

ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 LES INSTRUMENTS DE REGULATION AU SERVICE D'UNE POLITIQUE DE FORMATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISES

- ARTICLE 1-1 LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI (CPNE)
ARTICLE 1-2 LA GESTION MUTUALISEE DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
ARTICLE 1-3 L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE
ARTICLE 1-4 LA GESTION DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

TITRE 2 LES MODALITES D'ACCES DES SALARIES DE LA BRANCHE AUX INSTRUMENTS DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

- ARTICLE 2-1 LES AXES DE LA POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIERE DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE
ARTICLE 2-2 LES ACTIONS DU PLAN DE FORMATION D'ENTREPRISE
ARTICLE 2-3 LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION
ARTICLE 2-4 LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION
ARTICLE 2-5 LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

TITRE 3 L'AIDE A LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

TITRE 4 L'INFORMATION ET L'ORIENTATION DES SALARIES

- ARTICLE 4-1 L'ACCOMPAGNEMENT TUTORAL
ARTICLE 4-2 LE ROLE DE L'ENCADREMENT DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ARTICLE 4-3 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET LE BILAN DE COMPETENCES
ARTICLE 4-4 LE PASSEPORT FORMATION
ARTICLE 4-5 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

TITRE 5 LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

TITRE 6 DISPOSITIONS FINALES

- ARTICLE 6-1 CHAMP D'APPLICATION ET EFFET OBLIGATOIRE
ARTICLE 6-2 DUREE
ARTICLE 6-3 REVISION ET DENONCIATION
ARTICLE 6-4 NOTIFICATION, DEPOT ET EXTENSION
ARTICLE 6-5 ENTREE EN VIGUEUR
ARTICLE 6-6 MESURES DIVERSES
ARTICLE 6-7 SUIVI DE L'ACCORD

ANNEXE 1 FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DES INSTANCES PARITAIRES QUI PARTICIPENT A LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LA BRANCHE DES IEG

ANNEXE 2 REPARTITION DU FONDS MUTUALISE DE LA PROFESSIONNALISATION

ANNEXE 3 FORFAITS PRIS EN CHARGE PAR L'OPCA PAR DISPOSITIF

PREAMBULE

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises de la branche des Industries Electriques et Gazières (IEG) sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

Afin de promouvoir une culture de la formation tout au long de la vie professionnelle et de créer les conditions d'un attrait renouvelé vis-à-vis des dispositifs qui y concourent, les parties signataires du présent accord considèrent que les organisations de salariés et d'employeurs de la branche des IEG ont un rôle clé à jouer pour informer, accompagner et conseiller les entreprises et les salariés et permettre ainsi à chaque salarié d'être davantage acteur de son évolution professionnelle.

Dans le même temps, le vieillissement de la population et les attentes sociales qui résultent de la hausse du niveau d'éducation des jeunes générations rendent nécessaire une nouvelle approche des systèmes de formation professionnelle continue, assurant des possibilités d'apprentissage pour tous les groupes d'âge – femmes et hommes, personnes qualifiées et non qualifiées – afin d'atteindre une augmentation significative des niveaux de compétences et de qualifications. De ce fait, la formation tout au long de la vie professionnelle contribue au développement d'une société intégratrice et à la promotion de l'égalité des chances.

A cet égard, les parties signataires du présent accord considèrent que :

- dans la branche des IEG où les salariés de plus de 45 ans représentent plus d'un tiers des effectifs statutaires, la question de la mobilité interne et externe et du parcours professionnel des salariés âgés constitue, pour les entreprises du secteur, un défi majeur qui exige des mesures spécifiques ;
- dans la branche des IEG où les femmes représentent 22% des effectifs mais ne bénéficient que de 14% du volume de formation dispensé par les entreprises du secteur¹, l'amélioration de l'accès des femmes à la formation professionnelle constitue un facteur déterminant du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le respect des dispositions de l'accord du 5 mars 2004 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des IEG ;
- dans une branche où coexistent de très grandes entreprises et un nombre important d'entreprises locales de taille réduite, il est nécessaire d'améliorer, par des initiatives et des mesures appropriées, l'accès à la formation pour les salariés des moyennes, petites et très petites entreprises.

Enfin, pour concourir à l'ambition des entreprises de recruter et de conserver le meilleur personnel disponible dans le secteur des IEG, la formation continue du personnel et l'adéquation entre les qualifications et les compétences des salariés et les exigences d'un contexte évolutif sont de la plus haute importance.

Afin de demeurer un domaine d'activité attrayant et de maintenir sa compétitivité, le secteur des IEG doit trouver les moyens appropriés pour que son personnel conserve un niveau adéquat de compétence. A cet égard, les parties signataires du présent accord considèrent que le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle doit reposer sur le principe de co-construction pour mobiliser et optimiser les ressources, ainsi que sur une gestion efficace et innovante des ressources humaines, du temps et des ressources financières.

¹ Source : rapport sur l'égalité professionnelle dans la branche des IEG pour 2003.

Pour ces raisons, les partenaires sociaux signataires du présent accord, au-delà d'un dialogue social amélioré par la création de nouvelles instances paritaires de branche et par le renforcement des pratiques de concertation locales dans le domaine de la formation professionnelle continue, souhaitent créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle au bénéfice des entreprises et des salariés de la branche des IEG.

Ils partagent l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle et se donnent pour objectif :

- o de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce notamment aux entretiens professionnels dont il bénéficie régulièrement, aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe.

Ces dispositions ainsi que le passeport formation et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des IEG qui est créé par le présent accord doivent permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;

- o de favoriser la motivation des salariés et leur intérêt pour la formation par la perspective d'une meilleure reconnaissance de la formation continue ;
- o de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, chez les jeunes, les demandeurs d'emploi et les publics considérés comme prioritaires au sein de la branche en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation (*) ;
- o de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
 - du droit individuel à la formation exercé à leur initiative et mis en œuvre avec l'accord de leur entreprise,
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
 - de dispositifs créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions de formation pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,
- o de donner au personnel d'encadrement de l'entreprise, dans le cadre d'un portage assuré par la filière RH, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- o de conforter le rôle dévolu aux institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle continue ;
- o de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

(*) Les questions relatives à l'apprentissage ne sont pas abordées dans le cadre du présent accord qui traite de la formation professionnelle continue et non de la formation professionnelle initiale. Ces questions peuvent être utilement abordées au niveau des entreprises.

Pour favoriser l'atteinte de ces objectifs dans le cadre d'un premier accord de branche, les parties signataires du présent accord se sont donc attachées à définir :

- o un cadre d'action commun à la branche en vue de traiter à ce niveau des questions apportant une valeur ajoutée aux politiques de formation mises en œuvre dans les entreprises. Cet ensemble comprend la création d'une Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), l'adhésion des entreprises de la branche à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) ainsi que la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (Titre 1).
- o les dispositifs de formation et de professionnalisation permettant de satisfaire tant les besoins des entreprises que les aspirations des salariés et favorisant la construction de parcours professionnels mobilisant les différents dispositifs existants (Titre 2).
- o les conditions, par le rapprochement des milieux professionnel et éducatif, d'une meilleure insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le monde du travail, par la mise en œuvre des contrats de professionnalisation (Titre 3).
- o les modalités de nature à améliorer l'efficacité des moyens mis en œuvre en matière de formation professionnelle par des dispositifs d'information, d'identification des besoins de formation et de définition des orientations professionnelles des salariés se situant en amont des actions de formation (Titre 4).
- o l'investissement nécessaire au développement de la formation professionnelle continue tant dans les entreprises employant au minimum dix salariés que dans celles employant moins de dix salariés ainsi que la répartition, dans le cadre des priorités définies par la branche des IEG, des financements mutualisés entre employeurs au sein de l'OPCA (Titre 5).
- o les conditions du suivi de la mise en œuvre de ce premier accord et d'un bilan au terme des deux premières années de son application (Titre 6).

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de prendre en compte les mutations constatées dans le domaine de la formation professionnelle en France et en Europe et notamment celles issues de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004.

Elles prennent également en considération, la plupart des dispositions issues de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Enfin, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à conclure des accords d'entreprise et/ou de groupe sur la formation professionnelle continue qui permettront la mise en œuvre a minima de ces priorités et la réalisation de ces objectifs selon les modalités les plus appropriées.

TITRE 1 LES INSTRUMENTS DE REGULATION AU SERVICE D'UNE POLITIQUE DE FORMATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISES

L'annexe 1 au présent accord présente le fonctionnement et l'organisation des instances paritaires qui participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle continue de la branche des IEG.

ARTICLE 1-1 LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI (CPNE)

Le présent accord porte création d'une CPNE dans la branche des Industries Electriques et Gazières.

Sous réserve des attributions propres à la Commission Paritaire de Branche (CPB), la CPNE est chargée de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de branche dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Pour chaque exercice, la CPNE établit un rapport annuel d'activités avant le 31 mai de l'année suivante qui est examiné en CPB avant le 30 juin.

Rôle de la CPNE

La CPNE a pour missions à titre principal :

1) La définition de la politique formation de branche, c'est-à-dire :

- définir les orientations à donner à la politique de formation de la branche ainsi que les priorités à retenir, au regard de l'évolution des métiers des entreprises des IEG ;
- définir et actualiser, le cas échéant, les publics éligibles et/ou les actions prioritaires associées aux différents dispositifs de formation (droit individuel à la formation, période de professionnalisation, contrats de professionnalisation et accompagnement tutoral) ;
- formuler toutes observations et propositions utiles sur les critères de qualité et d'efficacité de la formation ;

2) La gestion des fonds mutualisés, c'est-à-dire :

- définir et, le cas échéant, faire évoluer la répartition par dispositif des poids financiers et des forfaits figurant en annexes 2 et 3 au présent accord ;
- informer l'organisme de collecte des priorités de la branche par dispositif ainsi que des modes de traitement et d'arbitrage éventuels ;
- s'assurer de la bonne mise en œuvre par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) des orientations prioritaires de branche dans l'utilisation des fonds mutualisés au niveau de l'OPCA;

3) L'observation des filières, des métiers et des qualifications de la branche, c'est-à-dire :

- définir le programme de travail annuel de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche permettant de mesurer l'évolution qualitative et quantitative des filières et des métiers de la branche (volumes et flux) et les besoins en qualification qui en découlent ;
- analyser les résultats de ce programme de travail et définir les modalités de sa communication auprès des entreprises de la branche ;

4) La gestion des relations avec les instances en charge de la formation professionnelle, c'est-à-dire :

- examiner, en lien avec les instances relevant du Ministère de l'Education Nationale ou du Ministère du travail, l'évolution et/ou la création des nouveaux diplômes et titres et en mesurer l'impact sur la formation dans la branche des IEG;
- assurer l'interface avec l'Education Nationale pour la création de nouveaux titres ou diplômes intéressant spécifiquement les entreprises de la branche ;
- assurer l'interface avec les Régions (Conseils économiques et sociaux régionaux, Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi, Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle, ...) pour la mise en place de nouvelles sections d'enseignement intéressant particulièrement les entreprises de la branche ;
- examiner les demandes de création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), à l'initiative d'une ou plusieurs entreprises de la branche ;

5) La bonne mise en œuvre de l'accord, c'est-à-dire :

- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- proposer à la CPB des thèmes de négociation conduisant, dans le domaine de la formation professionnelle continue, à l'adaptation de dispositifs existants ou à la conclusion de nouveaux accords ;
- assurer le suivi du présent accord dans ses différentes composantes en capitalisant les retours d'expérience ainsi que les résultats des études éventuellement menées par la branche et/ou par les entreprises.

Composition de la CPNE

La CPNE comprend vingt membres:

- dix représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de la branche des IEG parmi les actifs à raison de deux représentants par organisation,
- dix représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants désigne un nombre égal de suppléants en s'attachant à rechercher une représentation issue des différentes tailles d'entreprises de la branche (TPE, PME et grandes entreprises). Les représentants suppléants ne peuvent siéger en CPNE qu'en l'absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

Les membres de la CPNE sont désignés pour une durée de deux ans. Par dérogation, la durée du mandat des premiers membres de la CPNE désignés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord court jusqu'au 31 décembre 2007.

Fonctionnement de la CPNE

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre les collègues employeurs et salariés.

La CPNE désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Les fonctions de président et de vice-président sont assurées en alternance tantôt par un membre du collège des représentants des employeurs et tantôt par un membre du collège des représentants des salariés. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif. La durée de leur mandat est de deux ans.

A la signature de l'accord, et pour la première période biennale, la présidence de la CPNE est assurée par un membre du collège des représentants des employeurs.

Le président et le vice-président représentent la CPNE dans le cadre de ses activités. En particulier, ils sont garants vis-à-vis de la branche de la mise en œuvre du protocole d'accord conclu entre la branche et l'OPCA.

Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la Commission. Ils préparent les ordres du jour de la Commission.

La CPNE se réunit au moins deux fois par an. Son mode de fonctionnement et ses moyens sont définis dans son règlement intérieur.

Le collège employeurs assure les charges de secrétariat de la CPNE.

ARTICLE 1-2 LA GESTION MUTUALISEE DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Désignation de l'organisme

Les organisations signataires du présent accord désignent l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises de la branche des IEG pour ce qui concerne le fonds de la professionnalisation (pour toutes les entreprises) et le fonds collecté au titre du plan de formation (pour les entreprises de moins de 10 salariés).

Cette désignation vaut pour trois ans, renouvelable par période de trois ans par tacite reconduction à compter de la collecte du 28 février 2006 portant sur la masse salariale 2005.

Tout changement d'OPCA fera l'objet d'un avenant modificatif au présent accord.

Rôle de l'OPCA

L'OPCA a pour objet de :

- o collecter, c'est à dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle, telles que définies au titre 5 du présent accord ;
- o mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises ;
- o gérer et suivre les contributions collectées dans le respect des orientations de la branche des IEG ;
- o prendre en charge et financer, suivant les critères et conditions définis par la Section Professionnelle Paritaire (SPP), les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ;
- o optimiser l'utilisation des fonds collectés entre les entreprises de la branche ;
- o informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les services que l'OPCA apporte en matière de formation.

La Section Professionnelle Paritaire (SPP) des IEG

Le présent accord porte création au sein de l'OPCA d'une Section Professionnelle Paritaire de la branche des Industries Electriques et Gazières.

Le président et le vice-président de la CPNE sont habilités à négocier avec l'OPCA le protocole portant création de cette SPP; ce protocole une fois approuvé en CPNE sera conjointement signé par le président et le vice-président.

La SPP est composée de la façon suivante :

- o un collège salariés comprenant, pour chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord, deux membres,
- o un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants des organisations syndicales professionnelles signataires.

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants désigne un nombre égal de suppléants. Les représentants suppléants ne peuvent siéger au sein de la SPP qu'en l'absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

La Section Professionnelle Paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations, modes d'attribution et de régulation définis par la CPNE.

Elle établit un rapport annuel sur le contrôle de l'utilisation des fonds mutualisés qu'elle transmet à la CPNE au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Le mode de fonctionnement et les moyens de la SPP seront précisés dans le cadre du protocole d'accord signé entre la CPNE et l'OPCA avant le 31 décembre 2005.

L'OPCA assure le secrétariat de la SPP.

ARTICLE 1-3 L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE

Les parties conviennent de mettre en place par le présent accord un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des Industries Electriques et Gazières.

Missions

L'Observatoire est destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche pour éclairer la CPNE sur les besoins éventuels d'adaptation de la politique formation de la branche.

A cette fin, l'Observatoire remplit les missions suivantes :

- o Collecte d'informations

Il recueille les informations et les données relatives à la branche et notamment celles disponibles auprès des organismes sociaux (Ministère de l'emploi, DARES, ASSEDIC,...)

Il recense des données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche que lui font remonter les entreprises de la branche.

- Cartographie et analyse des métiers de la branche

Il identifie les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.

Notamment lors du démarrage de ses travaux, il établit un état des lieux de ces filières et métiers.

- Conduite, à la demande de la CPNE et dans le respect des budgets alloués par elle, d'études ponctuelles d'identification et d'analyse des métiers et qualifications de la branche, pour prévenir les risques de perte de compétences ou identifier de nouveaux besoins

L'Observatoire se compose d'un Comité Paritaire de Pilotage (CPP). Il transmet les résultats de ses travaux à la CPNE qui définit les modalités de communication de ses conclusions et recommandations auprès des entreprises de la branche.

Le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPP)

Un CPP de l'Observatoire est constitué dans la branche ; il se réunit au moins deux fois par an. Ses membres sont choisis par la CPNE en son sein.

Le CPP comprend dix membres :

- cinq représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de la branche des IEG désignés parmi les actifs à raison d'un représentant par organisation,
- cinq représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'ils fixent entre eux,

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants désigne un nombre égal de suppléants. Les représentants suppléants ne peuvent siéger au sein du CPP qu'en l'absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

Les membres du CPP sont désignés pour une durée de deux ans. Par dérogation, la durée du mandat des premiers membres du CPP désignés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord court jusqu'au 31 décembre 2007.

Le CPP remplit les fonctions suivantes :

- mise en oeuvre du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'Observatoire défini par la CPNE ;
- suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'Observatoire défini par la CPNE ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel des prestataires extérieurs sur la base d'appels d'offres ;
- validation des résultats des études avant examen de ces résultats par la CPNE.

Fonctionnement de l'Observatoire

L'Observatoire fonctionne sous l'égide de la CPNE qui définit son programme de travail.

L'Observatoire bénéficie, en tant que de besoin, d'un appui technique de l'OPCA.

Les modalités de mise en oeuvre de cette assistance sont précisées par convention entre la CPNE et l'OPCA, définissant en particulier la nature des prestations réalisées.

Pour mener à bien ses missions, l'Observatoire peut faire appel à des consultants et experts, en fonction des domaines étudiés et des budgets alloués.

Un bilan annuel des travaux de l'Observatoire est communiqué à la CPNE au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Financement de l'Observatoire

L'appui technique réalisé par l'OPCA sera pris en charge dans le cadre des services délivrés à la branche, le coût de cette assistance pouvant être inclus dans les frais de gestion prélevés par l'OPCA sur les fonds mutualisés de la branche.

Le financement des missions d'observation sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un projet de budget de fonctionnement annuel.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA pourront être recherchés par exemple au niveau régional ou au niveau européen en fonction des projets à développer.

ARTICLE 1-4 LA COLLECTE DES FONDS DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Les entreprises des IEG de 10 salariés et plus consacrent au moins 0,2% de leur masse salariale brute au titre du CIF.

Elles sont incitées à adhérer à l'AGECIF IEG (Association pour la Gestion du Congé Individuel de Formation des IEG).

TITRE 2 LES MODALITES D'ACCES DES SALARIES DE LA BRANCHE AUX INSTRUMENTS DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 2-1 LES AXES DE LA POLITIQUE DE BRANCHE EN MATIERE DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du présent accord se fixent comme ambition de faciliter l'égalité d'accès aux dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle à l'ensemble des personnels de la branche des IEG en privilégiant les catégories suivantes (sans ordre préférentiel) :

(1) Les salariés des moyennes, petites et très petites entreprises de la branche des IEG, qui peuvent rencontrer des difficultés à accéder à des actions de formation et/ou des organismes de formation appropriés, du fait des caractéristiques de l'organisation de leur entreprise.

(2) Les femmes, dont l'accès à la formation professionnelle continue constitue un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

(3) Les salariés de plus de quarante cinq ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle enrichissante au sein des entreprises de la branche, en particulier par un accès privilégié aux outils d'orientation professionnelle (bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience) et aux périodes de professionnalisation.

(4) Les salariés dont la qualification est faible, les salariés bénéficiant de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail, les salariés à temps partiel, les salariés en situation de retour dans un emploi à la suite d'une absence de longue durée (congé parental, longue maladie, congé pour création d'entreprise, congés sans solde, ...) qui doivent bénéficier de dispositions concrètes favorisant leur accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord considèrent que les premiers travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visant à dresser une cartographie des filières et des métiers de la branche permettront de préciser les contours de la politique de branche en matière de formation tout au long de la vie professionnelle.

ARTICLE 2-2 LES ACTIONS DU PLAN DE FORMATION D'ENTREPRISE

Les plans de formation des entreprises de la branche proposeront:

- o des actions d'adaptation au poste de travail (catégorie 1) : ces formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération des salariés.
- o des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi des salariés (catégorie 2) : ces formations sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération des salariés.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement dans la limite de 50 heures par an et par salarié ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration,.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4% de celui-ci.

- o des actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 3) : ces formations peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur se dérouler hors temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5% de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné conformément à la réglementation.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi 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. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La définition de ces différentes catégories d'actions de formation, leur illustration et les conditions de leur reconnaissance relèvent des entreprises et peuvent faire l'objet, à l'initiative des employeurs, d'une consultation au sein des instances représentatives du personnel qui leur sont propres ou d'un accord d'entreprise.

ARTICLE 2-3 LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Mise en œuvre

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) répond à la préoccupation d'un meilleur parcours ou projet professionnel. Il s'inscrit dans une logique d'effort partagé au double bénéfice du salarié et de l'employeur et repose sur une gestion efficace et innovante des ressources humaines, du temps et des ressources financières.

A compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins une année d'ancienneté dans son entreprise bénéficie chaque année civile à terme échu d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures, le cumul des droits sur six ans ne pouvant excéder 120 heures.

Toutes les périodes relatives à un arrêt de travail ou à une suspension du contrat de travail sont prises en compte pour l'acquisition des droits au titre du DIF.

Chaque salarié est informé par écrit, une fois par an avant le 1^{er} mars, du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Pour initialiser ce droit dans la branche des IEG, les parties signataires conviennent de porter un crédit de 20 heures au 1^{er} janvier 2005 au compte DIF de chaque salarié présent au 31 décembre 2004, titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel et sans condition d'ancienneté.

Le DIF est exercé à l'initiative du salarié et mis en œuvre avec l'accord de son employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande formulée par le salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation. Le financement du DIF est réalisé en tenant compte des priorités de branche.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'AGECIF ou le FONGECIF dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères de prise en charge définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent qu'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée peut présenter une demande de DIF hors temps de travail excédant le niveau de ses droits ouverts dans la limite maximum de 120 heures sous réserve qu'un accord ou une décision d'entreprise en précise les modalités de mise en œuvre.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du DIF au sein de la branche des IEG sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser à titre dérogatoire et sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur pendant le temps de travail selon des conditions définies par accord ou décision d'entreprise.

Lorsque les heures de formation sont réalisées hors temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié conformément à la réglementation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

S'agissant d'un outil essentiel de formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires conviennent que le DIF est transférable au sein de la branche des IEG dans les conditions définies par un accord formalisé qui sera conclu entre les employeurs d'ici le 31 décembre 2005.

Les entreprises peuvent préciser ou améliorer, en tant que de besoin, par accord ou décision d'entreprise, les modalités d'organisation et de mise en œuvre du DIF.

Cas des salariés en CDD

Pour les salariés en CDD ayant une ancienneté de 4 mois minimum, consécutifs ou non, au cours d'un ou plusieurs contrats au sein d'une même entreprise, le droit proratisé sur la période effectuée au-delà des 4 mois, est ouvert depuis le 6 mai 2004.

Pour les salariés en CDD, les dépenses liées au DIF (frais de formation, transport, hébergement et allocation de formation) sont prises en charge par l'AGECIF IEG ou le FONGECIF auquel l'entreprise est rattachée.

DIF prioritaire de branche

Les actions de formation prioritaires de branche au titre du DIF sont :

- les actions de promotion, de qualification ou de remise à niveau en lien avec les métiers de la branche et dans la perspective d'une évolution professionnelle,
- les actions d'acquisition, d'entretien et de développement des compétences en lien avec les métiers de la branche,

lorsqu'elles concernent (sans ordre préférentiel) :

- les salariés des TPE/PME,
- les salariés qui n'ont pas eu de formation depuis au moins 5 ans,
- les salariés dont la mise en œuvre d'un projet professionnel en lien avec les métiers de la branche conduit à un accompagnement,
- les salariés de 45 ans et plus ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté,
- les salariés de sexe féminin dans le cadre de l'accord du 5 mars 2004 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des IEG,
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Entrent également dans le champ de ces actions de formation prioritaires :

- la VAE ;
- le bilan de compétences.

La CPNE précise et actualise en tant que de besoin la liste des actions de formation relevant du DIF prioritaire de branche.

ARTICLE 2-4 LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Objet

Les périodes de professionnalisation permettent à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elles sont destinées à favoriser le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés en CDI.

L'action de professionnalisation visée doit répondre à un objectif défini par la CPNE.

Publics prioritaires

Les publics prioritaires de branche sont (sans ordre préférentiel) :

- o les salariés des TPE/PME ;
- o les salariés dont la qualification est faible au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- o les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- o les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- o les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental;
- o les titulaires d'un mandat syndical ou social dans la perspective de leur réintégration;
- o les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- o les salariés pour lesquels un projet de mobilité ou d'évolution conduit à un accompagnement spécifique, en particulier ceux des TPE/PME ;
- o les salariés qui réintègrent une entreprise de la branche au terme d'une mobilité (détachement ou mission), en particulier ceux des TPE/PME ;
- o les salariés qui n'ont pas eu de formation depuis au moins 5 ans.

Actions de formation concernées

Les périodes de professionnalisation reposent sur le principe de l'alternance, sur une personnalisation des parcours de formation et sur une évaluation des compétences et aptitudes professionnelles acquises.

En fonction du besoin spécifique, la construction des périodes de professionnalisation peut intégrer différents dispositifs et combiner différentes sources de financement.

Ces formations sont d'une durée comprise entre 100 heures et 600 heures par an, dans la limite de deux années consécutives.

Les actions de formation considérées par la branche comme pouvant relever des périodes de professionnalisation sont celles permettant d'obtenir un diplôme, un titre, une certification ou une qualification nouvelle au titre de l'article L. 900-3 du code du travail. La CPNE en précisera la liste.

En complément, des actions de professionnalisation reconnues par la CPNE pourront également être financées par l'OPCA .

Les entreprises de la branche peuvent par ailleurs proposer à la CPNE, qui en décide, la création de CQP de branche.

Mise en œuvre

Les actions incluses dans une période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans cet accord, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

ARTICLE 2-5 LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, 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.

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et plus largement de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles. Ces actions s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour suivre une formation et pour passer un examen dans la perspective de l'obtention d'un titre ou diplôme.

Le congé individuel de formation est ouvert aux salariés en CDD. Il leur est remis un bordereau établi par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur.

TITRE 3 L'AIDE A LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la professionnalisation et de l'insertion des jeunes par la formation dans les entreprises ; l'insertion peut prendre la forme de stages ou de contrats.

LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Objet et publics

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle prévue à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion en entreprise (publics de jeunes de moins de 26 ans et demandeurs d'emploi de 26 ans et plus).

Qualifications

Sont ouverts aux contrats de professionnalisation l'ensemble des diplômes et qualifications intéressant les entreprises de la branche

La CPNE en définit la liste et l'actualise régulièrement.

Durée

Ces contrats font l'objet d'un CDD d'une durée minimale comprise entre six et douze mois ou d'un CDI.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque les besoins de la formation et/ou la nature des diplômes et qualifications visés le nécessitent.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ainsi que des enseignements est comprise entre 15% et 25% de la durée des contrats, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50%, dans la limite des référentiels de certification, pour des jeunes qui n'ont pas de qualification professionnelle reconnue et/ou qui visent une formation diplômante.

Rémunération

Pour les contrats de professionnalisation réalisés en CDD, la rémunération, qui reste du ressort des entreprises de la branche, ne peut être inférieure à :

- o 65% du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans ;
- o 80% du SMIC pour les jeunes de 21 ans à 25 ans révolus ;
- o 100% du SMIC pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

TITRE 4 L'INFORMATION ET L'ORIENTATION DES SALARIES

ARTICLE 4-1 L'ACCOMPAGNEMENT TUTORAL

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

A ce titre, elles souhaitent que son usage se développe dans les entreprises de la branche des IEG.

Objet

La fonction tutorale a pour objet :

- o d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- o d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- o d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation ;
- o de contribuer à l'acquisition de connaissances en situation professionnelle ;
- o de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

En plus de ces objets, les tuteurs de publics en difficulté (notamment jeunes en échec scolaire sortis du système éducatif...) ont une mission de socialisation qui nécessite une sensibilisation particulière et un suivi plus rapproché.

Les conditions de réussite d'une action de tutorat reposent également sur la compréhension et le partage de cette action par l'équipe de travail.

Conditions d'exercice du tutorat

Les tuteurs sont choisis par les employeurs, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, professionnels reconnus, en principe sans lien de subordination avec les bénéficiaires, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Chaque tuteur suit les activités de deux salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à la préparation et à l'exercice de sa mission tutorale ainsi que d'une formation spécifique. Il conserve en principe la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Reconnaissance des tuteurs

Parce que les tuteurs sont choisis parmi les salariés les plus qualifiés et que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation, les parties signataires du présent accord conviennent :

- o de faire bénéficier tout tuteur d'un abondement de son DIF à hauteur de 5 heures par mission. Cet abondement, qui constitue une modalité de reconnaissance au niveau de la branche de la fonction tutorale, est porté au crédit du compte DIF du salarié et figure sur le document récapitulatif annuel de ses droits acquis au titre du DIF dans la limite du plafond de 120 heures ;
- o d'ouvrir la possibilité à tout salarié exerçant ou ayant exercé une mission tutorale au cours des deux années précédant sa demande de bénéficier d'un DIF pouvant excéder le niveau de ses droits ouverts dans la limite maximum de 120 heures sous réserve qu'un accord ou une décision d'entreprise en précise les modalités de mise en oeuvre.

Par ailleurs, les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre à leur niveau des modalités de valorisation de la fonction tutorale et de prise en compte du tutorat dans l'évaluation individuelle des salariés en vue de leur évolution professionnelle.

Financement

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA d'assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation conformément à la réglementation en vigueur.

L'OPCA prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale lorsque celle-ci est exercée par un salarié dans le cadre de la mise en œuvre des contrats ou des périodes de professionnalisation, ceci dans les conditions prévues par la législation.

ARTICLE 4-2 LE ROLE DE L'ENCADREMENT DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires s'inscrivent dans l'esprit de l'ANI du 5 décembre 2003, et considèrent comme essentiel le rôle du management dans le développement des compétences des salariés.

En particulier, le personnel d'encadrement a une mission déterminante dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise ainsi que dans l'aide à l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les entreprises sont donc invitées à favoriser, dans le cadre du plan de formation, la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, en particulier celle ayant trait aux techniques d'entretien, à la détection des besoins de formation et à la connaissance des dispositifs de formation pouvant satisfaire ces besoins.

ARTICLE 4-3 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET LE BILAN DE COMPETENCES

L'entretien professionnel

Tout salarié de la branche des IEG bénéficie, a minima tous les deux ans, d'un entretien au cours duquel sont notamment évoquées les questions de professionnalisation.

Le déroulement efficace de cet entretien nécessite une information préalable et une préparation des salariés et des managers et en particulier la possibilité d'un accès facilité des salariés à l'information sur les dispositifs de professionnalisation existants.

Les points suivants pourront notamment être abordés au cours de cet entretien :

- o l'identification des éventuels besoins de professionnalisation
- o les initiatives éventuelles du salarié en matière de DIF ou de période de professionnalisation ;
- o les engagements réciproques en cas de formation effectuée tout ou partie hors temps de travail (plan ou période de professionnalisation).

En ce qui concerne les procédures pratiques de mise en place et de formalisation de cet entretien et le lien avec d'autres entretiens éventuellement déjà existants, les signataires conviennent qu'il revient à chaque entreprise de les définir plus précisément.

Le 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. Ce bilan s'inscrit dans le cadre d'une démarche individuelle volontaire d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté dont douze mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du DIF ou du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans.

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt quatre heures de temps de travail à prendre en une ou plusieurs fois.

Par ailleurs, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, la prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du CIF dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du DIF.

Lorsque le bilan de compétences est proposé par l'employeur, il est réalisé dans le cadre du plan de formation.

ARTICLE 4-4 LE PASSEPORT FORMATION

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié peut répertorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par le biais de la formation initiale ou continue, ou par ses expériences professionnelles et/ou extra-professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- o les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- o les connaissances acquises lors des périodes de formation continue ;
- o les expériences professionnelles développées à l'occasion de mises en situation professionnalisantes en entreprise ;
- o 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 VAE ;
- o la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période de suspension du contrat de travail.

Il peut également comporter des éléments issus d'expériences extraprofessionnelles (ex : activités associatives ...).

Les parties signataires conviennent de retenir l'EUROPASS (curriculum vitae européen) comme base de travail pour l'élaboration d'un modèle de passeport formation de la branche des IEG.

ARTICLE 4-5 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Objet

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle pour l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La procédure de VAE peut s'effectuer dans le cadre :

- o du plan de formation de l'entreprise ;
- o d'un DIF ;
- o d'une période de professionnalisation ;
- o d'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par un CIF ;
- o ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail.

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins trois ans, continue ou non.

Congé de validation des acquis de l'expérience

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une validation des acquis de l'expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

Le congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. La durée du congé est limitée à vingt quatre heures de temps de travail à prendre en une ou plusieurs fois.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins un an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

Accompagnement des salariés dans leur démarche de VAE

Parce que tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître avec l'appui de la filière RH les démarches de VAE et incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

TITRE 5 LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les employeurs de la branche des IEG versent annuellement une contribution à l'OPCA au titre :

- de la professionnalisation à hauteur de :
 - 0.5% des rémunérations brutes pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
 - 0.15% des rémunérations brutes pour les entreprises de moins de 10 salariés
- du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés à hauteur de 0.40% des salaires bruts.

La répartition des fonds entre les différents dispositifs de formation est définie à l'annexe 2 du présent accord. Les forfaits pris en charge par l'OPCA au titre des différents dispositifs de formation sont fixés à l'annexe 3 du présent accord.

La CPNE actualise ces pourcentages de répartition au regard des retours d'expériences qui seront constatés par l'OPCA sur l'utilisation des fonds mutualisés.

TITRE 6 DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 6-1 CHAMP D'APPLICATION ET EFFET OBLIGATOIRE

Le champ d'application du présent accord est national : il concerne l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des entreprises de la branche des IEG ou qui emploient du personnel au statut.

Le présent accord s'applique dans les DOM.

Les dispositions du présent accord ont un caractère minimal impératif auquel les entreprises de la branche ne sauraient déroger.

ARTICLE 6-2 DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche se réuniront en CPB dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. A cette occasion, un bilan sera réalisé et la CPB examinera les aménagements à apporter à cet accord.

Par la suite, conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, la Commission Paritaire de Branche se réunira au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

ARTICLE 6-3 REVISION ET DENONCIATION

A tout moment, une négociation de révision du présent accord pourra être ouverte à la demande d'un ou plusieurs signataires du présent accord, dans les conditions prévues par le code du travail notamment dans ses articles L. 132-2-2 et L. 132-7.

Le présent accord pourra être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

ARTICLE 6-4 NOTIFICATION, DEPOT ET EXTENSION

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-2-2, L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 713-2 du code du travail.

ARTICLE 6-5 ENTREE EN VIGUEUR

Conformément aux dispositions de l'article L. 713-2 du code du travail, les dispositions du présent accord entrent en vigueur le lendemain de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Toutefois, les dispositions relatives à l'utilisation des fonds mutualisés de la professionnalisation au niveau de la branche sont applicables au plus tôt le 1^{er} janvier 2006 ou au lendemain de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension si celle-ci est postérieure.

Un groupe de travail paritaire ad hoc peut être constitué pour préparer la mise en place des instances prévues au Titre 1 du présent accord.

ARTICLE 6-6 MESURES DIVERSES

Conformément aux dispositions de l'article L. 713-2 du code du travail, le présent accord se substitue à l'annexe 1 de la circulaire PERS. 888, ainsi qu'aux circulaires N84-25 et DP23-168 rendues applicables dans l'ensemble des entreprises de la branche par décisions ministérielles.

En outre, les parties signataires demandent à la CPNE d'analyser l'ensemble des textes de branche relatifs à la formation professionnelle continue d'ici le 30 juin 2006.

Dans le cadre de sa mission de mise en œuvre du présent accord, la CPNE établira pour le 30 septembre 2006 au plus tard un état des lieux des textes applicables au niveau de la branche :

- o précisant leur applicabilité au regard des évolutions légales et réglementaires survenues dans le domaine de la formation professionnelle continue ;
- o proposant en CPB aux partenaires sociaux de la branche des mesures d'abrogation, d'adaptation, de création ou de renvoi au niveau des entreprises des dispositifs.

Ce document sera adressé aux membres de la CPB et présenté lors d'une séance de ladite Commission du dernier trimestre 2006.

ARTICLE 6-7 SUIVI DE L'ACCORD

La CPNE est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte de ce suivi annuellement à la CPB qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Fait à Paris, le

Le Président de l'UFE

Le Président de l'UNEmIG

Pierre Bart

Michel Przydrozny

Les représentants des Fédérations Syndicales

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

CGT-FO

ANNEXE 1 : ORGANISATION DES INSTANCES PARITAIRES QUI PARTICIPENT A LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DE LA BRANCHE DES IEG

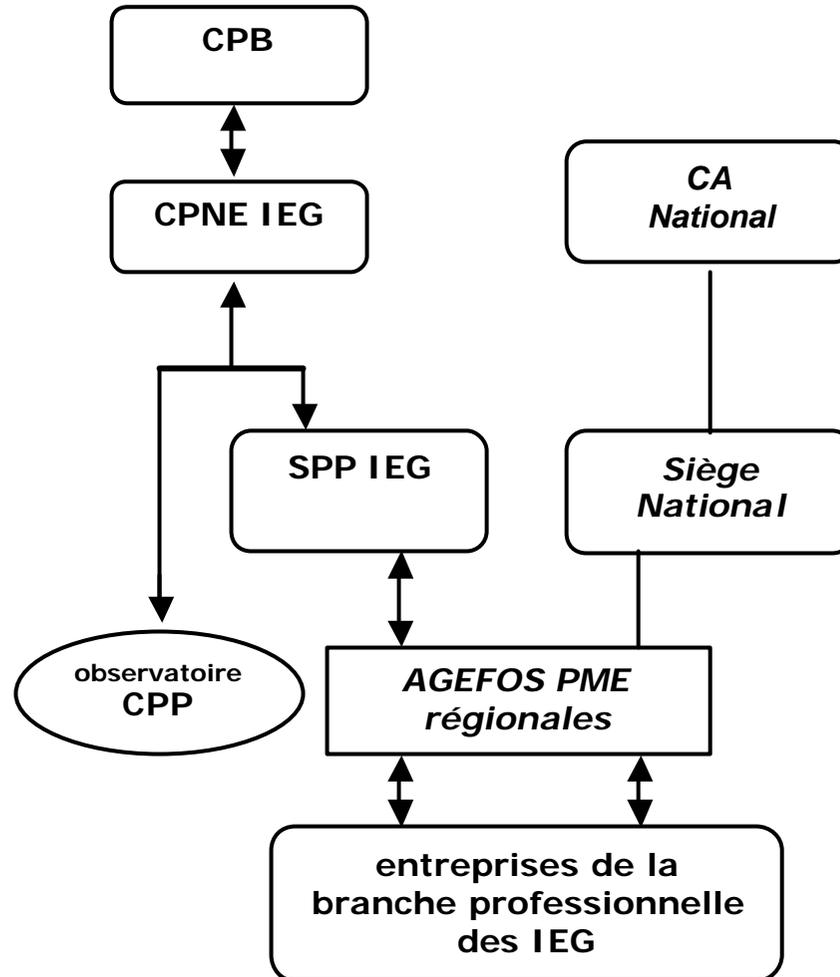
Instances exécutives de la branche des IEG

La CPB, sous réserve de ses attributions propres, délègue à la CPNE la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de branche dans le domaine de la formation professionnelle continue

La CPNE définit la politique formation de la branche et donne les orientations politiques et stratégiques

La SPP est l'outil financier de la branche qui met en œuvre la politique de formation élaborée par la CPNE dans le respect des équilibres financiers de l'OPCA

Le CPP est l'organe de pilotage des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sur la base du programme défini par la CPNE



Instances exécutives de l'OPCA

Le CA National négocie le protocole et la convention avec la CPNE IEG et donne délégation de gestion à la SPP

Le Siège National apporte un accompagnement administratif, pédagogique et financier de la SPP pour la mise en œuvre de la politique de branche au niveau du réseau AGEFOS PME

Le réseau AGEFOS PME accompagne les entreprises de la branche au niveau territorial

ANNEXE 2 : REPARTITION DU FONDS MUTUALISE DE LA PROFESSIONNALISATION

Le fonds mutualisé de la professionnalisation (contributions des entreprises précisées au Titre 5 du présent accord) est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, au bénéfice des salariés des entreprises de la branche, dans la limite des plafonds suivants en pourcentage de la collecte disponible :

- Contrats de professionnalisation: 20%
- Périodes de professionnalisation: 35%
- DIF: 40%
- Tutorat: 3%
- Observatoire des métiers : 2%
- Divers

La CPNE actualise en tant que de besoin ces pourcentages de répartition au regard des retours d'expériences qui seront constatés par l'OPCA sur l'utilisation de ce fonds mutualisé.

ANNEXE 3 : FORFAITS PRIS EN CHARGE PAR L'OPCA PAR DISPOSITIF

DIF prioritaire de branche

- L'OPCA prend en charge les frais de formation dans la limite de 18 EUR par heure ainsi que le remboursement au réel des frais de transport et d'hébergement sur présentation de justificatifs et dans la limite de 150 EUR par jour.

Période de professionnalisation

- La prise en charge financière par l'OPCA des actions de professionnalisation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation se fait sur la base de 18 EUR par heure.

Contrats de professionnalisation

- Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont prises en charge sur la base de 9,15 EUR par heure.

Accompagnement tutoral

- La prise en charge, par l'OPCA, des frais de formation des tuteurs (contrats ou périodes de professionnalisation) est assurée dans la limite de 15 EUR par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.
- Les dépenses liées à l'exercice du tutorat (contrats ou périodes de professionnalisation) sont financées dans la limite de 230 EUR par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximum de 6 mois.

Ces forfaits pourront être révisés en tant que de besoin par la CPNE dans le cadre des compétences qui lui sont confiées par la réglementation en vigueur.