

Accord professionnel
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

AVENANT N° 2 DU 16 OCTOBRE 2015
À L'ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551024M

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions contenues dans l'accord de branche du 16 septembre 2005 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 avril 2012.

Le présent avenant, à durée indéterminée, s'articule comme suit :

- chapitre I^{er} : dispositions se substituant intégralement à celles de l'accord du 16 septembre 2005 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 avril 2012 ;
- chapitre II : dispositions finales de l'avenant ;
- annexes.

PRÉAMBULE

Un nouveau cap pour la formation dans les industries électriques et gazières

Le développement des industries électriques et gazières (IEG) a toujours été très lié à la formation professionnelle et au développement des qualifications et des compétences. Les missions de service public, la technicité des métiers et l'enjeu de sûreté et de performance des installations industrielles, font aujourd'hui de l'ensemble des activités relevant du statut des IEG l'un des tout premiers secteurs en matière d'investissement dans la formation professionnelle.

La préoccupation de maintenir un haut niveau de professionnalisme au sein du personnel s'annonce toujours aussi vive dans les prochaines années :

- d'une part, parce que les employeurs de la branche travaillent aujourd'hui à sécuriser le renouvellement des compétences, consécutif au départ à la retraite massif de la génération des baby-boomers. Des programmes ambitieux de recrutement et d'alternance ont été mis en place, et génèrent un effort de formation particulièrement significatif et crucial pour maintenir la qualité des gestes métier et la performance des entreprises, malgré le glissement générationnel qui s'opère ;
- d'autre part, parce que le monde de l'énergie est à l'aube de transformations sociétales et technologiques majeures. La transition écologique et énergétique pourrait notamment générer des évolutions en termes de contenu des métiers, que la branche devra savoir accompagner. L'allongement de la durée de vie des parcs de production, la préparation de leur renouvellement, la modernisation de l'exploitation des réseaux, ou encore la transformation numérique de nombreux processus, nécessiteront également d'adapter les compétences des salariés dans la durée.

Dans un tel contexte, l'adoption de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale questionne en profondeur les dispositifs en place et présente de nouvelles opportunités au service de la professionnalisation des salariés et de leur parcours professionnel.

Les transformations apportées par la nouvelle loi au paysage de la formation professionnelle en France sont majeures et nécessitent en soi une adaptation de l'accord de branche au nouveau cadre légal. La suppression du DIF, la modification des modalités et des circuits de financement de la formation professionnelle continue, le changement de nature des périodes de professionnalisation, font notamment partie des mesures qui modifient en profondeur ou rendent obsolètes une bonne partie des dispositions présentes dans l'actuel accord de branche.

Au-delà de la simple adaptation des textes conventionnels au nouveau cadre légal, la loi du 5 mars instaure de nouvelles dispositions qui replacent la personne au cœur de sa professionnalisation, et qui sont autant d'opportunités à saisir pour repositionner l'action de la branche en matière de formation. Le compte personnel de formation (CPF), l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle (CEP), font notamment partie des leviers qui doivent permettre de mieux sécuriser les parcours professionnels. La branche doit veiller à leur appropriation, de façon que les différents dispositifs d'acquisition de compétences et la contribution légale qui les finance (en hausse pour les grandes entreprises) soient un véritable investissement plutôt qu'une charge financière.

L'accord de branche a donc été revu en intégralité, afin de s'ajuster au nouveau cadre légal, en prenant toute la mesure des ruptures introduites par la loi du 5 mars 2014. L'avenant qui en résulte est donc composé :

- d'orientations « politiques », visant notamment à préciser les objectifs et les priorités de la formation pour la branche ;
- de dispositions « normatives », déclinant et définissant les modalités d'application au niveau de la branche des droits nouveaux créés par la loi pour les salariés (accès à la formation, financement...), applicables à l'ensemble des entreprises de la branche ;
- de dispositions « institutionnelles », portant notamment sur l'évolution du fonctionnement des instances paritaires de branche ;
- et enfin de contenus à vocation « pédagogique » : les partenaires sociaux considèrent en effet que l'accord doit être un outil prioritaire d'appropriation et de promotion des dispositions du nouveau cadre légal, à la fois au service des salariés mais aussi de l'ensemble des employeurs.

Compte tenu de ces différents éléments, les dispositions de l'accord national sont organisées de la façon suivante :

- le premier article précise les priorités de la branche en matière de formation, qui intègrent notamment l'ambition de favoriser la qualification des salariés, l'accompagnement des grandes évolutions sociétales et technologiques telles que la transition énergétique, la réaffirmation de la solidarité de branche en faveur de l'accès à la formation dans les TPE-PME et la contribution de la formation à la promotion de l'égalité professionnelle ;
- le second article présente les différents dispositifs d'acquisition de compétences à la disposition des salariés et des entreprises (plan de formation, compte personnel de formation, périodes de professionnalisation...), en précisant leurs modalités d'application au sein de la branche ;
- le troisième article présente les dispositifs de professionnalisation à destination des publics externes en recherche de qualification et d'emploi (contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi...), qui sont également des leviers pour faciliter le gréement de la branche sur ses métiers d'appel ;
- le quatrième article précise les nouvelles modalités d'accompagnement des salariés dans leur parcours, notamment articulées autour du conseil en évolution professionnelle, de l'entretien professionnel et du tutorat ;

- le cinquième article détaille les nouvelles modalités de fonctionnement résultant de la réorientation de l'action de la branche, incluant notamment les rôles et missions des instances de branche, et les modalités de gestion du financement mutualisé des actions de formation.

Cet accord repositionne ainsi l'ensemble du cadre pour la formation professionnelle de la branche des industries électriques et gazières, en précisant les priorités impulsées par les partenaires sociaux. Pour autant, la transformation des dispositifs de professionnalisation de la branche se poursuivra dans la durée. Les ruptures du nouveau cadre légal sont en effet majeures, et les nouveaux dispositifs (tels que le compte personnel de formation) prendront toute leur dimension de façon progressive. Le contexte en profonde mutation, dans lequel se meuvent les entreprises de la branche, pourra également engendrer des travaux d'adaptation des priorités de la politique formation de la branche aux enjeux émergents (une prospective métiers paritaire s'ouvrira d'ailleurs au second semestre 2015, afin d'examiner en particulier les impacts possibles de la transition énergétique). Ce travail d'adaptation est naturellement renvoyé aux instances paritaires de branche, qui auront la mission de suivre, d'ajuster et d'optimiser le nouveau cadre conventionnel instauré par cet accord.

Article 1^{er}

Priorités de la branche en matière de formation

1.1. Favoriser le développement des qualifications

La loi du 5 mars 2014 a comme objectif de favoriser la sécurisation des parcours professionnels et de faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise. Elle remet la personne au centre des préoccupations en tant qu'acteur de sa professionnalisation, en particulier avec la mise en œuvre de droits nouveaux :

- le compte personnel de formation, qui a l'ambition d'accroître la qualification des salariés, notamment pour les niveaux les plus faibles ;
- l'entretien professionnel, qui examine le parcours professionnel des salariés ;
- le conseil en évolution professionnelle, qui doit s'articuler avec le service public régional d'orientation.

Les signataires du présent accord s'inscrivent donc dans l'esprit porté par la loi de développer les qualifications des salariés de la branche des IEG et affichent leur volonté de créer les conditions pour favoriser un tel développement.

Pour mettre en œuvre cette ambition, la branche des IEG mobilisera tous les nouveaux leviers introduits par la loi du 5 mars 2014 : en particulier la constitution d'une liste de certifications éligibles au CPF, une politique d'abondement de branche à finalité sociale ou sociétale, qui pourra être complétée par des politiques d'entreprise spécifiques sur les qualifications professionnelles nécessaires au vu des besoins identifiés dans les démarches GPEC.

L'opportunité d'adapter la mobilisation, pour les salariés les moins qualifiés, du socle de compétences professionnelles au contexte de la branche des IEG sera envisagée ainsi que la loi le prévoit, dans le cadre des instances paritaires de branche.

Par ailleurs, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté d'encourager la démarche de validation des acquis de l'expérience en s'appuyant sur les nouvelles possibilités de financer les démarches d'accompagnement, renforçant les chances de réussite des salariés, à travers le CPF ou les périodes de professionnalisation.

Une attention particulière est également apportée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis plusieurs années. Sans attendre le bilan professionnel à 6 ans prévu dans le cadre de l'entretien professionnel, plusieurs mesures d'accès au CPF et aux périodes de professionnalisation sont définies en faveur de cette population.

1.2. Développement des qualifications et compétences au regard des grandes évolutions sociétales et technologiques

Un éclairage sera apporté sur les principaux ajustements de compétences à anticiper, du fait des grandes évolutions sociétales et technologiques à venir, en particulier de la question de la transition énergétique, quelle que soit l'appréciation portée par les signataires sur cette dernière.

A cette fin, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des IEG (CPNEFP) est missionnée pour engager, avec l'appui de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, une étude prospective sur les familles de métiers de la branche susceptibles de subir des transformations à moyen/long terme, en particulier du fait de la transition énergétique.

A l'issue de ces travaux de prospective, la CPNEFP analysera les données fournies et cherchera à définir un diagnostic partagé de manière paritaire.

Le cas échéant, cette démarche permettra d'ajuster les priorités de formation de niveau branche pour accompagner les transitions professionnelles sur les familles de métiers les plus impactées.

Ces travaux pourront trouver une traduction dans :

- la définition de nouveaux CQP, de nouveaux titres ;
- l'inscription sur la liste de branche des certifications éligibles au CPF décidée par le présent accord ;
- dans les choix d'abondement complémentaires à ce qui est contenu dans le présent accord pour le CPF ;
- dans l'actualisation des publics accédant au financement majoré des périodes de professionnalisation.

1.3. Mesures de solidarité de branche en faveur de la formation au sein des TPE-PME ⁽¹⁾

Une autre ambition forte de la branche est de créer un cadre facilitant la mise en œuvre des actions de formation au sein des TPE-PME, afin de contribuer à un égal accès de tous les salariés de la branche aux outils de la professionnalisation, quelle que soit la taille de l'entreprise dont ils font partie.

La branche des IEG se caractérise en effet par la coexistence de très grandes entreprises et d'entreprises de petite, voire de très petite taille. Les contraintes économiques ou organisationnelles pouvant être sensiblement différentes selon la taille de l'entreprise, il est apparu indispensable d'arrêter au niveau de la branche des mesures de solidarité spécifiques au bénéfice des TPE-PME et de leurs salariés en matière de formation.

Ces mesures de solidarité sont les suivantes :

- 1/10 de la collecte de la branche au titre de la professionnalisation est réservé au bénéfice de la professionnalisation des salariés des petites et moyennes entreprises des industries électriques et gazières ;
- afin de favoriser la qualification du personnel des TPE-PME, il est convenu de faire un effort substantiel de financement des périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de cette catégorie d'entreprise. Le présent accord prévoit ainsi un doublement du financement OPCA, par rapport au financement de base, pour toute période de professionnalisation se déroulant dans une TPE-PME ; le niveau de cette majoration de financement pourra évoluer ensuite par décision des instances paritaires de branche (voir art. 2.2) ;

(1) Les TPE-PME comprennent les catégories suivantes : très petites entreprises (moins de 10 salariés), petites entreprises (entre 10 salariés et 49 salariés), moyennes entreprises (entre 50 salariés et 1 999 salariés). La liste des entreprises de la branche, par tranche d'effectifs, sera annexée à chaque bilan annuel de la CPNEFP.

- les centres de formation des grandes entreprises sont ouverts aux salariés des TPE et PME dans les conditions fixées entre la direction de la TPE-PME et le centre de formation concerné ; afin de faciliter la mise en œuvre de cette mesure, sont joints en annexe IV de cet accord, les coordonnées et les contacts des centres de formation des grandes entreprises ainsi que ceux de l'association pour la formation professionnelle du personnel des entreprises non nationalisées (AFPPENN) ;
- en fonction de leurs disponibilités, les grandes entreprises s'engagent à accueillir des salariés des TPE-PME en contrat de professionnalisation et d'apprentissage dans le cadre de certains modules de leur cursus afin de compléter leur formation pratique. Dans ce cas, une convention sera conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'alternant ;
- la CPNEFP est missionnée pour aider les TPE-PME, en diffusant des méthodes et outils pratiques sur les dispositifs.

L'ensemble de ces mesures de branche bénéficie aux entreprises de moins de 2 000 salariés.

1.4. Volonté de contribuer, par la négociation sur la formation, au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle est un sujet transverse à l'ensemble des thématiques traitées au niveau de la branche professionnelle. Les accords de branche sur l'égalité professionnelle qui se sont succédé depuis 2004 indiquent que la dimension égalité professionnelle doit être systématiquement prise en compte dans les négociations de branche.

Afin de concrétiser ce principe dans le cadre du présent accord, et considérant que la formation constitue l'un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les signataires ont pris la décision d'arrêter des dispositions de niveau branche en faveur des formations concourant à une plus grande mixité des emplois.

Ces dispositions en faveur de la mixité prendront la forme suivante :

1. La CPNEFP est chargée, avec l'appui de l'observatoire des métiers, d'arrêter une liste de familles de métiers ciblées dans lesquelles la part des femmes et des hommes dans les effectifs est manifestement déséquilibrée, en vue d'améliorer la mixité dans les métiers de la branche.

2. Les formations concourant, dans le cadre d'un CPF, au développement de la mixité dans les familles de métiers ciblées font partie des actions de professionnalisation susceptibles de bénéficier d'un abondement à travers une période de professionnalisation (voir paragraphe relatif à l'abondement du CPF).

3. Les périodes de professionnalisation correspondant à des formations concourant au développement de la mixité dans les familles de métiers ciblées bénéficient, de la part de l'OPCA, d'un financement égal au double du financement de base ; cette majoration du financement pourra ensuite évoluer par décision des instances paritaires de branche (voir art. 2.2).

Pour mémoire, les données chiffrées ci-dessous, issues de la plaquette des métiers de la branche (résultats de l'enquête de 2012), indiquent la représentation respective des femmes et des hommes au sein de certains domaines :

(En pourcentage.)

DOMAINE	HOMMES	FEMMES
Thermique à flamme	89	11
Hydraulique	86	14
Nucléaire	83	17
Transport électrique	92	8
Infrastructures gaz	90	10

DOMAINE	HOMMES	FEMMES
Distribution gaz électrique	87	13
Commercialisation	44	56
R et D	89,5	10,5
Fonctions supports	58,5	41,5

1.5. Faciliter l'accès à la formation pour les salariés en situation de handicap

Le présent accord vise à faciliter l'accès à la formation pour les salariés en situation de handicap.

A ce titre, il prévoit pour ces derniers des mesures spécifiques d'abondement du compte personnel de formation et de financement majoré sur les périodes de professionnalisation, décrites dans les articles 2.3.1 et 2.2 du présent accord.

Article 2

Dispositifs d'acquisition de qualifications et de compétences à la disposition des salariés et des entreprises

Cet article décrit les différents dispositifs d'acquisition de qualifications et de compétences à la disposition des salariés et des entreprises. Ceux-ci peuvent parfois se combiner ou s'articuler entre eux, une même action de formation pouvant être suivie en ayant recours à différents dispositifs.

2.1. Plan de formation

Le plan de formation est catégorisé de la façon suivante :

- des actions d'adaptation au poste de travail et des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise (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 ;
- des actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 2) : ces formations se déroulent sur le temps de travail, ou éventuellement hors temps de travail effectif. Dans cette dernière hypothèse ces formations se déroulent en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, dans la limite de :
 - 80 heures par an et par salarié ;
 - 5 % de leur forfait 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 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.

L'entreprise définit avec le salarié qui suit une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, 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 de 1 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.

La définition des différentes actions de formation intégrant les catégories du plan, leur illustration et les conditions de leur reconnaissance relèvent des entreprises, ainsi que les modalités de consultation des instances représentatives du personnel, dans le respect des dispositions prévues dans le code du travail.

Dans le cadre légal, les actions de formation professionnelle continue (dans le plan de formation, comme dans les autres dispositifs) doivent répondre aux modalités prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces actions sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

La formation professionnelle continue a pour objet les actions définies dans l'article L. 6313-1⁽¹⁾.

2.2. Périodes de professionnalisation

Objet

Les périodes de professionnalisation permettent de financer des actions de formation qualifiantes, ou permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles, ou permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Elles sont destinées à favoriser le maintien dans l'emploi et l'accès à une qualification. Toutes les périodes de professionnalisation sont désormais obligatoirement certifiantes.

Leur mise en œuvre vient conforter l'orientation politique énoncée dans le préambule du présent accord visant à favoriser l'accès à la qualification de certaines populations et familles de métiers prioritaires.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, sans condition d'ancienneté, à tous les salariés :

- en CDI ;
- en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée ;
- en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

Dans le souci d'utiliser au mieux les périodes de professionnalisation comme levier d'acquisition de qualifications et de compétences pour les salariés, les partenaires sociaux de la branche se fixent comme ambition une augmentation progressive du nombre de périodes de professionnalisation certifiantes, notamment à travers les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Actions de formation concernées

La période de professionnalisation vise l'obtention d'une qualification professionnelle. Celle-ci doit être choisie parmi les formations permettant l'accès à des qualifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont les certificats de qualifications professionnelles interbranches (CQPI), ou à des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Mais les formations peuvent également :

- permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles, défini par décret ;
- permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP.

Pour une plus grande efficacité, l'accompagnement à la VAE, des actions du plan de formation et l'abondement du compte personnel de formation peuvent être totalement ou partiellement portés par des périodes de professionnalisation. Le législateur a choisi d'harmoniser les formations accessibles par la période de professionnalisation et le compte personnel de formation. Cette harmonisation permet d'articuler les deux dispositifs, la période de professionnalisation pouvant porter l'abondement du CPF.

(1) Voir annexe I.

*Publics visés par un financement majoré pour l'accès aux périodes
de professionnalisation dans la branche*

Parmi les publics éligibles, élargis par la loi du 5 mars 2014, la branche des IEG souhaite, dans le cadre de sa propre politique formation, définir des publics bénéficiant d'un accès facilité aux périodes de professionnalisation, via un financement majoré. Ces publics sont les suivants :

- les salariés qui n'ont pas bénéficié d'action de formation depuis au moins 4 ans au sein de leur entreprise ;
- les salariés qui mobilisent leur compte personnel de formation et qui bénéficient d'un abondement ;
- les femmes et les hommes après un congé parental ou d'adoption et les femmes à l'issue d'un congé de maternité ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins 45 ans,
- les titulaires d'un mandat syndical ou social dans la perspective de la suite de leur parcours professionnel ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-2 du code du travail (notamment les salariés handicapés) ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou en CDI.

Les périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés des TPE/PME, ou celles concourant à l'objectif de mixité professionnelle, bénéficient du même financement majoré que les publics présentés ci-dessus.

Dans le cadre de la mission qui lui est confiée par le présent avenant, la CPNEFP peut, en tant que de besoin, actualiser par délibération la liste des publics ouvrant droit au financement majoré, notamment à l'issue de l'étude prospective présentée dans l'article 1.2, qui aura pour objectif d'identifier les familles de métiers susceptibles de subir des transformations à moyen-long terme.

L'article 5 du présent accord indique le montant correspondant au financement majoré dont bénéficient ces publics.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation doit soit s'inscrire dans le cadre du plan de formation, soit intervenir en abondement du compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de formation, la proposition de la période de professionnalisation par l'employeur nécessite l'accord écrit du salarié, lorsqu'elle se déroule en tout ou en partie en dehors du temps de travail (dans la limite fixée par la loi ⁽¹⁾). Dans ce document contractuel, 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 de la rémunération du salarié par l'employeur.

Le salarié peut également demander à son employeur à bénéficier d'une période de professionnalisation dans le cadre du plan de formation. L'employeur peut satisfaire cette demande lorsque le projet de formation s'inscrit dans les besoins de l'entreprise. Son accord est par ailleurs conditionné à la décision positive de prise en charge de l'OPCA.

La désignation d'un tuteur est un gage avéré de réussite, le tuteur a pour missions d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire de la période de professionnalisation pendant la durée de cette période et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe

(1) 80 heures à la date de signature de cet avenant.

à l'évaluation du suivi de la formation. Les signataires du présent accord recommandent donc la nomination d'un tuteur pour toutes les périodes de professionnalisation.

2.3. Dispositifs à initiative individuelle

2.3.1. Compte personnel de formation

Objet

Le compte personnel de formation (CPF), géré par la Caisse des dépôts et consignations, a été créé le 1^{er} janvier 2015.

Un CPF accompagne son titulaire pendant toute la durée de sa vie professionnelle :

- pour toute personne d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- dès l'âge de 15 ans, pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage, après avoir achevé leur premier cycle de l'enseignement scolaire.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ; elles peuvent être utilisées durant toute la vie active du titulaire du compte.

Accompagnant chaque salarié au cours de sa carrière professionnelle, le CPF permet à son titulaire de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau de qualification supérieur et permet d'optimiser son parcours ou son projet professionnel.

Alimentation du compte

Le CPF de chaque salarié à temps plein est alimenté par la Caisse des dépôts et consignations à la fin de chaque année civile à hauteur de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le nombre d'heures créditées sur le compte pour les salariés à temps partiel ou en CDD est calculé proportionnellement au temps de travail effectué ⁽¹⁾.

Les heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF ne sont prises en compte ni pour le calcul du plafond de 150 heures, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le CPF. Elles sont en revanche mobilisables aux conditions du CPF avant le 1^{er} janvier 2021.

Pour le calcul de l'alimentation du CPF d'un salarié à temps plein, il convient de se référer à la durée de travail à temps plein fixée conventionnellement ou, à défaut, à une durée du travail de référence de 1 607 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Chaque salarié peut consulter le solde d'heures inscrites sur son compte et s'informer sur les formations éligibles après avoir créé son profil sécurisé, par le biais du site internet géré par la Caisse des dépôts et consignations (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Mise en œuvre

C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation, bien que l'accord de son employeur soit exigé dans certains cas.

(1) Voir les modalités d'abondement supplémentaire conventionnel concernant les salariés à temps partiel ci-après.

Que ce soit pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur ne peut en aucun cas contraindre un salarié à utiliser son CPF.

Sont éligibles au CPF pour les salariés de la branche IEG :

- l'accompagnement à la VAE ;
- les formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences professionnelles ». Ce socle, défini par décret, est constitué de sept blocs de compétences correspondant à « l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Ces blocs de compétences sont éligibles de manière indépendante si le salarié le souhaite ;
- les formations qualifiantes ou certifiantes, à condition qu'elles soient inscrites sur la liste de la branche des IEG qui sera établie par la CPNEFP ou la liste nationale interprofessionnelle ou la liste régionale interprofessionnelle de leur lieu de travail.

Pour pouvoir figurer sur l'une des listes citées ci-dessus les formations doivent être sanctionnées par une certification professionnelle (RNCP) ou sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI) ou inscrites à l'inventaire des certifications personnelles par la CNCPC ou inscrites au programme régional de qualification.

Les formations sanctionnées par une certification organisée en blocs de compétences (par exemple certificats de compétences professionnels des titres professionnels, UV ou ECTS ⁽¹⁾ sur les certifications universitaires) permettent un accès progressif à la qualification. Chaque bloc de compétence est éligible au CPF si la certification complète figure sur l'une des listes citées précédemment.

Engagement de mettre en place une liste de branche de formations éligibles au CPF

Afin de favoriser le développement du CPF dans les IEG, les parties signataires du présent accord conviennent de définir une liste de branche de formations éligibles au CPF. Ces formations viendront en complément des listes nationale et régionales, accroissant ainsi les possibilités de formation s'offrant aux salariés dans le cadre du CPF, tout en ciblant mieux les besoins de la branche. La CPNEFP est chargée de définir cette liste, conformément au rôle qui lui est confié en la matière par la loi du 5 mars 2014. Dans l'attente de cette liste, il est rappelé que les certifications figurant dans la liste publiée par AGEFOS-PME sont éligibles au CPF, tout comme les certifications de la liste nationale interprofessionnelle et de la liste régionale interprofessionnelle du lieu de travail du salarié.

La CPNEFP pourra également formuler des recommandations au COPANEF ⁽²⁾, dans le but d'inscrire sur la liste nationale interprofessionnelle définie par ce dernier, des certifications utiles aux entreprises de la branche.

Départ en formation

Les actions de formation réalisées dans le cadre du CPF peuvent se réaliser soit pendant le temps de travail, soit hors temps de travail.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Dans ce cas, il n'y a ni rémunération complémentaire, ni versement d'une allocation de formation.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation :

- au minimum 60 jours avant le début de formation, si la formation est d'une durée inférieure à 6 mois ;
- au minimum 120 jours avant, dans les autres cas.

(1) European credit transfert system.

(2) Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre à la demande du salarié, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation. Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les employeurs à examiner avec une attention particulière les demandes de CPF sur le temps de travail, issues de publics potentiellement concernés par un abondement de branche. En outre, ils encouragent fortement les employeurs à prendre en considération la concordance entre le contenu de la formation et les besoins de l'entreprise lors de l'examen d'une demande de CPF sur le temps de travail.

Néanmoins, l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;
- la formation est financée au titre de l'abondement correctif du CPF obtenu, le cas échéant, dans le cadre de l'entretien professionnel à l'issue de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel réalisé tous les 6 ans (voir art. 4).

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.

Les règles d'utilisation du reliquat des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF sont les suivantes :

- les droits à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF sont utilisables aux conditions du CPF à compter du 1^{er} janvier 2015. Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures ;
- lorsqu'un salarié bénéficie d'une formation dans le cadre du CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu.

Afin de préparer au mieux la mobilisation de leur CPF, les salariés de la branche IEG peuvent recourir au conseil en évolution professionnelle (voir art. 4) auprès de l'OPACIF (UNAGECIF ou FONGECIF) qui gère la contribution 0,2 % CIF de leur entreprise.

Le départ effectif en formation aura lieu si le financement de l'action de formation est intégralement assuré avant le démarrage de la session choisie.

Demande d'abondement en heures

Si la durée de l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure aux heures figurant sur son CPF, un abondement de ces heures peut être effectué à la demande du salarié, ces heures n'étant ni inscrites au CPF, ni prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

L'abondement d'utilisation peut être :

- supplémentaire s'il est prévu par accord de branche ou d'entreprise, et sa mobilisation est alors systématique ;
- complémentaire, c'est-à-dire négocié au cas par cas, et donc hors champ du présent accord.

Les abondements prévus par la loi peuvent être apportés par :

- l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié de la branche ;
- l'OPCA de la branche (AGEFOS-PME pour la branche des IEG) en application d'un accord de branche ;
- l'OPACIF chargé de la gestion du congé individuel de formation (UNAGECIF ou FONGECIF pour la branche des IEG) ;
- l'organisme en charge de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité ;

- l’Etat ;
- les régions ;
- l’AGEFIPH ;
- ou le titulaire lui-même.

Abondement supplémentaire conventionnel

Si la décision d’abonder le CPF pour certaines populations et/ou formations relève en priorité du niveau de l’entreprise (afin de permettre la prise en compte des spécificités de métier et de taille), les parties signataires considèrent qu’il est du rôle de la branche de développer une approche transverse et complémentaire sur le sujet, à caractère « social » ou « sociétal », en favorisant notamment un abondement du CPF au bénéfice des publics salariés les plus fragiles ou pour lesquels l’accès à la formation est le plus difficile.

Les parties signataires du présent accord prévoient d’abonder la mobilisation des heures de CPF par les salariés des entreprises de la branche selon les modalités suivantes :

- les abondements définis par le présent accord sont en heures et mobilisés de façon systématique dans le cadre d’une période de professionnalisation. A ce titre, ils sont financés par les fonds de la professionnalisation mutualisés au niveau de la branche (0,4 %) ;
- ces abondements sont des abondements d’utilisation : c’est-à-dire qu’ils sont déclenchés uniquement à la mobilisation du CPF par les salariés, dans les conditions évoquées dans le paragraphe « Départ en formation » ;
- seuls les CPF mobilisés en tout ou partie sur le temps de travail peuvent faire l’objet de ces abondements ;
- ces abondements concernent les CPF mobilisés :
 - par les salariés disposant d’un faible niveau de qualification (inférieur ou égal au niveau V ⁽¹⁾), pour élever leur niveau de qualification ;
 - par les salariés en situation de handicap ;
 - par ceux cherchant à acquérir le socle de compétences ;
 - par ceux n’ayant pas eu d’action de formation depuis au moins 4 ans au sein de leur entreprise ;
 - ou sur des formations concourant au développement de la mixité dans les familles de métiers ciblées par la CPNEFP.

L’abondement de la branche accordé dans ce cadre sera égal à l’investissement en heures du salarié sur son CPF, dans la limite du reliquat d’heures nécessaires pour assurer la formation (par exemple, pour un salarié disposant de 120 heures sur son CPF et souhaitant suivre une action de formation de 240 heures, l’abondement sera de 120 heures) ;

- en outre, pour les salariés à temps partiel mobilisant leur CPF, il est convenu d’abonder leur CPF d’un nombre d’heures correspondant à l’écart entre les heures qu’ils ont acquises et celles qu’ils auraient acquises s’ils avaient travaillé à temps plein. Cet abondement est déclenché lors de l’utilisation du CPF et est cumulable, le cas échéant, avec les possibilités d’abondement évoquées plus haut ;
- enfin, pour les salariés exerçant une mission tutorale (période ou contrat de professionnalisation, ou contrat d’apprentissage), il est convenu d’abonder leur CPF, au moment de son utilisation, de 15 heures par mission tutorale exercée au cours des 5 dernières années (dans la limite de deux), à titre de reconnaissance de la fonction tutorale au niveau de la branche. Cet abondement est cumulable, le cas échéant, avec les possibilités d’abondement évoquées plus haut.

Ces modalités d’abondement, et en particulier la liste des publics potentiellement bénéficiaires, pourront être réajustées par la CPNEFP, notamment à l’issue de l’étude prospective présentée dans

(1) Voir en annexe II la définition des niveaux de qualification.

l'article 1.2, qui aura pour objectif d'identifier les familles de métiers susceptibles de subir des transformations à moyen-long terme.

Les salariés de la branche des IEG pourront par ailleurs utiliser le conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans la recherche d'abondements autres que ceux définis par le présent accord si le besoin s'en fait sentir, en particulier lorsque le CPF sera mobilisé dans le cadre d'un projet professionnel extérieur à l'entreprise (création d'entreprise, reconversion externe, etc.).

2.3.2. CIF

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 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.

En outre, lorsque le salarié en contrat à durée indéterminée, ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise en fait la demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation, de 120 heures minimum, se déroulant en totalité en dehors du temps de travail.

Un congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour réaliser notamment un bilan de compétences, pour préparer et passer un examen dans la perspective de l'obtention d'un titre, d'un diplôme ou d'un CQP ou pour une procédure de VAE.

Le congé individuel de formation est ouvert aux salariés en CDD selon des modalités particulières qui sont à voir auprès de l'OPACIF auquel adhère l'entreprise du salarié (UNAGECIF ou FONGECIF). Il leur est remis un bordereau (BIAF) établi par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur.

2.4. Autres dispositifs

2.4.1. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnaît une qualification professionnelle (somme des savoirs et savoir-faire acquis). C'est une certification élaborée par une branche professionnelle pour satisfaire les besoins en compétences des entreprises qui la composent et permettre aux salariés d'attester leur niveau de qualification.

Le cursus qualifiant peut prendre plusieurs formes :

- un module unique de formation théorique ;
- une somme de plusieurs modules théoriques sans période pratique en entreprise ;
- une alternance de modules théoriques et de mises en pratique.

La branche des IEG privilégie cette dernière modalité.

Un CQP s'appuie, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Les CQP sont rattachés à des emplois.

L'objectif de la mise en place de CQP pour la branche des IEG est que toute entreprise puisse trouver des CQP qui répondent à ses besoins et à ceux de ses salariés :

- disposer d'un référentiel commun et homogène d'activités/compétences qui peut faire l'objet d'adaptations pour prendre en compte les évolutions des métiers. Il contribue au maintien dans la durée des compétences, particulièrement celles des métiers techniques ;
- donner de la visibilité tant sur les métiers que sur les cursus de formation et renforcer l'attractivité des métiers de la branche professionnelle des IEG à l'extérieur des entreprises qui la composent. L'inscription des CQP de la branche des IEG au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) participe de cet objectif ;
- fournir au management une garantie sur un niveau de compétences techniques validé ;
- permettre aux salariés d'acquérir et d'attester d'un niveau de qualification et de savoir-faire acquis.

Le panel de CQP de la branche des IEG doit être arrêté en prenant en considération l'expression des besoins de l'ensemble des entreprises qui la compose, quelle qu'en soit la taille.

L'obtention d'un CQP de la branche des IEG, hormis dans le cas d'un CIF, donnera lieu à l'attribution, aux salariés de la branche l'ayant obtenu, d'une prime de 1 014 €. Cette prime évoluera chaque année au rythme du SNB.

Afin de permettre d'obtenir la validation totale ou partielle par la VAE, les référentiels des CQP seront définis sous forme de modules.

Le processus de mise en place de CQP a été engagé dès 2010. La CPNEFP a validé une première liste d'emplois qui ont été inscrits au RNCP :

- technicien d'intervention réseau électrique – monteur réseau souterrain ;
- technicien protection cathodique ;
- technicien d'intervention réseau gaz (collège exécution).

Le choix de créer des nouveaux CQP pour la branche et la validation des dossiers de construction de ces CQP sont de la responsabilité de la CPNEFP.

2.4.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Objet

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou d'exercice de responsabilités syndicales, d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale pour l'acquisition d'une qualification certifiée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP, enregistré au RNCP. Elle permet de répondre à la fois aux intérêts et enjeux des salariés et des entreprises, en particulier en réduisant les temps et les coûts d'accès à la qualification.

En tout état de cause, la VAE est un outil de reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle (acquisition d'un certificat, titre ou diplôme). Elle peut accompagner la gestion des mobilités, la sauvegarde des savoir-faire sensibles...

La VAE peut être réalisée dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective.

Lorsqu'elle est individuelle, la VAE s'inscrit dans une logique d'individualisation du parcours de formation.

Lorsqu'elle est collective, elle est à l'initiative de l'employeur, qui propose alors, sur le plan de formation, une démarche VAE à un certain nombre de ses salariés, en lien avec sa politique de gestion des compétences. Un accompagnement renforcé alternant des séquences de suivi individuel et des regroupements collectifs pour impulser une dynamique fédératrice et de réussite est alors mise en œuvre.

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

- du plan de formation de l'entreprise ;
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience.

Congé de validation des acquis de l'expérience

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une VAE et de se soumettre aux épreuves de validation. L'accompagnement éventuel à cette démarche pourra lui être financé dans le cadre du CPF. Le financement est pris en charge par l'OPACIF auquel l'entreprise du salarié adhère, que ce soit pour le congé VAE ou pour le CPF portant l'accompagnement.

Le congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. La durée du congé est limitée à 24 heures à prendre en une ou plusieurs fois.

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, d'un certificat ou d'un titre à finalité professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent de poursuivre l'effort pour mieux faire connaître avec l'appui de la filière RH les actions de VAE proposées et incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Par ailleurs, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

L'accompagnement de la VAE peut être réalisé dans le cadre :

- du CPF ;
- d'une période de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE doit pouvoir bénéficier d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs.

Participation de salariés à des jurys de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury, sous réserve de respecter un délai de prévenance réglementaire et lui rembourse les frais de participation y afférents.

2.4.3. 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.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou dans le cadre du plan de formation :

- tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté, dont 12 mois dans son entreprise, peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'un congé de bilan de compétences. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures et il peut se réaliser en tout ou partie sur le temps de travail. La prise en charge financière de ce congé de bilan relève de l'OPACIF auquel adhère l'entreprise du salarié ;
- lorsque le bilan de compétences est accepté par l'employeur, il est réalisé dans le cadre du plan de formation sur le temps de travail.

Article 3

Dispositifs de professionnalisation à destination des publics externes en recherche de qualification et d'emploi

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la professionnalisation et de l'insertion des jeunes, des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires des minima sociaux par la formation dans les entreprises.

3.1. Contrats de professionnalisation

Objet

Le contrat de professionnalisation vise à l'acquisition d'une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et organisme de formation.

La mise en œuvre des contrats de professionnalisation relaie les orientations des pouvoirs publics en faveur de certaines populations éloignées de l'emploi et/ou peu qualifiées.

Les publics éligibles :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Selon l'administration, ces personnes doivent par ailleurs être inscrites comme demandeurs d'emploi à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation adultes handicapés ;
- les anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion en CDD ou CDI.

Parmi ces catégories de salariés, les jeunes non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les titulaires de minima sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion sont en outre considérés comme prioritaires au sens de la loi (art. L. 6325-1-1 du code du travail).

Dans le cadre de la mission qui lui est confiée par le présent avenant, la CPNEFP pourra définir une liste de publics prioritaires, de branche, en tant que de besoin.

Qualifications

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit ouvrant droit aux certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI).

Elle vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans des organismes publics ou privés de formation. Ces enseignements peuvent également être dispensés au sein d'un service de formation interne à l'entreprise.

On parle de « service de formation interne » lorsque l'entreprise dispose d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning, réservés aux actions de formation. Ce service doit faire appel à des formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation.

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Lorsqu'il est conclu à durée indéterminée, il comprend en début de contrat une action de professionnalisation, c'est-à-dire une période d'alternance entre formation et exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles. Au terme de celle-ci, le contrat devient un contrat à durée indéterminée classique.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle varie en fonction du niveau de formation du salarié et des exigences liées à la qualification visée. Les formations accessibles sont, par ailleurs, fonction des priorités d'emplois fixées par les branches professionnelles.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour :

- les personnes sorties du système éducatif et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, et lorsque la nature de la qualification visée l'exige.

Durée de la formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques représentent une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans 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

Les salariés en contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération. Celle-ci ne peut être inférieure à :

- 65 % du Smic pour les bénéficiaires de moins de 21 ans ;
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires de 21 ans à 25 ans révolus ;
- 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale prévue par disposition d'accord collectif de branche, pour les bénéficiaires de 26 ans et plus.

Accompagnement vers l'emploi

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des contrats de professionnalisation qui recherchent un emploi à l'issue de leur contrat, les entreprises sont invitées à utiliser la démarche « engagement-jeunes », qui vise à partager entre entreprises les viviers d'alternants sortants.

Cette démarche est étendue aux contrats d'apprentissage.

3.2. Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelles ou collectives à la maille des entreprises pourront être mises en œuvre, en partenariat avec Pôle emploi, par les entreprises de la branche des IEG pour permettre à un ou des demandeurs d'emploi, ou à un ou des salariés bénéficiaires d'un CUI à durée déterminée ou indéterminée, ou ayant conclu un CDD d'insertion dans les structures d'insertion par l'activité économique, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences pour occuper un ou des emplois identifiés au sein d'une ou de plusieurs entreprises de la branche, correspondant à une ou des offres déposées auprès de Pôle emploi (pour la POE individuelle).

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui va être conclu entre l'employeur et le bénéficiaire est un :

- CDI (statutaire ou non statutaire) ;
- contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou à durée déterminée de 12 mois minimum ;
- CDD d'une durée minimum de 12 mois ;
- contrat d'apprentissage d'une durée minimum de 12 mois.

Pour la POE individuelle, l'entreprise, en concertation avec Pôle emploi et l'OPCA, définit les compétences que le bénéficiaire devra acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Préalablement à l'entrée en formation du bénéficiaire, une convention est établie entre les parties prenantes (Pôle emploi, l'entreprise bénéficiaire, l'organisme de formation, et l'OPCA si celui-ci intervient dans le financement). Cette convention doit préciser les objectifs de la formation, sa durée, ses modalités de financement, le cas échéant, le montant et les modalités de la participation financière de l'OPCA, ainsi que la date prévisionnelle et la forme de l'embauche (type et durée du contrat) qui doit en découler, sous réserve de l'acquisition effective des compétences attendues.

Dans le cadre de la POE, la rémunération du salarié bénéficiaire d'un CUI à durée déterminée ou indéterminée, ou ayant conclu un CDD d'insertion dans les structures d'insertion par l'activité économique, est maintenue par l'employeur. Elle peut être prise en charge par l'OPCA.

Un tuteur doit être désigné au sein de l'entreprise pour être le référent du stagiaire dans le cadre de la formation.

Les partenaires sociaux, déclinant les orientations des pouvoirs publics à destination des demandeurs d'emploi ayant un faible niveau de qualification, considèrent la POE comme un dispositif susceptible de répondre à cette volonté et en souhaitent la promotion.

Article 4

Accompagnement du salarié dans son parcours

4.1. Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié des IEG, quel que soit le type de contrat de travail (CDD, CDI), peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil personnalisé, gratuit et confidentiel, est à l'initiative de chaque personne.

Ce conseil, destiné au salarié, a une triple vocation. Il permet ainsi :

- d'accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ;
- de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ;
- de faciliter notamment le recours, au compte personnel de formation.

Le CEP est assuré par les OPACIF ainsi que par les institutions ou organismes suivants l'APEC, Pôle emploi, les CAP emploi et les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociales des jeunes. L'ensemble des salariés de la branche des IEG bénéficiera de ce service à travers l'UNAGECIF ou le FONGECIF dont relève leur entreprise. Une communication sera faite au niveau de la branche sur le CEP et sur l'accompagnement possible des salariés par les OPACIF.

L'offre de service du CEP se structure autour de trois niveaux :

- un premier niveau d'accueil individualisé : l'accueil permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin. Le premier niveau d'accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider ;
- un deuxième niveau de conseil personnalisé : lorsque la personne exprime un projet d'évolution professionnelle, elle bénéficie d'un appui à la construction et la formalisation de ce projet ainsi qu'à l'élaboration d'une stratégie, selon des modalités déterminées au préalable avec le conseiller ;
- un troisième niveau d'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet : il doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de

son projet. Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation.

4.2. Accompagnement tutorial

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

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

Bien que les politiques d'apprentissage ne relèvent pas du présent accord de branche, mais soient du ressort de chaque entreprise, les mesures en faveur de l'accompagnement tutorial, définies ci-dessous, bénéficieront également aux maîtres d'apprentissage.

Objet

La fonction tutorale a pour objets :

- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- 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, ou des publics externes dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances en situation professionnelle ;
- 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...) contribuent à la socialisation de ces publics, ce 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 et maîtres d'apprentissage sont choisis par les employeurs, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans, 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 apprenants au plus, tous types de dispositif ou contrat 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. Au regard de l'expérience qu'ils peuvent avoir à transmettre, le tutorat par des salariés de 45 ans et plus sera tout particulièrement encouragé.

Reconnaissance des tuteurs et maîtres d'apprentissage

Parce que les tuteurs et maîtres d'apprentissage 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 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. Parallèlement, en application des dispositions décrites au chapitre 2.3.1, un abondement du CPF de 15 heures est octroyé au moment de son utilisation, par mission tutorale exercée au cours des 5 dernières années (dans la limite de deux), au titre de la reconnaissance du tutorat.

La CPNEFP définira une charte de la mission tutorale, à destination des entreprises de la branche. Cette charte abordera notamment la question de la formation des tuteurs et de leur missionnement.

4.3. Passeport orientation et formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, tout salarié peut, à son initiative, 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 un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Un modèle de passeport a été créé pour la branche et est à disposition sur le site du SGE des IEG.

Celui-ci recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
 - les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

4.4. Entretien professionnel

Tout salarié de la branche des IEG est informé lors de son embauche qu'il bénéficie, *a minima* tous les 2 ans, d'un entretien au cours duquel sont évoquées les questions de perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi afin de mieux définir son projet professionnel.

Cet entretien, qui se distingue de l'entretien d'évaluation, donne lieu à la rédaction d'un document mis à disposition du salarié.

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

- les attentes du salarié en matière d'évolution professionnelle ;
- l'identification des éventuels besoins de formation et de professionnalisation ;
- les initiatives éventuelles du salarié en matière de CPF ou de période de professionnalisation ;
- les engagements réciproques en cas de formation sur la catégorie 2 du plan ou en période de professionnalisation en tout ou partie hors temps de travail.

Le déroulement efficace de cet entretien nécessite :

- une information préalable des salariés, leur laissant un délai suffisant pour préparer cet entretien et recourir, s'ils le souhaitent, au conseil en évolution professionnelle ;
- et une préparation des salariés et des managers. En particulier, les employeurs veilleront à offrir la possibilité d'un accès facilité des salariés à l'information sur les dispositifs de formation et de

professionnalisation existants. La CPNEFP est par ailleurs missionnée pour identifier, en s'appuyant sur l'OPCA, des outils qui pourront faciliter la préparation des salariés et des managers pour réaliser les entretiens.

Cet entretien doit systématiquement être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel tel que défini légalement, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

La CPNEFP engagera la diffusion, auprès des entreprises de la branche, de supports facilitant la promotion, la préparation et la réalisation des entretiens professionnels. Ces supports reposent sur les outils mis à disposition par l'OPCA et seront adaptés par la CPNEFP, le cas échéant, au contexte de la branche. Ces supports pourront notamment être utilisés pour attirer l'attention des managers sur la spécificité de l'entretien professionnel à certains moments clés de la carrière.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, sur ces 6 ans, des entretiens professionnels obligatoires tous les 2 ans, et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, 100 heures de formation supplémentaires sont créditées sur son compte ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Dans ce cas, son entreprise versera à l'OPCA de branche une somme forfaitaire, correspondant à ces heures.

Pour la consultation sur l'exécution du plan de formation, prévue à l'article L. 2323-34 du code du travail, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Article 5

Modalités de fonctionnement : financement et instances

5.1. Circuits et principes de financement

5.1.1. Principes généraux

La loi du 5 mars 2014 procède à une simplification de l'obligation des entreprises à participer au financement de la formation professionnelle continue. Le premier volet se traduit par un financement direct par l'entreprise des actions de formation de ses salariés sans contraindre cette dernière à dépenser une contribution minimum. Le second volet consiste pour l'entreprise assujettie à verser une contribution, dont le taux varie selon l'effectif, à un seul organisme collecteur ⁽¹⁾. Enfin, la contribution supplémentaire « 1 % CIF-CDD » qui doit être versée par toute entreprise ayant eu recours à des salariés en CDD, quant à elle, subsiste.

(1) Voir en annexe III les participations des entreprises au développement de la formation professionnelle continue prévues par le cadre légal à la date de signature de l'accord.

Sur les fonds destinés à la professionnalisation (0,4 % ou 0,3 % de la masse salariale brute), l'OPCA peut prendre en charge :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation (y compris en abondement du CPF) ;
- la formation pédagogique des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
- la fonction tutorale ;
- les frais de fonctionnement des CFA.

Les dépenses de formation engagées dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation couvrent les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires de ces dispositifs et sont financées par l'OPCA de la branche, sur la base de forfaits horaires définis par le présent accord collectif de branche.

Les fonds mutualisés de la professionnalisation sont remis à disposition, dans la mesure des disponibilités financières totales, des entreprises de la branche pour la formation de leurs salariés. La CPNEFP est missionnée pour définir annuellement la répartition par dispositif de ces fonds.

En cours d'exercice, dès lors que les projections financières feraient apparaître un risque important de rupture de financement des actions de professionnalisation et lorsque le taux de consommation de la capacité de financement atteint 80 %, la SPP et la CPNEFP seront saisies afin de prendre les mesures correctives nécessaires.

Sur les fonds destinés au CPF (0,2 % de la masse salariale brute), l'OPCA peut prendre en charge :

- les frais pédagogiques et annexes des actions de formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche des IEG. Cette prise en charge financière, que ce soit sur ou hors temps de travail, se fait au coût réel, dans la limite des plafonds éventuels mis en place par l'OPCA ;
- la rémunération du salarié en formation dans le cadre du CPF sur le temps de travail peut être prise en charge dans la limite de 50 % maximum du « montant total des frais de formation » et des éventuels plafonds mis en place par l'OPCA (sur décision de son conseil d'administration).

L'ensemble des dispositions de financements et montants contenues dans le présent accord feront l'objet d'une mise à jour régulière par la CPNEFP, qui les transmettra à l'OPCA. Ce dernier est en charge de l'élaboration et de la mise à jour des fiches critères de prise en charge destinées aux entreprises de la branche.

5.1.2. Modalités de prise en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation

Les partenaires sociaux distinguent deux régimes dotés d'un niveau différent de prise en charge par l'OPCA :

- le premier constitue le socle qui affirme le soutien de la branche des IEG à la formation. Il concerne les publics légalement éligibles aux différents dispositifs de la professionnalisation ;
- le second concerne les publics visés par un financement majoré pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il traduit l'ambition affichée par la branche. A ce titre, le niveau des forfaits est majoré de 100 %.

Périodes de professionnalisation

La prise en charge financière par l'OPCA des actions de professionnalisation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation, tous frais confondus, est à hauteur de (à la date de signature de l'avenant) :

- 64 € HT par heure pour les publics visés par les majorations de prise en charge ;
- 32 € HT par heure pour les autres publics.

Dans le cadre de la mission qui lui est confiée par le présent avenant, la CPNEFP peut, en tant que de besoin, actualiser ces niveaux de financement.

Contrats de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont prises en charge par l'OPCA, à hauteur de (à la date de signature de l'avenant) :

- 11,50 € HT par heure et par stagiaire pour les publics prioritaires définis par la branche ;
- 17 € HT par heure et par stagiaire pour les publics prioritaires définis par la loi ;
- 10,40 € HT par heure et par stagiaire pour les autres publics.

Les modalités particulières de prise en charge pour les contrats « nouvelle chance » et « nouvelle carrière » seront définies par la CPNEFP dès publication des textes afférents. Les niveaux de prise en charge sur les contrats de professionnalisation sont définis dans le cadre des contraintes de l'OPCA pour accéder à la péréquation du FPSPP, le cas échéant.

Accompagnement tutoral

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale (tuteurs et maîtres d'apprentissage), 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. La prise en charge par l'OPCA peut être diversifiée selon la taille de l'entreprise dans la limite du plafond horaire et de la durée maximale déterminés par décret.

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 dans les conditions prévues par la législation.

La prise en charge, par l'OPCA, des frais de formation ⁽¹⁾ des tuteurs (contrats ou périodes de professionnalisation) et maîtres d'apprentissage est assurée dans la limite de (à la date de signature de l'avenant) :

- 15 € HT par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

Les dépenses liées à l'exercice du tutorat (pour les contrats et périodes de professionnalisation) sont financées dans la limite de (à la date de signature de l'avenant) :

- 345 € HT par mois et par mission tutorale, pour une durée maximum de 6 mois pour l'accompagnement d'un salarié appartenant aux publics prioritaires ou si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ;
- 230 € HT par mois et par mission tutorale, pour une durée maximum de 6 mois, pour l'accompagnement des autres salariés éligibles.

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Dans le cadre de la POE individuelle, la formation, dispensée soit par un organisme de formation interne à l'entreprise, soit par un organisme externe, est financée par Pôle emploi dans la limite de 400 heures de formation. L'OPCA et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) peuvent prendre en charge le reliquat du coût horaire de la formation dans la limite du plafond précisé dans la convention-cadre nationale sur la POE signée entre l'OPCA et Pôle emploi.

Dans le cadre de la POE collective, la formation est financée par l'OPCA, Pôle emploi (dans la limite de 400 heures) et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) peuvent contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées dans une convention avec l'OPCA.

(1) Frais pédagogiques et frais annexes.

5.1.3. Modalités de prise en charge par l'OPCA au titre du CPF

Frais pédagogiques et frais annexes de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement et de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation) afférents à la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF par l'OPCA.

La prise en charge financière par l'OPCA des actions de professionnalisation réalisées dans le cadre du CPF, tous frais confondus, est en 2015 (à la date de signature de l'avenant) à hauteur de :

- 20 € HT par heure de formation (compte tenu de l'absence de contribution 0,2 % CPF pour l'année 2015).

Rémunération des salariés en formation CPF pendant le temps de travail

Le conseil d'administration de l'AGEFOS-PME a validé la prise en charge de la rémunération des salariés en CPF sur le temps de travail et conformément aux dispositions légales a fixé les conditions pour l'année 2015 (à la date de signature de l'avenant) à hauteur de :

- 15 € HT par heure de formation (compte tenu de l'absence de contribution 0,2 % CPF pour ce premier exercice).

Prise en charge financière de l'abondement supplémentaire de branche du CPF

L'abondement supplémentaire, tel que défini à l'article 2 du présent accord, sera porté systématiquement par une période de professionnalisation. La prise en charge financière par l'OPCA, tous frais confondus, est identique à ce qui est prévu ci-dessus pour les publics visés par les majorations de prise en charge, à savoir (à la date de signature de l'avenant) :

- 64 € HT par heure de formation.

Afin de faciliter la gestion des fonds mutualisés, la CPNEFP pourrait, en tant que de besoin, définir une part maximale des fonds de la professionnalisation dédiés à l'abondement du CPF.

L'abondement des demandes de CPF est soumis à l'existence de fonds encore disponibles sur le budget des fonds de la professionnalisation.

5.2. Instances de pilotage et de régulation

5.2.1. Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Sous réserve des attributions propres à la commission paritaire de branche (CPB) définies par l'accord de branche traitant du dialogue social dans la branche professionnelle des IEG, la CPNEFP est chargée de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle continue du présent accord.

Pour chaque exercice, la CPNEFP établit un rapport annuel d'activités avant le 1^{er} juillet de l'année suivante, qui est examiné en CPB avant le 15 juillet.

Rôle de la CPNEFP

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution des familles de métiers dans la branche professionnelle.

La CPNEFP a pour missions à titre principal :

a) Définition de la politique formation de branche :

- actualiser 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 « prioritaires » ou visés par les majorations de prise en charge ou par des abondements, dans les différents dispositifs de formation (période de professionnalisation, contrats de professionnalisation et accompagnement tutoral, VAE, préparation opérationnelle à l'emploi, compte personnel de formation) ;
- formuler toutes observations et propositions utiles sur les critères de qualité et d'efficacité de la formation telle que définie ci-dessus ;
- définir la liste des certifications éligibles au titre du CPF pour la branche des IEG.

b) Gestion des fonds mutualisés :

- informer l'organisme de collecte (OPCA) 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 ;
- définir, suivre et actualiser, en lien avec la SPP, la répartition par dispositif des poids financiers ainsi que le niveau des forfaits figurant à l'article 5 du présent accord (dans le respect des contraintes de fonctionnement de l'OPCA) ;
- suivre, en lien avec la SPP, sur la base des données présentées par l'OPCA, les engagements et la consommation des fonds mutualisés ;
- arrêter, si nécessaire, des mesures correctives en lien avec la SPP.

c) Observation des filières, des métiers et des qualifications de la branche :

- valider et suivre le programme de travail annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- analyser et valider les résultats de ce programme de travail et proposer les modalités de sa communication auprès des entreprises de la branche ;
- valider les cahiers des charges des études confiées au comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO).

d) Gestion des relations avec les instances en charge de la formation professionnelle :

- examiner, en lien avec les instances relevant du ministère de l'éducation nationale ou du ministère du travail, l'évolution et/ou la création des nouveaux diplômes et titres inscrits ou à inscrire au RNCP et en mesurer l'impact sur la formation dans la branche des IEG ;
- être en relation avec l'Education nationale pour la création de nouveaux titres ou diplômes intéressant spécifiquement les entreprises de la branche ;
- valider la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP), à l'initiative des membres de la CPNEFP représentant des salariés et/ou des employeurs.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion éventuelle de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat et/ou des régions. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP est en charge de la validation de tout support pédagogique destiné à informer les salariés et le management des entreprises de la branche sur l'accord et ses dispositions.

Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est une instance paritaire. En conséquence elle comprend :

- deux représentants des salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG parmi les actifs ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné 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 CPNEFP qu'en l'absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

Comité restreint de la CPNEFP

Le comité restreint de la CPNEFP a pour rôle principal de préparer les réunions plénières de la CPNEFP et en particulier d'en arrêter l'ordre du jour.

Il se réunit en amont des réunions plénières ; il comprend, parmi les membres de la CPNEFP :

- un représentant des salariés désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

Ces derniers peuvent être remplacés par un autre représentant titulaire de la CPNEFP.

Fonctionnement de la CPNEFP

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés. Ces décisions feront l'objet d'un tableau récapitulatif qui permettra de suivre leur mise en œuvre.

La CPNEFP 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 2 ans.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP 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 CPNEFP se réunit au moins trois 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 CPNEFP.

5.2.2. Gestion mutualisée 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 3 ans, renouvelable par période de 3 ans par tacite reconduction. Tout changement d'OPCA fera l'objet d'un avenant modificatif au présent accord.

Rôle de l'OPCA

Les organismes paritaires collecteurs agréés sont des organismes chargés de collecter la contribution unique des entreprises destinée à la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés. Le décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 suite à la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle précise les nouvelles modalités de fonctionnement des OPCA, notamment au titre des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.

L'OPCA a pour rôles :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue par la prise en charge des dépenses au titre du plan de formation (des employeurs de moins de 300 salariés uniquement sur la contribution unique), de la professionnalisation et du CPF ;
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins de formation professionnelle dans le respect des orientations de la branche des IEG ;
- d'accompagner les entreprises qui le souhaitent sur leurs politiques de certification et de gestion des compétences ;
- de s'assurer de la qualité des formations qu'il finance, en respectant les critères fixés par le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- de prendre en charge la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage.

L'OPCA doit assurer un service de proximité aux TPE/PME, avec la possibilité de financer l'ingénierie de certification et les coûts de diagnostic.

L'OPCA peut conclure des cofinancements et fonctionne selon une convention d'objectifs et de moyens négociée annuellement avec l'Etat.

Section professionnelle paritaire (SPP) des IEG

La section professionnelle paritaire est chargée de proposer au conseil d'administration paritaire de l'OPCA les orientations et priorités de formation pour la branche professionnelle IEG. C'est l'instance de représentation de la branche IEG au sein de l'OPCA, assurant, en lien avec la CPNEFP, l'application et le suivi de la politique de formation de la branche conformément à la réglementation en vigueur, aux accords de branche et aux décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

La SPP est composée de la façon suivante :

- deux représentants des salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG parmi les actifs ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné 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. 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.

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

L'OPCA assure le secrétariat de la SPP.

5.2.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, à la demande de la CPNEFP, les études et analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques.

Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle. Il conduit également les études prospectives sur les métiers, qualifications et compétences dont la branche aura besoin, afin de définir en conséquence la nature des formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des IEG utilise les études macro-économiques disponibles et s'appuie sur les besoins exprimés par la CPNEFP et les entreprises de la branche pour proposer le contenu des études prospectives à conduire pour la branche.

Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)

Le CPPO se réunit au moins deux fois par an et comprend :

- un représentant des salariés désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG parmi les actifs ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné 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. Les représentants suppléants ne peuvent siéger au sein du CPPO qu'en l'absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

Les membres du CPPO sont désignés pour une durée de 2 ans et choisis au sein des membres (titulaires et suppléants) de la CPNEFP.

Fonctionnement de l'observatoire

Dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP et en application des accords nationaux de la branche des IEG, le CPPO choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'observatoire doit mener.

A cette fin, il définit les objectifs des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Le plan de travail annuel de l'observatoire devra être présenté tous les ans en CPNEFP avant le 31 mars, puis communiqué à l'OPCA afin de dimensionner les moyens adaptés. Le CPPO définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

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

Financement de l'observatoire

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles applicables, l'organisme paritaire collecteur agréé des IEG (AGEFOS-PME) assure la prise en charge financière des travaux de l'observatoire.

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

5.2.4. UNAGECIF

Une nouvelle association de gestion du 0,2 % consacré au CIF, l'UNAGECIF, a été créée en 2012. Elle a été fondée à l'initiative des organisations syndicales de salariés et des membres fondateurs de l'association employeur pour la promotion du CIF que sont EDF SA, GDF SUEZ SA, la RATP, la SNCF et la Banque de France.

En créant l'UNAGECIF, les représentants des employeurs et des salariés des cinq entreprises précitées ont souhaité conserver un organisme à même de répondre aux besoins spécifiques de leurs salariés. Une partie des fonds collectés sont mutualisés sur les principales priorités définies paritairement au conseil d'administration de l'organisme. Au-delà de cette mutualisation des fonds voulue par la loi, ont ainsi été mis en place au sein de l'UNAGECIF des comités paritaires professionnels (CPP) pour chaque secteur d'activité (SNCF, RATP, Banque de France, IEG) qui étudient les dossiers du secteur professionnel et proposent des mesures au conseil d'administration.

Le nombre de dossiers CIF financés a ainsi augmenté de 35 % par rapport aux anciennes AGECEF.

Depuis la loi du 5 mars 2014, les prérogatives de l'UNAGECIF se sont élargies et elle met désormais à disposition des salariés des entreprises adhérentes le conseil en évolution professionnelle. Par ailleurs, elle participe, dans les principales régions, au service public régional de l'orientation qui pilote la mise en œuvre du CEP.

Les entreprises non adhérentes de la branche des IEG sont fortement incitées à y adhérer.

Article 6

Dispositions finales

6.1. Champ d'application et effet obligatoire

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national des IEG.

Le présent accord, qui a un caractère impératif, est applicable sans qu'il soit possible d'y déroger dans un sens moins favorable aux salariés, au niveau des entreprises et établissements couverts par le présent accord.

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La commission paritaire de branche pourra se réunir en fonction des évolutions législatives ou réglementaires ou résultant de besoins identifiés lors de la réalisation des bilans annuels afin d'y apporter les aménagements nécessaires.

6.3. Révision et dénonciation

A tout moment, une négociation de révision du présent accord pourra être ouverte à la demande d'un ou de plusieurs signataires du présent accord, dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

6.4. Notification, dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par le 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 par le code du travail.

6.5. Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions 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.

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 I 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.

6.7. Suivi de l'accord

La CPNEFP 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.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS FINALES DE L'AVENANT

Champ d'application et effet obligatoire

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national des IEG.

Le présent avenant, qui a un caractère impératif, est applicable sans qu'il soit possible d'y déroger dans un sens moins favorable aux salariés, au niveau des entreprises et établissements couverts par le présent avenant.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

La dénonciation de l'accord national du 16 septembre 2005 entraînera de droit la dénonciation du présent avenant.

Révision et dénonciation

A tout moment, une négociation de révision du présent avenant pourra être ouverte à la demande d'un ou de plusieurs signataires du présent avenant, dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

Notification. – Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministres chargés de l'énergie et du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 16 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
FNME CGT ;
FNEM FO.

ANNEXE I

ARTICLE L. 6313-1 DÉFINISSANT LE CHAMP D'APPLICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article L6313-1

Modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 6](#)

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;
- 4° Les actions de prévention ;
- 5° Les actions de conversion ;
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;
- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article [L. 3142-3-1](#) lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article [L. 335-6](#) du code de l'éducation.

ANNEXE II

DÉFINITION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION INDIQUANT LE TYPE DE FORMATION NÉCESSAIRE POUR OCCUPER UN POSTE DANS LE MONDE PROFESSIONNEL

<i>Niveau et correspondance en terme de formation</i>	
Niveau	Emploi exigeant une formation ...
VI	... n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire (16 ans)
V bis	... d'une durée maximale d'un an après le collège
V	... <u>équivalent au CAP</u> (certificat d'aptitude professionnelle), au BEP (brevet d'études professionnelles) ou au diplôme national du brevet (DNB, et anciennement brevet des collèges ou BEPC)
IV	... <u>équivalent au bac</u> (général, technologique ou professionnel), au brevet de technicien (BT) ou au brevet professionnel
III	... <u>équivalent à un niveau bac+2</u> : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie)
I et II	... <u>équivalent à un niveau égal ou supérieur au Bac+3</u> (licence, maîtrise, ...)

ANNEXE III

RAPPEL DES PARTICIPATIONS DES ENTREPRISES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE, PRÉVUES PAR LE CADRE LÉGAL À LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD

A la date de la signature de l'accord, les participations des entreprises au développement de la formation professionnelle continue se font en fonction de leurs effectifs, sur la base d'un pourcentage des rémunérations versées au cours de l'année précédente :

- la contribution mentionnée à l'article L. 6331-2 des employeurs de moins de 10 salariés est affectée à hauteur de 0,15 % de la masse salariale au financement des actions de professionnalisation et à hauteur de 0,40 % de la masse salariale au financement du plan de formation ;
- la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des employeurs de 10 à 49 salariés est affectée, en application de l'article L. 6332-3-4, à hauteur de 0,15 % de la masse salariale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18, à hauteur de 0,15 % de la masse salariale au financement du congé individuel de formation, à hauteur de 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation et, sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation ;
- la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des employeurs de 50 à moins de 300 salariés est affectée, en application de l'article L. 6332-3-3, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au financement du congé individuel de formation, à hauteur de 0,30 % de la masse salariale au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,10 % de la masse salariale au financement du plan de formation et, sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation ;
- la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des employeurs de 300 salariés et plus est affectée en application de l'article L. 6332-3-3 à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au financement du congé individuel de formation, à hauteur de 0,40 % de la masse salariale au financement des actions de professionnalisation et, sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation.

Soit en synthèse :



ANNEXE IV

COORDONNÉES DES PRINCIPAUX CENTRES DE FORMATION DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Engie. – Energy formation, centre de formation aux métiers de l'énergie, La Croix-Gaudin, 44360 Saint-Etienne-de-Montluc, France, tél. : 02 40 85 81 00.

EDF. – Pôle formation et C@mpus Groupe, tour Cèdre, 7, allée de l'Arche, TSA 61003, 92099 Paris La Défense Cedex, tél. : 01 58 86 71 00.

Unité de formation production ingénierie (UFPI), immeuble Le Primat, 190, rue Garibaldi, BP 33203, 69003 Lyon Cedex 03, tél. : 04 69 65 59 09.

Direction recherche et développement, institut de transfert des technologies (ITECH), 1, avenue du Général-de-Gaulle, 92141 Clamart Cedex, tél. : 01 47 65 44 86 ou 01 47 65 47 99.

ERDF. – ERDF, DRH, UO formation, immeuble Jean-Monnet, 11, place des Vosges, 92061 Paris La Défense, tél. : 01 81 97 46 25, adresse mail : erdf-uoformation@erdfdistribution.fr

RTE. – RTE, département professionnalisation des salariés, immeuble VIP, 66, rue de la Villette, 69425 Lyon Cedex 03, tél. : 04 26 68 58 00, adresse mail : rte-drh-dps-accueil@rte-france.com.

AFPPENN (association pour la formation professionnelle du personnel des entreprises non nationalisées). – 12 et 14, rue J.-F.-Kennedy, BP 29, 28111 Luce Cedex, tél. : 02 37 91 80 40, adresse mail : courrier@afppenn.fr.