents pour examiner les questions générales intéressant la formation professionnelle continue au CEA.

3. La Commission centrale de formation du Comité national est composée :

- de représentants du personnel : au plus trois membres par Organisation Syndicale représentée, dont au moins un élu ou un représentant au Comité national ;
- de représentants de la Direction des ressources humaines et des relations sociales et des directions opérationnelles.

Afin de renforcer le lien entre GPEC et formation, les réunions de la Commission centrale de formation voient leur composition élargie au rapporteur de la Commission économique et de l'emploi du Comité national.

4. Les Commissions locales de formation sont composées :

- de représentants du personnel : au plus trois membres par Organisation Syndicale, dont au moins un élu ou un représentant au Comité d'établissement ;
- de représentants de la Direction de l'établissement, dont au moins un membre de la Direction et le responsable de formation. Les responsables de formation des Directions opérationnelles ou fonctionnelles présentes sur l'établissement participent ou se font représenter aux réunions de ces Commissions.

Afin de renforcer le lien entre GPEC et formation, les réunions de la Commission locale de formation voient leur composition élargie au rapporteur de la Commission emploi du Comité d'établissement.

Information-consultation des instances de représentation du personnel

Article 175

1. Afin de préparer les consultations du Comité national et des comités d'établissement sur la politique de formation professionnelle continue, le CEA communique différents bilans et projets qui font l'objet chaque année d'un examen :

- au niveau de chaque établissement du CEA, par la Commission locale de formation préalablement à la consultation du Comité d'établissement ;
- au niveau du CEA, par la Commission centrale de formation préalablement à la consultation du Comité national.

2. Dans le cadre du dialogue social sur la formation professionnelle continue, le Comité national et chaque Comité d'établissement sont, chacun à leur niveau, informés et consultés :

- au cours du 1^{er} semestre de l'année sur :
 - le bilan de l'année écoulée (plan de formation, périodes de professionnalisation et compte personnel de formation),
 - les orientations de l'année suivante en lien avec les orientations générales du CEA,
 - le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien annuel d'activité.
- au cours du 2^{ème} semestre de l'année sur :
 - l'exécution du plan de formation de l'année en cours,
 - le plan de formation de l'année suivante,
 - la mise en œuvre du compte personnel de formation.

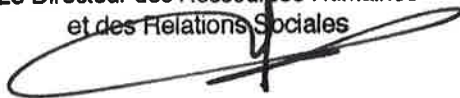
3. Les commissions locales de formation sont saisies de décisions de report ou de refus, par le responsable hiérarchique, d'une formation ayant fait l'objet d'une demande d'inscription par le salarié. Elles émettent un avis sur les justifications apportées. Le responsable de formation de l'établissement notifie l'avis de la commission au responsable hiérarchique qui informe le salarié et lui communique sa décision finale.

4

DCP
DV
MW

Pour le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives

Signé
Le Directeur des Ressources Humaines
et des Relations Sociales



Didier BORDET

Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN/CFDT)

Signé



Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,
Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire (CFE-CGC/SICTAM)

Signé

Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire (SNEN/CFTC)

Signé

Pascal Thomas



le: 13 octobre 2015

Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (UNSEA/FNME/la CGT)

Signé

Marc Wojtowicz



Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonome / Syndicat Professionnel Autonome
des Agents de l'Energie Nucléaire (UNSA/SPAEN)

Signé

Denis VARLOT



Fait à Paris, le 19/10/2015