

**Union Nationale des Syndicats de l'Energie Nucléaire,
de la Recherche et des Industries Connexes
UNSENRIC CGTFO (Fédéchimie)**

Adresse administrative : Bât 538 – CEA Saclay – 91191 GIF SUR YVETTE CEDEX

Tél : 01 69 08 86 73 Email : fo@aquilon.cea.fr Fax : 01 69 08 91 52

Site internet : <http://nucleaire.force-ouvriere.org/>

BN/06/11/2012

Saclay, le 30 novembre 2012

Compte rendu de la commission centrale de formation du
16 novembre 2012

FO : Thierry GIRARD, Jean-Christophe GAUFRES

Prévisions 2013

Les contraintes budgétaires annoncées lors du CN du 12 novembre avec les groupes de travail pour des objectifs d'économie de 30 M€/ans et particulièrement sur l'activité RH font que les prévisions pour 2013 seront très certainement révisées.

Les prévisions présentées lors de ce CCF ne tiennent pas compte des mesures d'économies.

Sont prévues 497777 heures de formation soit + (2%) par rapport à 2012 avec 23266 participations (+4%). Le taux de prévision nominatif (84,7 %). La durée moyenne par participation est de 21,9 heures (stable) et une durée prévisionnelle par salariés 30,6 h, soit plus d'une formation par salariés.

Le DIF correspond à 64082 heures, soit 12,9 % du total des heures. 51 % pour la réalisation des programmes, 27 % pour l'optimisation des activités transverses et 22 % pour la construction du parcours individuel.

Sur le plan budgétaire

14476815 € +1% dont 94,6 % déjà affectés

1730000 € affectés pour les actions centrales (=)

1870853 € affectés aux pôles (+3,9%)

10875962 € affectés aux unités (+2%)

Le montant moyen d'une participation est de 588 €

La formation pour le développement des compétences est répartie de la façon suivante : 50,5 % des prévisions sont consacrées à la réalisation des programmes, 32,7% pour l'optimisation des activités transverses et 16,8 % pour la construction du parcours individuel.

DEN :

Pas d'impact financier sur la formation due à la révision budgétaire de la DEN en 2012.

Mise en place d'une formation transfert des connaissances

8 formations diplomates

DAM :

Concentrée sur la simulation et la conception des armes.

+ 3 % en Heures et + 5 % en €

14 formations diplomates

La sécurité informatique est un sujet qui fait débat, particulièrement pour la DAM. **FO demande que la formation aux nouveaux arrivants soit faite avant qu'il ait commis une faute.**

DRT :

+3,3% en heures

12 formations diplomates

DSM :

-4% en heures, -6% en €

8 formations diplomates

DSV :

Action pôle : formation de 7 salariés pour le suivi de la sous-traitance en 2012 à cause de l'externalisation de l'activité animalière. Cette action sera suivie par un accompagnement pour les orienter vers des activités de recherche en 2013.

8 formations diplomates

Exécution du plan 2012 en date du 26 octobre 2012

89 % des heures réalisées

114 % du coût prévu

Situation équivalente à la même période en 2011

L'atterrissage du plan en fin d'année sera celle du plan initial.

Des actions centrales difficilement prévisibles génèrent le surcoût budgétaire.

Après le bilan chiffré de la formation, 4 sujets font l'objet d'une présentation :

- Formation transfert de connaissance à la DEN
- Le Comité de Pilotage de la Formation
- Actions de formations pour les valeurs partagées du CEA
- Présentation de la Formation Professionnelle le 27 juin 2011 au Ripault

DEN Transfert des activités thermo-hydraulique et accidents graves

Formation sur le transfert de connaissances :

Un projet d'évolution de l'organisation des activités de thermo hydraulique et des accidents graves a été mis en place en octobre 2011. Avant cette date, ces activités étaient exercées sur trois sites : Saclay, Cadarache et Grenoble.

L'organisation a pour objet de regrouper les activités de thermo hydraulique (STMF) sur un seul site, celui de Saclay et les accidents graves (STRI) sur Cadarache.

Cette organisation concerne une centaine de salariés sur Grenoble

Les risques du projet identifiés sont : la non mobilité des salariés et la perte de connaissances.

Les actions RH menées sont les suivantes:

- des entretiens individuels avec chaque salarié,
- une analyse des compétences critiques,
- un plan de recrutement ambitieux (2012-2017) sur Saclay,
- un plan de redéploiement sur Grenoble vers les métiers DRT/DSM/DSV,
- un accord relatif à l'accompagnement des salariés signé le 07/12/2011

Pour accompagner les salariés qui le souhaitent, des sessions de formation par petits groupes (entre 6 et 12 personnes max) aux méthodologies de transfert seront mises en œuvre. A l'issue de ces sessions, un accompagnement personnalisé sera possible et à la demande des salariés et/ou de la hiérarchie. L'objectif de cet accompagnement par un consultant est d'aider le salarié à formaliser et à structurer son transfert de connaissances.

Comité de pilotage de la formation (CPF)

Le comité en est à sa 13ème réunion.

Le CPF est une instance de pilotage chargée, par délégation du Comité de direction restreint (CDR), d'assurer la maîtrise d'ouvrage de niveau Direction générale sur le périmètre de la formation professionnelle continue des salariés du CEA.

A ce titre le CPF a pour missions de :

- Valider les orientations de la formation professionnelle et le plan de formation préparés par le Pôle ressources humaines et formation (RHF) en lien avec les pôles opérationnels et fonctionnels.
- Valider l'analyse des besoins et les spécifications des projets de nouvelles actions de formation.
- Analyser les bilans (année N-1), exécution provisoire (année N) et prévisions constituant le plan de formation (année N+1).
- Evaluer les résultats des actions de formation réalisées et décider des éventuelles évolutions nécessaires.
- Arbitrer les priorités, les financements et l'affectation des moyens.
- Valider les règles de fonctionnement des processus gouvernant la formation professionnelle continue.

Le CPF est présidé par l'Administrateur général adjoint,

Sont membres du CPF :

- le Directeur du Pôle ressources humaines et formation,
- les Directeurs des Pôles opérationnels, ou leurs représentants,
- les Directeurs des Pôles fonctionnels, ou leurs représentants,
- le Directeur de l'Institut national des sciences et techniques nucléaires,
- le Directeur adjoint des ressources humaines et des relations sociales, Président de la Commission centrale de formation,
- l'Adjoint au Chef du Service emploi, développement des compétences et formation (SECF), qui assure le secrétariat du CPF.

Les principales décisions selon les 3 axes Pilotage/Organisation/Nouvelles actions de formation :

1) **Pilotage** :

Optimisation du processus financier : mise en place d'un tableau de bord, politique générale d'optimisation des dépenses, diminution du nombre de cessions internes, optimisation des procédures d'achat, analyse de l'offre des courtiers de formation.

2) **Organisation** :

Transfert des formations sécurité-sûreté précédemment pilotées par l'INSTN (présentation en CCF de mai 2012) ;

Encadrement des activités d'enseignement ;

Information sur la formation professionnelle et l'entretien annuel ;

Nouveau processus d'instruction des demandes de formation en langue.

3) **Nouvelles actions de formation** :

Formations mises en œuvre : Négociation pour les acheteurs, Culture de sûreté, FH & O, Energies durables, Culture de sûreté.

Projets de formation : Chefs d'INB, Parcours des experts, Culture projet, E5.

Formation pour les valeurs partagées du CEA

Une enquête sur les valeurs partagées du CEA avait donné les résultats suivants :

Des valeurs qui fondent et légitiment notre activité par le sens de l'intérêt général porté au plus haut niveau et des responsabilités en assumant des missions à risques.

Notre comportement vis-à-vis de nos partenaires est caractérisé par un engagement et de l'exigence.

Notre fonctionnement interne est caractérisé par la gestion de la complexité et l'acceptation de la diversité de nos missions considérées comme un atout.

Un slogan repère : s'organiser pour inventer le futur.

Deux enjeux majeurs pour la communication externe:

-Réaffirmer le rôle du CEA dans l'innovation :

-Par la création de richesse économique et d'emplois, appui à l'industrie et son positionnement sur les technologies en rupture.

- Positionner le CEA en tant qu'organisme de référence en énergie : « passer d'expert de l'énergie nucléaire à expert en énergies »

La Formation intervient pour développer ces valeurs partagées par :

- La Convention des nouveaux recrutés afin de donner une vision fédératrice du CEA fondée sur des valeurs partagées
- La création d'une formation pour tous les nouveaux promus E5 : découverte collective de la diversité du CEA par des E5 issus d'horizons différents ; vision fédératrice, ouverture, valeurs partagées.

Présentation de la Formation Professionnelle le 27 juin 2012 au Ripault

Rappel des objectifs :

- Rappeler à chaque salarié le rôle et les enjeux de la formation professionnelle;
- Insister sur les apports de la formation professionnelle dans le parcours professionnel;
- Souligner l'intérêt de préparer correctement l'entretien annuel afin de le rendre le plus constructif possible.

S'agissant d'une action de communication, son apport est difficilement mesurable cependant :

Cela a été l'occasion d'un temps d'échange direct entre la direction et le personnel et de rappeler de la politique du CEA en matière de formation;

La qualité de la forme et le contenu des interventions ont été favorablement appréciés par les participants;

La direction du pôle DSV a également organisé une communication sur le sujet auprès de ses salariés en 2012.

Commentaires FO : Nos positions et nos remarques seront faits lors du comité national du 12 décembre 2012.