



Accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans le Groupe AREVA en France

AREVA, représentée par Philippe VIVIEN, Directeur des Ressources Humaines du Groupe,

et les Organisations Syndicales suivantes :

- | | | |
|-----------------|-----------------|------------------------|
| - la CFDT | représentée par | Jean-François MARTINEZ |
| - la CFE-CGC | représentée par | Guy BAWO |
| - la CFTC | représentée par | SERRE Jean-Paul |
| - la CGT | représentée par | J. MASDEBAIL |
| - la CGT-FO | représentée par | |
| - le SPAEN/UNSA | représenté par | A. VERUNI |

sont convenues de conclure un Accord portant sur les principes et les modalités de Formation Professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AREVA en France.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
TITRE 1 : LES ENGAGEMENTS DU GROUPE	4
1.1 Favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous	4
1.2 Permettre à chacun d'être acteur de sa carrière	4
1.3 Anticiper et répondre aux besoins du Groupe en termes de métiers pour maintenir son excellence technologique	4
1.4 Associer les instances représentatives du personnel	5
TITRE 2 : ORGANISER L'ADAPTATION ET LE DÉVELOPPEMENT TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE	5
2.1 Le Plan de Formation comme cadre structurant de la Formation professionnelle dans l'entreprise	5
2.2 Organiser une bonne visibilité collective et individuelle des métiers du Groupe	8
TITRE 3 : PROMOUVOIR LA PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE	9
3.1 Favoriser l'intégration professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois	10
3.2 Promouvoir le tutorat	11
3.3 Développer les parcours de professionnalisation	12
TITRE 4 : DÉVELOPPER ET ACCOMPAGNER L'INITIATIVE INDIVIDUELLE	14
4.1 Rendre le salarié acteur de ses choix par le Droit Individuel à Formation (DIF)	14
4.2 Faire de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) un levier de la gestion de carrière	16
4.3 Des entretiens individuels pour accompagner le salarié dans son projet professionnel	16
4.4 Formaliser un meilleur suivi des acquis professionnels	18
TITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES	19
5.1 Suivi de l'Accord	19
5.2 Durée de l'Accord	20
5.3 Application de l'Accord	20
5.4 Dépôt de l'Accord	20
TITRE 6 : ANNEXES	22
6.1 Annexe Rappel des dispositifs légaux	22
6.2 Annexe Proposition d'outils d'accompagnement de la démarche de formation	25

Préambule

Dans le cadre de la politique contractuelle d'AREVA, et dans l'esprit des accords relatifs à la mobilité (accord de janvier 2004), et à la Gestion Prévisionnelle des Métiers (accord de janvier 2005), les parties signataires sont convenues de mettre en œuvre les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle, initiée par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, par la loi du 4 mai 2004, ainsi que par les différents accords de branche intervenus depuis lors.

Le Groupe est particulièrement attentif aux enjeux de la Formation Professionnelle afin de cultiver le niveau de professionnalisme et le potentiel technique nécessaire pour le développement de ses activités. En effet, confronté à l'exigence d'un niveau élevé de compétences dans ses métiers, au renouvellement de sa pyramide des âges, et aux évolutions des marchés, des technologies, des produits, qui conduisent les entreprises à la nécessité de s'adapter en permanence, et de permettre l'adaptation des salariés à ces évolutions, AREVA entend conduire une politique de formation dynamique et structurée, et définir dans le présent accord les modalités d'application les mieux adaptées au sein du Groupe en France.

Le Groupe souhaite ainsi saisir cette opportunité pour définir et mettre en œuvre une politique formation ambitieuse répondant aux véritables enjeux d'évolution professionnelle et personnelle des salariés et aux besoins de développement et de transfert des compétences.

L'objet du présent accord est notamment de :

- proposer à chaque membre du personnel, avec l'appui de son encadrement, une visibilité accrue sur l'évolution des métiers du Groupe, en lien avec les exigences de ses activités,
- permettre à chacun d'être acteur dans l'évaluation régulière, le maintien et le développement de ses compétences,
- utiliser la large gamme des outils de formation disponibles dans une logique d'efficacité pédagogique et d'adaptation aux situations professionnelles.

L'entreprise souhaite faciliter la mise en œuvre de parcours professionnels, répondant aux attentes des salariés et de l'entreprise.

Elle souhaite également favoriser la transmission des compétences dans les métiers d'AREVA en développant l'intégration des jeunes et la transmission des savoirs, afin de développer et maintenir un niveau élevé de compétences dans le Groupe.

A ce titre, les parties signataires sont convenues que le Groupe AREVA :

- donne un cadre lisible à la formation professionnelle au sein des unités françaises d'AREVA, cohérent avec l'évolution de ses métiers et s'appuyant sur la contribution des travaux de l'Observatoire des Métiers, et des commissions emploi/formation ou des instances *ad hoc*.
- permette la mise en commun de moyens au service de l'adaptation des salariés, et des compétences aux évolutions significatives de métiers, ou au service de la mobilité volontaire professionnelle, dans une perspective d'anticipation et de solidarité interne au groupe.
- se donne les moyens de suivre les engagements du présent accord (cf 1.4).

Titre 1 : Les engagements du Groupe

Le Groupe AREVA exprime sa volonté de :

1.1 Favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous

L'accès à la formation doit relever uniquement de critères objectifs et professionnels, et ne tenir compte d'aucun autre tels le sexe, l'âge, les caractéristiques physiques, les opinions philosophiques, religieuses, politiques, ou l'appartenance syndicale.

Le Groupe entend notamment promouvoir l'intégration des jeunes, la valorisation des compétences des salariés les plus expérimentés, et le transfert des compétences.

Il entend également favoriser pour les salariés les moins qualifiés, l'acquisition de connaissances générales de base, et l'évolution de la qualification.

Dans ce cadre, soucieux de la portée du présent accord pour l'ensemble des salariés, AREVA s'engage à réaliser d'ici 2008, 30 heures annuelles de formation en moyenne par salarié, incluant tous les types d'actions de formation (Plan de Formation, DIF, professionnalisation, etc...) au niveau de AREVA NC (AREVA NC et ses filiales), AREVA NP (AREVA NP et ses filiales), AREVA TD (AREVA TD et ses filiales), AREVA TA (AREVA TA et ses filiales). Cet engagement ne doit pas, bien sûr, avoir pour résultat une réduction des efforts de formation pour les entités pratiquant déjà de meilleures dispositions avant la loi du 4 mai 2004.

1.2 Permettre à chacun d'être acteur de sa carrière

Le Groupe AREVA souhaite, par la formation, donner au salarié les moyens d'être acteur de son évolution professionnelle, pour lui permettre de faire face aux évolutions de l'entreprise et de ses activités et pour accompagner son initiative individuelle de développement des compétences.

En effet, le salarié bénéficie de nombreux dispositifs d'accompagnement de l'initiative individuelle, (passeport formation, entretiens individuels, DIF, etc ...) qu'il peut moduler selon ses objectifs propres (par exemple, acquérir ou développer des compétences, faire évoluer sa qualification...) et coordonner, s'il le souhaite, dans un parcours de professionnalisation.

Afin de l'aider dans la définition et la mise en œuvre de son projet professionnel, le salarié peut s'appuyer sur les conseils de son encadrement et/ou des responsables RH, en lien avec les travaux de l'Observatoire des métiers AREVA, et les commissions emploi/formation.

1.3 Anticiper et répondre aux besoins du Groupe en termes de métiers, pour maintenir son excellence technologique

Dans le cadre d'une politique active de l'emploi, le Groupe s'engage dans le développement d'une politique de formation qui permette, collectivement et individuellement, de préparer les salariés aux nécessaires évolutions de leurs compétences, qualifications ou métiers au sein du Groupe.

La politique de formation du Groupe s'appuiera notamment sur les travaux de l'Observatoire des métiers AREVA, publiés annuellement, et sur l'organisation des bassins et régions d'emploi en cours de déploiement dans le Groupe, ainsi que sur les commissions emploi/formation.

Les parties sont convenues de la possibilité de trouver la meilleure articulation entre le Plan de Formation, la campagne d'entretiens annuels et les travaux de l'Observatoire des Métiers AREVA, en vue de développer une politique emploi ambitieuse et cohérente dans les unités.

1.4 Associer les instances représentatives du personnel

Le travail avec les instances représentatives du personnel sera réalisé selon les principes de transparence et d'implication.

Outre les prérogatives légales des instances représentatives du personnel dans le cadre de la présentation et de la consultation des plans de formation annuels, les parties sont convenues de l'intérêt de suivre les indicateurs clefs ci-après :

- nombre de salariés ayant suivi au moins une action de formation dans l'année N-1,
- nombre de salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 3 ans,
- nombre de salariés ayant suivi une action de formation ou de professionnalisation de 10 jours ou plus, (consécutifs ou non),
- nombre de salariés ayant obtenu une qualification ou certification professionnelle au terme de formation, VAE...
- nombre de salariés ayant exprimé une demande de DIF. Dans le cadre de ce suivi, il sera notamment fait mention des raisons de refus de demandes de DIF.

Les indicateurs seront analysés pour l'ensemble des salariés, par sexe, et par catégorie, en distinguant les salariés âgés de plus de 50 ans, et les deux premiers niveaux des classifications présents dans l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel auront également un rôle particulier dans le cadre de l'élaboration de l'offre de formation Groupe dans les métiers de l'énergie (en lien avec les travaux de l'Observatoire des métiers AREVA).

Afin de suivre les engagements du présent accord, les parties sont convenues de la mise en place d'une commission de suivi dont l'objet sera notamment de suivre et d'analyser ces indicateurs annuellement. Les modalités de cette commission de suivi sont décrites dans l'article 5.1.

Il est également convenu que la mesure annuelle de l'effort de formation dans son ensemble sera présentée aux partenaires sociaux à l'occasion des consultations légales.

Par ailleurs, les parties sont convenues qu'une meilleure articulation entre l'élaboration des Plans de Formation et la réalisation des campagnes d'entretien annuel sera recherchée, dans la mesure du possible, afin d'optimiser le recensement des besoins de formation et la définition des axes de formation. A cet effet, un calendrier est défini sous forme de guide, à titre indicatif, et joint en annexe au présent document.

Titre 2 : Organiser l'adaptation et le développement tout au long de la carrière.

2.1 Le Plan de Formation comme cadre structurant de la Formation professionnelle dans l'entreprise

Le Plan de Formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

↓

Accord relatif à la formation professionnelle dans le Groupe AREVA en France

MS

Za
JAN
FF

Les parties sont convenues de l'intérêt que toutes les actions se trouvent rattachées à l'une de ces catégories dans le cadre du Plan de Formation.

Pour la catégorie 1, elles sont également convenues de l'intérêt de distinguer les formations à titre obligatoire.

C'est ainsi, sur la base de ces trois catégories d'actions, que seront consultés les comités d'entreprise ou d'établissement du Groupe sur le Plan de Formation, quelle que soit la convention collective à laquelle ils se trouvent rattachés.

La classification des actions de formation dans l'une ou l'autre de ces trois catégories implique d'ailleurs l'application de régimes juridiques différents au plan du temps de travail et de la rémunération.

<p align="center">Catégorie 1 – Action d'adaptation au poste de travail</p>	<p align="center">Catégorie 2 – Action liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi</p>	<p align="center">Catégorie 3 – Action de développement et d'élargissement des compétences</p>
<p>La formation est réalisée pendant le temps de travail.</p>	<p>La formation est réalisée pendant le temps de travail.</p> <p>Si dépassement de l'horaire de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Non imputation sur contingent d'heures ou quotas d'heures complémentaires, dans la limite de 50 h/an/salarié, ↳ Nécessité d'un accord de l'entreprise et du salarié. 	<p>La formation est réalisée pendant le temps de travail.</p> <p>Possible hors temps de travail, avec l'accord du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Formation limitée à 80h/an/salarié ↳ Allocation de formation de 50% du salaire net de référence ↳ Nécessité d'un accord formalisé, entreprise-salarié, avant le départ en formation. ↳ Cet accord peut se formaliser dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le Plan de Formation est un des outils à la disposition des entreprises permettant de mettre en œuvre des actions de formation, réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Il s'inscrit, de même que le DIF ou la période de professionnalisation, dans un cadre plus global de développement des compétences.

Handwritten mark

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten mark

Il traduit la politique de formation de l'entreprise engagée en vue de développer les compétences individuelles et collectives de ses salariés dans le respect des axes de développement prévus.

Il comporte trois types d'actions de formation :

- Catégorie 1 : Les actions d'adaptation au poste de travail,
- Catégorie 2 : Les actions liées à l'évolution dans l'emploi ou au maintien dans l'emploi,
- Catégorie 3 : Les actions de développement des compétences.

L'articulation des diverses dispositions afférentes au Plan de Formation est détaillée plus loin.

2.1.1 Un Plan de Formation structuré en 3 catégories :

Les parties sont convenues de porter une grande attention au Plan de Formation qui reste le cadre structurant de la formation professionnelle dans l'entreprise. S'il permet la planification des actions de formation, il offre aussi un moyen de suivi individuel et collectif et le support d'une consultation des comités d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence de définition légale de chacune des catégories d'action du Plan de Formation, les parties sont convenues d'adopter des définitions homogènes de nature à donner un cadre lisible à la formation professionnelle.

<p align="center">Catégorie 1 – Action d'adaptation au poste de travail</p>	<p align="center">Catégorie 2 – Action liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi</p>	<p align="center">Catégorie 3 – Action de développement et d'élargissement des compétences</p>
<p>Le cadre de référence est le poste de travail. Plus ou moins importante, l'action est rattachée directement au poste. Elle permet d'acquérir des connaissances, liées au poste.</p> <p>A ce titre, l'action d'adaptation au poste s'impose :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ dès qu'un salarié est nommé dans un nouveau poste, ↪ quand le poste de travail évolue de façon courante <p><i>La formation répond généralement à un besoin de court terme.</i></p>	<p>Le cadre de référence n'est plus le poste mais l'emploi (ensemble des postes que le salarié peut occuper du fait de sa qualification), le périmètre des actions concernées étant plus important.</p> <p>La formation correspond à une anticipation sur les évolutions prévues des fonctions du salarié et peut ne pas être directement utilisable.</p> <p><i>La formation répond généralement à un besoin de moyen terme.</i></p>	<p>L'action de formation va au-delà de la qualification professionnelle du salarié au moment où il suit la formation.</p> <p><i>La formation répond généralement à un besoin à plus long terme.</i></p>

Handwritten initials: M, H

Handwritten initials: M, H, J, Z

2.1.2 la notion d'engagements réciproques

Lorsque les actions de formation ont pour objet le développement et l'élargissement des compétences des salariés (catégorie 3), il sera veillé à ce qu'elles participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces engagements s'inscrivent dans un projet professionnel et une évolution qui font l'objet d'une concertation formalisée entre le salarié, sa hiérarchie et les RH, et peut déboucher sur un changement de qualification.

2.2 Organiser une bonne visibilité collective et individuelle des métiers du Groupe

La place accordée à l'initiative individuelle dans l'acte de formation et l'attente vis-à-vis de l'entreprise d'une meilleure prévention des problèmes d'adaptation des compétences modifient sensiblement les relations du salarié, de la hiérarchie et des services de gestion des Ressources Humaines.

Une organisation de la réflexion et de la communication interne sur l'évolution des compétences et des métiers est indispensable à la qualité des échanges entre le management et chaque salarié sur le thème de la formation à l'occasion des réflexions sur l'évolution professionnelle ou de la construction du plan de formation.

Aussi des dispositions déjà prévues par l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Métiers trouvent-elles leur prolongement naturel dans la mise à plat des processus d'élaboration du plan de formation.

Les parties sont convenues de l'intérêt de préciser les étapes et les acteurs de ces processus.

- ↪ En premier lieu, l'entreprise informera les salariés et les instances représentatives du personnel des évolutions prévisibles des métiers.

A cette fin, la réflexion du management sera sollicitée annuellement sur l'évolution prévisible des compétences, des qualifications et des métiers.

Les conclusions de l'Observatoire des Métiers ainsi que de l'organisation régionale des bassins d'emploi définie dans l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Métiers (article 3), contribueront à cette réflexion.

Celle-ci aura pour vocation d'étayer les choix de formation et l'orientation des salariés en matière de formation de court, moyen et long terme. Elle donnera lieu, à une communication formelle précise, aux instances représentatives du personnel d'établissement et d'entreprise, ainsi qu'aux salariés en amont de l'élaboration du Plan de Formation.

- ↪ En second lieu, l'entreprise veillera à l'appropriation des enjeux du présent accord par le management et les salariés.

Une attention particulière sera notamment portée à la réalisation et au suivi des entretiens professionnels (cf 4.3.2 l'entretien professionnel, complément de l'entretien annuel). Cette démarche s'accompagnera de programmes de formation spécifiques à l'adresse du management et des représentants du personnel. A ce titre les membres de la commission formation, les Délégués Syndicaux ou Délégués Syndicaux Centraux pourront demander l'organisation d'une journée de formation, prise en charge par AREVA.

JAN

JAN
JAN
JAN

Les parties sont également convenues de l'intérêt d'une implication de salariés disposant, par leur expérience professionnelle, d'une connaissance approfondie des métiers et de l'organisation de l'entreprise.

↳ En troisième lieu, les services de gestion des Ressources Humaines veilleront à la qualité du conseil apporté au management et aux salariés sur les dispositifs de formation accessibles.

Les services concernés conserveront une approche collective et structurée de l'offre de formation. A ce titre, ils veilleront à disposer :

- de programmes prioritaires susceptibles de répondre aux besoins en professionnalisation de populations ciblées de l'entreprise : parcours d'intégration des jeunes, accompagnement d'évolutions professionnelles (possibilité d'évolution de la qualification pour les salariés les moins qualifiés, préparation du passage cadre, première fonction de management) ou dans une optique d'égalité professionnelle.
- d'une documentation sur les offres de formation, accessible aux salariés, afin d'améliorer l'information du personnel.
- d'une offre de formations accessible dans le cadre du DIF, en fonction du projet professionnel du salarié. Les formations éligibles à ce type de dispositif concernent principalement des compétences transversales (développement personnel, langues, bureautique). Cette offre donne au salarié une aide à la réflexion sur son projet professionnel, et n'est pas exclusive.

Ils veilleront également à la bonne organisation du recueil des souhaits individuels de formation en sorte de pouvoir planifier, réaliser et suivre la formation dans les meilleures conditions.

Ils rechercheront la meilleure organisation pour faire en sorte que les formations prévues soient effectivement réalisées, si nécessaire l'organisation sera adaptée.

Titre 3 : Promouvoir la professionnalisation tout au long de la carrière

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'accueil des jeunes sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et la transmission des compétences à travers notamment la fonction tutorale participent pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes.

Le Groupe entend développer l'apprentissage notamment en augmentant le nombre d'apprentis au sein du Groupe, et en favorisant l'accueil des apprentis et élèves suivant une formation en alternance, femmes et hommes, de tous niveaux afin de leur permettre d'acquérir les qualifications nécessaires à l'emploi.

Concrètement, le Groupe s'engage à augmenter d'au moins 20% le nombre d'apprentis ou de contrats de professionnalisation en 2 ans. Un point sera fait chaque année.

L'accueil de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation devra se réaliser en prenant en compte des objectifs de diversité des profils. Le Groupe s'attachera notamment à favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs en situation de handicap.

3.1 Favoriser l'intégration professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois

Le renouvellement de la pyramide des âges constitue un enjeu pour le Groupe, notamment dans les métiers nucléaires. L'insertion des jeunes et leur formation aux spécificités des métiers d'AREVA sont à ce titre un axe important de la politique sociale du Groupe pour les prochaines années.

Dans ce cadre, AREVA cherchera à promouvoir le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans les différentes unités du Groupe, en lien avec la politique de formation et de recrutement des jeunes, dans les bassins et régions d'emploi.

Une approche tant quantitative que qualitative sera recherchée afin de développer l'utilisation de ces dispositifs, notamment pour les métiers identifiés comme sensibles dans le cadre des travaux de l'Observatoire des Métiers AREVA.

Le Groupe cherchera également à développer l'apprentissage en faveur de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi pour les aider à retrouver une activité. Ainsi, le Groupe pourra, si les personnes le souhaitent, les faire bénéficier d'un accompagnement et de conseils pour leur recherche d'emploi :

- entretiens RH, pour aider à construire un projet professionnel,
- pistes de recherche dans le bassin d'emploi,
- aide à la rédaction de CV, aux entretiens de recrutement...

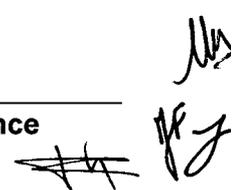
Le contrat d'apprentissage en alternance apporte aux jeunes qui en bénéficient à la fois une formation théorique et pratique leur permettant de découvrir la spécificité des métiers du Groupe, et d'en acquérir les bases pratiques fondamentales. Il débouche sur des diplômes / qualifications reconnus et permet aux jeunes de se prévaloir sur le marché de l'emploi d'une première expérience professionnelle en entreprise.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans de compléter leur formation initiale et d'obtenir un diplôme ou une qualification / certification professionnelle définie comme prioritaire par la branche afin de faciliter leur insertion professionnelle.

Par ailleurs, les parties signataires, conscientes de l'importance qu'il convient d'apporter à l'accueil et au suivi dans l'entreprise des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, sont convenues de mettre en place un processus d'accueil, de formation et d'intégration.

Celui-ci pourrait s'appuyer notamment sur les points suivants :

- Lors du processus de sélection des candidatures, une information générale sera délivrée sur le Groupe AREVA, ses activités et ses orientations en matière d'emploi à chaque candidat ;
- Avant la signature du contrat, présentation de l'emploi occupé, de l'organisation dans lequel il s'insère, et de l'articulation entre l'activité professionnelle et la formation suivie ;
- Désignation d'un tuteur ou maître d'apprentissage reconnu pour ses compétences dans le domaine, objet de la formation / apprentissage ;
- Au cours de la formation, des points de suivi réguliers seront organisés entre le tuteur, le responsable hiérarchique et le bénéficiaire de la formation, en liaison avec l'organisme interne ou externe chargé de la formation ;



3.3 Développer les parcours de professionnalisation

3.3.1 Les parcours de professionnalisation au sein du Groupe

La diversité des outils proposés dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle (cf annexe 6.1 : rappel des dispositifs légaux) permet au salarié de construire, s'il le souhaite, un parcours de formation individualisé.

Afin de pouvoir répondre aux enjeux de la professionnalisation, les parties s'accordent sur la nécessité de proposer des parcours de professionnalisation dans une logique individuelle ou collective.

Ces parcours peuvent combiner la validation d'acquis professionnels, la formation dans une perspective de certification, qualification ou diplôme, le stage ou le détachement fonctionnel au sein du Groupe.

La diversité et la taille du Groupe en France ouvrent de larges opportunités pédagogiques, pour le salarié qui le souhaite, de bénéficier de l'expérience ou du savoir-faire capitalisés au sein de l'entreprise.

Les parcours de professionnalisation pourront notamment être construits et mis en œuvre pour les métiers clefs du Groupe, ou dans le cadre du rôle de tuteur.

A titre indicatif, quelques exemples de parcours de professionnalisation sont mentionnés ci-après:

- Logistique nucléaire,
- Electromécanique,
- Management de projet,
- Démantèlement,
- Géologie de l'exploration,
- Contrôle non destructif
- Radioprotection,
- Sécurité nucléaire,
- Ressources Humaines

- « Tuteur AREVA »
- ...

3.3.2 Les périodes de professionnalisation pour les salariés définis comme publics prioritaires.

La période de professionnalisation permet aux salariés, définis comme publics prioritaires par les accords de branches, de s'inscrire dans une démarche de déroulement de parcours professionnel et ainsi d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance permettant de développer leurs compétences.

Les périodes de professionnalisation, construites dans le cadre de parcours professionnels s'adressent à des salariés qui s'impliquent dans une démarche de changement et souhaitent ainsi renforcer leur qualification et faire progresser leurs compétences.

Les différents acteurs (encadrement, services RH, salariés) se mobiliseront ensemble pour envisager les parcours professionnels les mieux adaptés à la situation de chacun.

↓
AN

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Le Groupe AREVA s'attachera notamment à mettre en œuvre des certifications externes des compétences (CQP...) afin de permettre au salarié de développer son employabilité. Ces certifications externes de compétences seront notamment développées pour les métiers dits sensibles dans le cadre des travaux de l'Observatoire des métiers AREVA (cf accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Métiers).

Le dispositif de période de professionnalisation s'adresse plus particulièrement aux salariés suivants :

- **Acquisition / développement de compétences**
 - Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
 - Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou ceux ayant 45 ans au moins et ayant 1 an d'ancienneté au moins,
 - Les salariés envisageant de créer ou reprendre une entreprise,
 - Toute situation où le salarié rencontrerait des difficultés particulières d'adaptation à l'emploi, ou voulant développer sa qualification.
 - Les salariés ayant eu des activités extra-professionnelles, mandats de représentation du personnel notamment.

- **Retour d'absence longue durée**
 - Les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption, ou parental supérieur à 6 mois,
 - Les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence longue durée pour maladie ou accident,
 - Les salariés en retour d'expatriation.

- **Problème d'aptitude**
 - Les salariés handicapés,
 - Les salariés déclarés inaptes à leur poste par le médecin du travail.

Optimisation des moyens pédagogiques et financiers

Une attention particulière sera portée par AREVA à l'optimisation des sommes versées par les entreprises du Groupe aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). Dans le respect des accords de branche, des démarches seront réalisées auprès des OPCA concernés pour faciliter l'usage des fonds dans le cadre des dispositifs prévus par le présent accord. Ces démarches viseront à :

- promouvoir les actions de professionnalisation,

- promouvoir l'apprentissage et les contrats de professionnalisation (jeunes et adultes) au titre de l'intégration à laquelle AREVA entend apporter un soin particulier compte tenu de l'enjeu de renouvellement de sa démographie dans les métiers nucléaires.

- favoriser la solidarité des entreprises du groupe en France en assurant la meilleure utilisation des versements à l'échelle du groupe.

- Au bout de trois mois de stage, un bilan sera réalisé (projet de la personne formée, possibilités d'emploi existant dans le Groupe en relation avec sa formation, et/ou conseils pour la recherche d'emploi hors du Groupe).

3.2 Promouvoir le tutorat

Leader mondial dans ses métiers, AREVA doit pouvoir mobiliser toute son expertise pour maintenir son excellence technologique et assurer son développement.

Dans ce cadre, le Groupe entend s'appuyer sur le rôle déterminant de « relais de compétences » ou tuteurs, entre les salariés les plus expérimentés et notamment les nouveaux embauchés.

Le Groupe entend aussi promouvoir la fonction tutorale comme outil de gestion de carrière chez les seniors afin de favoriser la transmission des savoirs professionnels entre générations et favoriser l'intégration des jeunes dans l'entreprise.

Un bilan annuel sera donné dans les instances représentatives du personnel d'établissement ou d'entreprise.

Valoriser l'engagement des tuteurs :

3.2.1. Identification des tuteurs :

AREVA s'efforcera de mieux identifier et de développer les compétences des tuteurs ou maîtres d'apprentissage afin d'accroître la qualité de ses actions au travers de programmes spécialement conçus à cet effet.

Les tuteurs seront notamment identifiés pour leur savoir-faire et leur volonté à transmettre leurs connaissances et compétences. En effet, outre l'exercice d'une spécialité technique, les tuteurs doivent également disposer de compétences pédagogiques, facteur clef dans la transmission des savoir-faire.

L'identification et le renouvellement des tuteurs peuvent être réalisés sur une base annuelle.

3.2.2 Formation des tuteurs et évolution professionnelle :

Les tuteurs, considérés comme des « référents » dans leur domaine de compétences, seront préparés à ce rôle par l'entreprise, qui les formera.

Ils disposeront du temps et de la souplesse nécessaires dans l'organisation de leur travail pour jouer pleinement leur rôle.

Leur mission tutorale sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien annuel ; les autres objectifs seront aménagés en conséquence.

Le rôle des tuteurs sera reconnu et développé comme une compétence spécifique. Les tuteurs seront préparés pour remplir au mieux leur rôle en suivant un parcours de professionnalisation dédié à l'issue duquel ils deviendront « Tuteur AREVA ».

Dans le cadre de leur évolution professionnelle, l'expérience du rôle de tuteur pourra également être considérée comme une étape vers l'accès à des fonctions de management d'équipes.

4

Titre 4 : Développer et accompagner l'initiative individuelle

Le caractère évolutif des compétences dont AREVA a besoin dans tous ses métiers, et les fluctuations pouvant affecter certaines de ses activités, conduisent à tout mettre en œuvre pour développer l'adaptation professionnelle et pour renforcer le rôle des salariés dans l'évaluation et le développement de leurs compétences et des aptitudes professionnelles.

Dans ce cadre, différents outils sont proposés, notamment : le Droit Individuel à la Formation (DIF), le « passeport-formation » et l'entretien « bilan » tous les dix ans.

4.1 Rendre le salarié acteur de ses choix par le Droit Individuel à Formation (DIF)

Le principe du Droit Individuel à la Formation a été créé par la loi du 4 mai 2004, afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences.

L'utilisation du DIF ressort de l'initiative du salarié, ses modalités sont définies en accord avec la hiérarchie et le service RH. Le DIF s'inscrit donc dans le contexte d'évolution professionnelle du salarié et l'action de formation doit s'inscrire dans les souhaits de développement des compétences professionnelles du salarié.

Lorsque le DIF est utilisé pour répondre aux besoins clefs du Groupe, en termes de compétences, identifiés par l'Observatoire des métiers AREVA, il peut faire l'objet d'un projet professionnel validé par le salarié et l'entreprise. Ce projet peut s'inscrire dans le métier actuel du salarié ou en vue d'un changement de métier. Il pourra alors être réalisé dans le cadre d'une formation de type CQP et d'une période d'apprentissage dans l'unité d'accueil. La formation peut s'effectuer à 50% dans le temps de travail.

Les formations envisagées au titre du DIF s'inscrivent dans le cadre défini par la Branche Professionnelle concernée. Elles doivent avoir pour objet notamment les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, ainsi que les actions de formation en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Afin d'aider le salarié dans sa réflexion, il est convenu par les parties signataires que l'entretien professionnel et/ou l'entretien annuel prévu avec le management sera l'occasion privilégiée de faire part de ses souhaits de formation dans le cadre du DIF.

Cette rencontre permettra en effet au salarié de pouvoir bénéficier de l'aide de sa hiérarchie et des services RH, pour pouvoir construire son projet et ainsi mieux cibler les actions de formation qui seront approuvées par l'employeur.

4.1.1 La procédure

Pour effectuer sa demande de DIF, le salarié remplit un formulaire prévu à cet effet qu'il présente à son responsable hiérarchique ou au responsable RH. Celui-ci dispose d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation du choix de l'action de formation.

Le choix de l'organisme de formation (interne ou externe) relève du salarié, en concertation avec l'entreprise, ainsi que les modalités de départ en formation. Pour les actions relevant d'un projet professionnel validé par l'entreprise, l'accord sera formalisé.

En cas de refus de la formation par l'employeur, le salarié pourra avoir un entretien avec son responsable hiérarchique ou avec le service RH de son établissement pour faire le point sur les raisons de ce refus.

En s'aidant des éléments de réponse écrits qui lui auront été apportés lors de cet entretien, le salarié pourra alors faire une nouvelle demande de DIF.

Si le désaccord persiste durant deux exercices civils consécutifs, le salarié pourra demander la prise en charge par le Fongecif.

4.1.2 Les critères de décision

Les demandes de DIF seront acceptées en fonction de leur adéquation à certains critères de priorité.

Il sera ainsi notamment tenu compte :

- des finalités de la formation demandée,
- des formations référencées par les filiales du Groupe AREVA,
- du rapport contenu / prix de la formation demandée.

Il est également convenu que les salariés n'ayant pas eu accès à une formation (hors formation obligatoire ou réglementaire) depuis 3 ans seront considérés de façon prioritaire.

Suivi des demandes de DIF :

Un suivi qualitatif et quantitatif des demandes de DIF sera réalisé annuellement et communiqué aux instances représentatives du personnel. Une analyse des motifs de refus sera réalisée.

4.1.3 Les modalités

Le Droit Individuel à la Formation (DIF), institué par la Loi du 4 mai 2004, prévoit la possibilité pour tout salarié travaillant à temps plein, en contrat à durée indéterminée, et ayant un an d'ancienneté, de bénéficier d'un capital de 20 heures de formation par an, cumulables pendant plusieurs années dans la limite de 120 heures, pour effectuer une formation hors temps de travail, après autorisation de l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut exceptionnellement autoriser que les formations réalisées dans le cadre d'un DIF soient réalisées pendant le temps de travail :

- lors des périodes de sous charge (tout ou partie pendant le temps de travail)
- pour des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF, et répondant à des besoins clefs pour le Groupe en termes de compétences et identifiés par l'Observatoire des métiers AREVA, pouvant faire l'objet d'un projet professionnel validé par le salarié et l'entreprise. Dans ce cas, la formation peut être réalisée à 50% dans le temps de travail. (cf début du paragraphe 4.1).

Les salariés à temps partiel ont un capital d'heures calculé *pro rata temporis*. Toutefois, les salariés travaillant à 80% de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise bénéficient d'un DIF calculé sur les mêmes bases que les salariés à temps plein.

Le décompte du capital d'heures pour les salariés en contrat à durée déterminé est réalisé selon les modalités des Branches.

Pour les salariés en congé longue durée, la période d'absence est prise en compte pour le calcul du nombre d'heures de DIF dans son intégralité.

1

Par ailleurs, les salariés au retour d'un congé longue durée ont la possibilité d'avoir un entretien avec leur hiérarchie pour juger de l'opportunité d'une formation.

Les salariés âgés de 55 ans au moins peuvent bénéficier par anticipation de leurs droits à venir sur le DIF, pouvant aller jusqu'au plafond de 120 heures, avec l'autorisation de leur employeur.

En cas de mutation au sein du Groupe AREVA, le solde d'heures de DIF cumulées par le salarié est intégralement transférable vers l'entité d'accueil quelle que soit l'activité de cette dernière ou sa convention collective de rattachement.

4.2 Faire de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) un levier de la gestion de carrière

Toute personne engagée dans la vie active développe des compétences professionnelles. Celles-ci peuvent être reconnues par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dès lors que le salarié exerce une activité depuis au moins trois ans.

La VAE procède d'une démarche à l'initiative du salarié, ou sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Lorsque le salarié souhaite engager une action de formation diplômante ou qualifiante par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, il présentera son dossier auprès de son responsable RH, qui étudiera les conditions dans lesquelles l'entreprise pourra l'accompagner dans son projet : afin de préparer et soutenir son dossier de présentation de VAE auprès du jury, le salarié pourra bénéficier d'une dispense d'activité accordée par l'entreprise, avec maintien de sa rémunération habituelle. La durée de cette dispense d'activité pourra varier en fonction du projet de l'intéressé, le nombre de jours de dispense étant limité à 3 jours par dossier.

Ainsi, le salarié intervient de façon active dans le développement et la reconnaissance de son parcours professionnel, et le Groupe AREVA reconnaît l'effet formateur de l'expérience professionnelle de ses salariés en apportant un accompagnement individualisé dans la construction de leur dossier VAE.

Cet engagement fait l'objet d'une concertation formalisée entre le salarié, sa hiérarchie et les RH, dans le cadre d'un projet professionnel. Il sera veillé alors à ce que les diplômes et titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles et obtenus par les salariés d'AREVA dans le cadre de la VAE participent à l'évolution de leur qualification professionnelle. AREVA portera à la connaissance du personnel les possibilités offertes par ce dispositif.

4.3 Des entretiens individuels pour accompagner le salarié dans son projet professionnel

4.3.1 L'Entretien annuel :

Les parties sont convenues de l'importance de l'échange entre le salarié et sa hiérarchie en amont de tout choix de formation professionnelle.

A cette fin, la construction du Plan de Formation annuel sera effectuée entre chaque salarié et sa hiérarchie, sur la base d'un échange approfondi dont l'instrument sera principalement l'entretien annuel.

En effet, l'entretien annuel de performance et de développement constitue un moment privilégié d'analyse des besoins de formation, entre le salarié et sa hiérarchie. Les conclusions de l'entretien sont formalisées sur un document, avec un exemplaire remis au salarié.

Dans le cadre de cet entretien, les objectifs de professionnalisation du salarié sont abordés au regard des exigences du poste, de la mobilité et des évolutions envisagées. Les orientations individuelles de la formation sont définies en concertation entre le salarié et la hiérarchie, en cohérence avec les objectifs fixés précédemment.

A cette occasion, le salarié et sa hiérarchie envisagent également les actions de formation relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications, et les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation sont également exprimées à l'occasion de l'entretien annuel.

Le salarié peut, s'il le souhaite, avoir une information sur les différents dispositifs de formation et en particulier sur les conditions d'utilisation du droit individuel à la formation. (cf 4.1. Rendre le salarié acteur de ses choix par le Droit Individuel à la Formation).

4.3.2 L'Entretien professionnel, complément de l'entretien annuel :

L'entretien professionnel, visera notamment à :

- la création des conditions d'un échange sur le projet professionnel du salarié et de la formation favorisant sa mise en œuvre. Les parties sont convenues que le choix de la formation est une des modalités du projet professionnel,
- un engagement partagé du management et des collaborateurs dans la réalisation des actions de formation à mettre en œuvre, quel que soit le dispositif légal encadrant le départ en formation (Plan, DIF, CIF, bilans de compétence...),
- l'évaluation d'actions de formation ou de développement de compétences déjà réalisées avec le recul de la durée et du lien au projet professionnel.

L'entretien professionnel, légalement défini et normalement accessible sur un rythme biennal, viendra compléter l'entretien annuel.

Les entreprises du Groupe devront viser, dans les 3 ans, une rencontre individualisée, annuelle, avec chacun des membres de leur personnel.

La préparation de l'entretien professionnel, et plus encore son suivi, présentent une importance égale à sa réalisation.

Le salarié peut demander un entretien complémentaire avec le responsable RH.

En tout état de cause, la démarche d'entretien professionnel entre hiérarchie et salarié sera construite chaque fois que possible autour des étapes suivantes :

- 1) bilan des actions de formation réalisées,
- 2) définition ou mise à jour du projet professionnel,
- 3) réflexion sur les solutions de formation utilement accessibles,
- 4) plan d'action et engagements réciproques formalisés de l'entreprise et du salarié.

1

En effet, les parties signataires ont la volonté de développer une approche dynamique dans le traitement des droits individuels de formation, en favorisant notamment la satisfaction des besoins individuels compatibles avec les activités et les évolutions du Groupe.

Selon le projet professionnel du salarié, les actions de formation peuvent relever du Plan de Formation et/ou des autres outils à disposition : notamment le DIF, la période de professionnalisation, la VAE, etc....

Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel :

Les conclusions de l'entretien sont formalisées sur un document, avec un exemplaire remis au salarié. Les actions de formations décidées sont intégrées au document.

4.3.3 Entretien « bilan » tous les dix ans

Des entretiens seront proposés au salarié, sans obligation pour celui-ci, afin de lui permettre de réaliser un bilan portant sur sa carrière. En effet, le Groupe AREVA, soucieux de veiller au développement des compétences de tous ses salariés, entend porter une attention particulière aux jeunes salariés et aux seniors en termes de formation et de possibilité d'évolution de carrière.

Ces entretiens personnels approfondis seront réalisés tous les dix ans, avec un responsable RH, ils ont pour objectif d'envisager les possibilités d'orientation de carrière, de souhaits de mobilité, de formation ou de bilans de compétence.

Ces bilans pourront déboucher sur la mise en œuvre d'une période de professionnalisation telle que définie dans le titre 3, et/ou d'un bilan de compétences.

Pour les personnes souhaitant reprendre une activité professionnelle après une interruption de longue durée telle que le congé parental, l'absence pour maladie, accident, ou mandats syndicaux, un entretien pourra également leur être proposé, avec les services Ressources Humaines.

4.4 Formaliser un meilleur suivi des acquis professionnels

Pour faciliter la réflexion de chaque salarié d'AREVA sur ses compétences, au regard de l'évolution des métiers de l'entreprise, de l'environnement comme de ses aspirations personnelles, pour étayer les orientations individuelles en matière d'acquisition de connaissances ou de parcours professionnels, la mise à disposition du « passeport formation » individualisé sera développée dans l'ensemble des unités françaises d'AREVA.

Remis à chaque salarié qui en fera la demande, le « passeport formation » est établi sous la responsabilité du salarié sur un support mis à sa disposition par l'entreprise. Pour en faciliter la réalisation, les informations dont dispose l'entreprise seront communiquées au salarié qui en fera la demande.

Le « passeport formation » est la propriété du salarié, qui en a l'initiative d'utilisation. En cas de mobilité au sein du Groupe AREVA, le « passeport formation » suit le salarié dans son parcours professionnel.

Ce « passeport formation » permettra également de favoriser la mobilité volontaire interne et éventuellement externe. Chaque salarié d'AREVA sera en effet en mesure d'identifier ses compétences, et ses aptitudes professionnelles, acquises soient par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles, et/ou extraprofessionnelles.

Les parties sont convenues de l'intérêt d'en organiser la forme et le contenu au sens de la réglementation européenne (EUROPASS).

Le « passeport formation » peut comprendre le rappel des formations suivies et des principales expériences acquises notamment en situation de travail et de représentation du personnel ainsi que les compétences linguistiques et bureautiques.

En conformité avec la décision du 15/12/2004 du Parlement Européen et du Conseil Européen, le salarié peut y faire figurer :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les périodes d'apprentissage accomplies par les titulaires dans des pays autres que le leur,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle, les activités tutorales exercées
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.
- les aptitudes linguistiques
- Dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels.

Le « passeport-formation » peut également indiquer le projet professionnel du salarié et le plan d'action envisagé. Il peut constituer un outil de dialogue entre le salarié et son manager, notamment pour préparer les choix réalisés dans le cadre du plan de formation annuel.

Titre 5 : Dispositions diverses

5.1 Suivi de l'Accord

Les parties signataires sont convenues de la mise en place d'une commission de suivi.

Cette commission de suivi réunira une fois par an la Direction des Ressources Humaines d'AREVA et les Organisations Syndicales signataires qui feront le bilan de l'application de l'accord, à partir des indicateurs clefs suivants :

- Nombre d'heures de formation en moyenne par salarié pour suivre l'engagement de 30 heures annuelles de formation en moyenne par salarié, incluant tous les types d'actions de formation, au niveau de AREVA NC (AREVA NC et ses filiales), AREVA NP (AREVA NP et ses filiales), AREVA TD (AREVA TD et ses filiales), AREVA TA (AREVA TA et ses filiales), d'ici 2008.
- Nombre de salariés ayant suivi au moins une action de formation dans l'année N-1,
- Nombre de salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 3 ans,
- Nombre de salariés ayant suivi une action de formation ou de professionnalisation de 10 jours ou plus, (consécutifs ou non)
- Nombre de salariés ayant obtenu une qualification ou certification professionnelle au terme de formation, VAE...

- Nombre de salariés ayant exprimé une demande de DIF, et raisons de refus de demandes de DIF.

Les indicateurs seront analysés pour l'ensemble des salariés, par sexe, et par catégorie, en distinguant les salariés âgés de plus de 50 ans, et les deux premiers niveaux des classifications présents dans l'entreprise.

Par ailleurs, la commission de suivi aura un rôle particulier dans le cadre de l'élaboration de l'offre de formation Groupe dans les métiers de l'énergie (en lien avec les travaux de l'Observatoire des métiers AREVA).

5.2 Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il est renouvelé par tacite reconduction par période triennale, sauf dénonciation, dans les trois mois précédent l'échéance, par la Direction ou par la majorité des Organisations Syndicales signataires.

5.3 Application de l'Accord

Le présent accord s'applique dans sa totalité à toutes les sociétés du Groupe en France.

Dans le cadre de dispositions de Branche plus favorables, ces dernières s'appliquent dans l'unité concernée. En cas d'accord plus favorable dans les filiales, le salarié peut choisir l'accord qui s'applique.

5.4 Dépôt de l'Accord

Dès sa conclusion, le présent accord est adressé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris, ainsi qu'aux différentes sociétés du Groupe pour information et mise en application.

↓
MC

AS
J
H
H
J

Fait à Paris, le 5 mai 2006.

Pour AREVA



Philippe VIVIEN
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



F. MARTINEZ

CFE-CGC

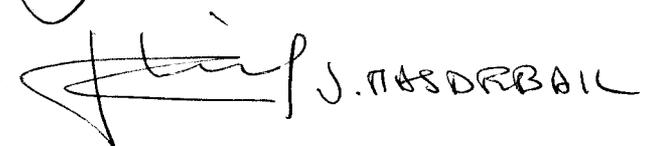
Guy BRUNO


CFTC



Serge Jean-Narc

CGT



J. PASDRBAIL

CGT-FO

SPAEN/UNSA



J.A. VERUNI

Titre 6 : Annexes

6.1 Annexe Rappel des dispositifs légaux

Huit dispositifs légaux accompagnent désormais l'acte de formation.

1. Contrat d'apprentissage,

Le contrat d'apprentissage en alternance apporte aux jeunes qui en bénéficient à la fois une formation théorique et pratique leur permettant de découvrir la spécificité des métiers du Groupe, et d'en acquérir les bases pratiques fondamentales. Il débouche sur des diplômes / qualifications reconnus et permet aux jeunes de se prévaloir sur le marché de l'emploi d'une première expérience professionnelle en entreprise.

2. Contrat de professionnalisation,

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans de compléter leur formation initiale et d'obtenir un diplôme ou une qualification / certification professionnelle définie comme prioritaire par la branche afin de faciliter leur insertion professionnelle.

3. Plan de Formation,

Le Plan de Formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il traduit la politique de formation de l'entreprise engagée en vue de développer les compétences individuelles et collectives de ses salariés dans le respect des axes de développement prévus.

Il comporte trois types d'actions de formation :

- Les actions d'adaptation au poste de travail,
- Les actions liées à l'évolution dans l'emploi ou au maintien dans l'emploi,
- Les actions de développement des compétences

4. DIF,

Le Droit Individuel à la Formation (DIF), institué par la Loi du 4 mai 2004, prévoit la possibilité pour tout salarié travaillant à temps plein en contrat à durée indéterminée et ayant un an d'ancienneté de bénéficier d'un capital de 20 heures de formation par an, cumulables pendant plusieurs années dans la limite de 120 heures, pour effectuer une formation hors temps de travail, après autorisation de l'employeur.

Les salariés à temps partiel ont un capital d'heures calculé *pro rata temporis*. Toutefois, les salariés travaillant à 80% de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise bénéficient d'un DIF calculé sur les mêmes bases que les salariés à temps plein.

Seules les actions de formation définies comme actions prioritaires par la branche à laquelle le salarié est rattaché seront accessibles au salarié sur autorisation de l'employeur.

5. CIF,

Le Congé Individuel de Formation (CIF) est régi par l'article L.931-1 du Code du travail. Il offre la possibilité à tout salarié, sous certaines conditions d'ancienneté, « au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité ».

La formation choisie doit avoir pour but

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de profession,
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.

Le droit au CIF est un droit individuel à l'initiative stricte du salarié.

Le salarié qui souhaite effectuer un CIF doit demander une autorisation d'absence à son employeur pour pouvoir suivre la formation choisie.

Pendant la durée du congé formation, le salarié-stagiaire reste salarié de l'entreprise ; son contrat de travail est « suspendu » comme en cas d'absence pour maladie ou maternité.

6. Période de professionnalisation,

La période de professionnalisation permet aux salariés, définis comme publics prioritaires par les accords de branches, de s'inscrire dans une démarche de déroulement de parcours professionnel et ainsi d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance permettant de développer leurs compétences.

7. Validation des acquis de l'expérience,

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître les compétences acquises dans le cadre d'une activité, professionnelle ou non, en obtenant un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Tout personne ayant exercé une activité en rapport avec le titre ou le certificat recherché pendant au moins trois ans peut prétendre à la VAE.

Le salarié peut accéder à la VAE dans le cadre du plan de formation, du DIF, du congé de validation des acquis, ou à titre personnel, en dehors du temps de travail.

8. Bilan de compétences,

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Il contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel. Il est réalisé par un organisme extérieur à l'entreprise.

f

Il peut être initié par le salarié lui-même s'il a une ancienneté minimale de cinq ans en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise. Un même salarié peut solliciter un bilan de compétences tous les cinq ans. Le bilan de compétences peut également être pris en charge sur le plan de formation, à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié.

Dans tous les cas, tout salarié ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou 45 ans au moins, et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, peut bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Handwritten initials or mark on the left side of the page.

Handwritten signatures and marks on the right side of the page.

- Entretien annuel et entretien professionnel



Comment organiser entretien annuel / entretien professionnel ?

Entretien annuel

- Définition des objectifs professionnels
- Évaluation des résultats
- Projets de formation
- Souhaits/projets d'évolution
- Mobilité (professionnelle géographique,..)
- Commentaires du salarié et de la hiérarchie
- Plan d'action

**Réalisé par la hiérarchie (N+1)
Tous les ans**

Entretien professionnel

- Bilan des actions de formation réalisées
- Identification / mise à jour du projet professionnel
- Recherche de solutions de formation
- Engagements réciproques de l'entreprise et du salarié sur la mise en œuvre du projet professionnel
- Plan d'action

**Il complète l'entretien annuel.
A minima tous les 2 ans.**

JJ

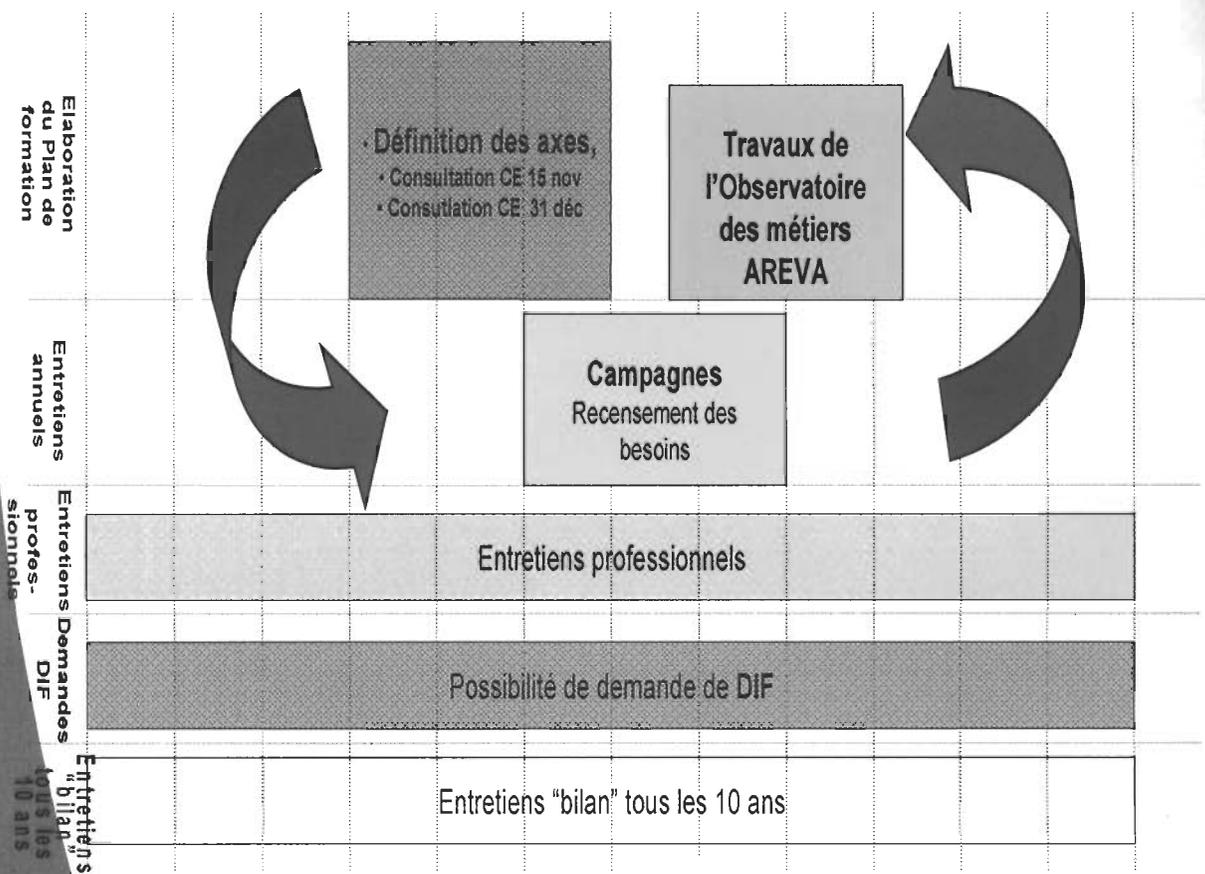
JV

- Calendrier



Calendrier annuel ou comment trouver la meilleure articulation entre Plan de Formation, entretiens annuels et Observatoire des métiers AREVA

Juil Août Sept Oct Nov Déc Janv Fév Mars Avril Mai Juin



Handwritten initials

Handwritten initials and signature

- « Passeport formation »



Le « passeport formation » AREVA

Le « passeport formation » comprend :

- Mon CV
- Mon passeport formation/ mon point carrière
- Mon projet / mon plan d'action

Le « passeport formation » est la propriété du salarié, qui en a l'initiative et la responsabilité d'utilisation.

Il est remis à chaque salarié qui en fera la demande.

Il suit le salarié dans son parcours professionnel, y compris en cas de mobilité au sein du Groupe AREVA.

4

Informations personnelles :

Nom/prénom
 Adresse/téléphone/ courrier électronique
 Nationalité
 Date de naissance

Expérience professionnelle : décrire séparément chaque expérience pertinente, en commençant par la plus récente.

Date (de – à)
 Nom et adresse de l'employeur
 Type ou secteur d'activité
 Fonction ou poste occupé
 Principales activités et responsabilités

Education et formation : décrire séparément chaque programme d'enseignement ou de formation achevé, en commençant par le plus récent

Date (de – à)
 Nom et type de l'établissement dispensant l'enseignement ou la formation
 Principales matières/compétences professionnelles couvertes
 Intitulé du certificat ou diplôme délivré
 Niveau dans la classification nationale (le cas échéant)

Aptitudes et compétences personnelles :

Langue maternelle (à préciser)
 Autres langues (préciser la langue)
 Lecture (indiquer le niveau : excellent/bon/élémentaire)
 Écriture (indiquer le niveau : excellent/bon/élémentaire)
 Expression orale (indiquer le niveau : excellent/bon/élémentaire)

Compétences et Aptitudes issues de mes activités et environnements professionnels et extra-professionnels

- techniques :** Décrire ses compétences et indiquer dans quel contexte elles ont été acquises.
- organisationnelles (gestion de projet, planification...):** Décrire ses compétences et indiquer dans quel contexte elles ont été acquises.
- sociales (communication, relationnel...):** Décrire ses compétences et indiquer dans quel contexte elles ont été acquises.
- Autres compétences et aptitudes :** Décrire ses compétences et indiquer dans quel contexte elles ont été acquises.

mon passeport formation / mon point carrière

Mon passeport formation comprend:

Ma formation initiale :

- * Mes diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- * Mes expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise
- * Mes périodes d'apprentissage accomplies dans d'autres pays.

Ma formation continue :

- * Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience
- * La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- * Les activités tutorales exercées
- * Le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois

Mes compétences linguistiques :

- * Mon niveau de pratique de chaque langue et son évolution
- * Mes tests d'évaluation (TOEIC...)




mon passeport formation / mon point carrière

Mon point carrière comprend:

▪ **Le récapitulatif de toutes mes expériences professionnelles**

▪ **Mes postes les plus récents :**

Activités/missions

Compétences et aptitudes : techniques, organisationnelles, sociales

Conditions d'exercice du métier

▪ **Mes compétences et aptitudes extra-professionnelles :**

Activités/missions

Compétences et aptitudes : techniques, organisationnelles, sociales

▪ **Mes compétences et mes connaissances évaluées et validées :**

Recensement des actions d'évaluation et de validation (test, bilan, compte-rendu d'entretien professionnel...)

mon projet / mon plan d'action

Mon Projet :

▪ **Un projet peut se matérialiser selon plusieurs axes :**

▪ Maintenir et développer mon niveau de compétences – me former

▪ Faire valider mes expériences

▪ Changer de métier

▪ Changer de région

▪

Mon Plan d'action :

▪ **Synthèse de mon projet :**

▪ description de mon projet

▪ Mes motivations

▪ Mes points forts / mes points à améliorer

▪ Mon plan d'action

▪ « boîte à outils » de mise en œuvre : bilan professionnel en cours de carrière, bilan de compétences, reconnaissance de l'expérience professionnelle, permis/habilitations, conseils pour rédiger son cv, se préparer à un entretien, intranet pour connaître les postes ouverts, espaces mobilité du Groupe...

A

JAV • JZ

JG