



VOS DROITS

Pour les salariés-es
du Commissariat à l'énergie atomique (CEA)

la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque travailleur, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. La formation est un droit pour les salariés, qui ne vise pas seulement à favoriser leur « employabilité » de façon utilitariste, telle que le souhaiteraient le patronat mais à répondre à des aspirations d'acquisition de connaissances, de qualification, d'ouverture vers d'autres métiers ou filières professionnelles et de développement personnel.

La formation revêt une importance particulière pour répondre au fatal trou de compétences lié aux vagues de départ massif en retraite, mais aussi lié à une recomposition sociale de l'entreprise avec une réduction conséquente du nombre de techniciens et de personnel administratif et une augmentation importante du nombre d'ingénieurs.

Utilisez pleinement vos droits et les outils de la formation

L'entretien individuel et le Plan de Formation

L'entretien annuel est le moment privilégié pour prendre le temps de parler de formation.

Lors de cet entretien, la hiérarchie exprime ses propositions au titre du Plan de formation à venir. Le volet d'adaptation des salariés à leur poste de travail, d'évolution et de maintien dans l'emploi, de la formation professionnelle relève, depuis 2005, confirmé en 2009, d'une obligation de l'employeur.

Cet entretien nous permet également d'être force de propositions pour exprimer nos souhaits de formation.

● Comment utiliser votre Compte Personnel Formation (CPF) ?

- **Qu'est-ce que le CPF ?** : Le CPF a pour ambition l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue pour ceux qui en sont dépourvus, mais aussi au développement des compétences et des qualifications.

Le compte du CPF est plafonné à 150 heures.

Notre compte CPF commencera donc à être crédité à partir de 2015, notamment par le transfert de notre DIF (Droit Individuel de Formation) acquis précédemment. Le CPF est géré par la caisse des dépôts. Des abondements supplémentaires sont possibles.

- **A qui s'adresse-t-il ?** : chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut (salarié, demandeur d'emploi...), d'un CPF. Celui-ci est comptabilisé en heures et mobilisable par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel.

- **Qui est à l'initiative ?** : C'est au salarié d'exprimer ses propositions. Les formations éligibles dépendent de l'activité et du lieu de résidence. L'accord de l'employeur est cependant nécessaire.

- **Quels sont les délais de réponse du CEA ?** : Le salarié doit exprimer sa demande 60 jours avant le début de la formation (formation < 6 mois), sinon 120 jours. Le CEA dispose de 30 jours pour répondre. A défaut la formation est considérée comme acceptée.

- **Où peut-on trouver de l'information complémentaire ?** : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

- **Que devient mon Droit Individuel à la Formation (DIF) ?** A compter du 1er janvier 2015, il ne nous sera plus possible de suivre des formations par le DIF. Notre compte DIF restera mobilisable jusqu'au 1er janvier 2021, mais uniquement pour suivre une formation éligible au CPF. La

Direction a du reste demandé aux salariés de transférer leur DIF sur leur CPF depuis le 1er janvier 2015.

ATTENTION : passé le 1er janvier 2021, les anciens compteurs DIF seront supprimés et les heures non consommées seront perdues.

● **Le Congé Individuel de Formation (CIF)**

- **Qu'est-ce que le CIF ?** Le CIF permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation ou de préparer un diplôme, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le Plan de Formation ou le CPF. Ces actions de formation doivent permettre aux salariés de changer d'activité ou de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification et plus largement de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles.

- **A qui s'adresse-t-il ?** À tout salarié du CEA, y compris les salariés en CDD.

- **Qui est à l'initiative ?** Tout salarié du CEA peut s'engager de sa propre initiative et à titre individuel dans un projet de formation

- **Quels sont les délais du CEA ?** Le responsable hiérarchique doit répondre à la demande formulée par le salarié dans le délai légal actuellement de 30 jours. Il ne peut pas s'y opposer, mais seulement différer pour raisons de service, au maximum de neuf mois, le départ en formation du salarié.

- **Comment s'effectue la prise en charge ?** Au CEA, l'organisme agréé prend en charge tout ou partie du coût de la formation (dont le salaire). Si le salarié trouve au CEA un emploi correspondant à la formation suivie dans un délai d'un an suivant la fin de son CIF, le CEA prend en charge rétroactivement la totalité des frais supportés par le salarié.

● **A quoi sert une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ?**

- **Qu'est-ce que la VAE ?** : La VAE permet de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle, accessibles en complément de la formation initiale ou continue. Le CEA, en général, ne valorise pas la formation par ce type de parcours. Il est donc fortement recommandé au salarié espérant un reclassement d'effectuer cette formation en lien avec les besoins du CEA.

- **A qui s'adresse-t-elle ?** : À tout salarié du CEA

- **Quels sont les délais de réponse de l'employeur ?** : L'entreprise a un mois pour répondre à une demande de VAE et ne peut reporter l'autorisation d'absence de plus de trois mois. Ce congé de VAE est de 24 à 35 heures en fonction des accords d'entreprise.

- **Comment obtenir une VAE ?** Pour demander une VAE, il faut prendre contact avec l'organisme de formation (école, université) qui délivre le titre ou le diplôme voulu.

Ensuite, il faut monter un dossier expliquant son parcours de formation initiale, continue et toutes les fonctions, activités et responsabilités prises dans le cadre professionnel (ou autres).

Un jury de l'école vous auditionne et réalise la validation. Il peut, soit délivrer directement le diplôme, soit valider une partie de diplôme, soit dispenser le salarié de repasser des diplômes intermédiaires... 25 % des candidats obtiennent leur diplôme directement et 50 % bénéficient d'une dispense de certains modules. En cas d'obtention partielle du diplôme, le complément de formation manquant peut être financé dans le cadre du Plan de Formation, par le CPF ou une Période de professionnalisation.

● **Pourquoi, et comment faire un bilan de compétences ?**

- **Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?** Le bilan de compétences est un droit. Ce congé de 24 heures permet, sur une durée de 4 à 6 semaines, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes, capacités et motivations. C'est un travail d'introspection réalisé par un organisme externe agréé (liste disponible auprès de l'Unagecif et des « Bureaux formation » des centres CEA). Ce bilan est une photographie de vos atouts et de vos faiblesses à un moment donné et il vous aide à préciser un projet de formation et, ou un projet professionnel. Le Bilan de compétences est la première étape qui vous permet de réellement prendre conscience de vos possibilités. Il est confidentiel mais peut être remis à votre hiérarchie à votre demande.

- **A qui s'adresse-t-il ?** Tout salarié CEA

- **Quels sont les délais de réponse de l'employeur ?**

L'entreprise a un mois pour répondre à votre demande et ne peut reporter l'autorisation d'absence plus de trois mois.

Garantir la transparence, le dialogue social et les voies de recours

Le dialogue social et la transparence ont toute leur place dans les informations relatives à la formation professionnelle.

Les élus CGT au Comité National au niveau du CEA et aux Comités d'Etablissements au niveau des centres, sont informés et consultés sur la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (Gpec) ainsi que sur les orientations, plans et bilans de formation.

Enfin, les délégués du Personnel, les délégués en commission des carrières et, plus largement, les représentants CGT, sont là pour apporter des conseils, porter les réclamations, vous accompagner dans les démarches et lors des entretiens.

Un premier conseil : quel que soit le besoin de formation professionnelle, il faut formaliser la demande. Sans démarche tracée, les élus ne sont pas informés, l'évaluation des besoins de formation reste parcellaire et il demeure difficile de faire respecter ou de faire progresser les droits.

N'hésitez pas à contacter les élus et représentants CGT !