AVENANT A L'ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES DU 16 SEPTEMBRE 2005

LE PRESENT AVENANT A POUR OBJET DE REVISER ET COMPLETER LES DISPOSITIONS CONTENUES DANS L'ACCORD NATIONAL DE BRANCHE DU 16 SEPTEMBRE 2005 ETENDU LE 3 FEVRIER 2006.

LE PRESENT AVENANT, A DUREE INDETERMINEE, S'ARTICULE COMME SUIT :

CHAPITRE UN : OBJET DE L'AVENANT A L'ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES DU 16 SEPTEMBRE 2005

CHAPITRE DEUX : MODIFICATIONS ET COMPLEMENTS A L'ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES DU 16 SEPTEMBRE 2005

CHAPITRE TROIS : DISPOSITIONS FINALES DE L'AVENANT

CHAPITRE UN : OBJET DE L'AVENANT A L'ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES DU 16 SEPTEMBRE 2005

Les partenaires sociaux de la Branche des Industries Electriques et Gazières ont conclu, le 16 Septembre 2005, un « accord relatif à la formation professionnelle continue dans la Branche des Industries Electriques et Gazières », étendu le 3 février 2006.

Cet accord, a créé les instances paritaires de Branche relatives à la formation, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), la Section Paritaire Professionnelle (SPP), l'Observatoire prospectif des Métiers.

Il a entériné l'adhésion des entreprises de la branche à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA). L'accord a affirmé l'ambition et la volonté des signataires d'accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, en identifiant des publics prioritaires, et en présentant l'ensemble des dispositifs.

Fort du retour d'expérience effectué après 5 années d'application de l'accord, et compte tenu de l'évolution de la règlementation applicable contenue dans la loi relative à l'orientation et la Formation Professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 et la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels du 28 juillet 2011 les partenaires sociaux ont convenu de l'adapter.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir la négociation du présent avenant qui complète et adapte l'accord national de branche du 16 septembre 2005.

Le chapitre II du présent avenant présente les modifications apportées à toutes les dispositions contenues dans l'accord national du 16 septembre 2005, auxquelles il se substitue. Il se décompose de la manière suivante :

- La première partie traite des instruments de régulation : le retour d'expérience de la période passée incite les partenaires sociaux à apporter un certain nombre de clarifications et de précisions afin d'optimiser le fonctionnement des instances paritaires de branche. Les partenaires sociaux veulent en effet permettre à ces instances de jouer pleinement leur rôle au service de la mise en œuvre de la politique.
- La seconde partie est consacrée aux modalités d'accès aux dispositifs de la formation.
- La troisième partie traite de l'aide à la professionnalisation des jeunes et des publics prioritaires.
- La quatrième partie traite des mesures spécifiques aux TPE/PME.
- La cinquième partie porte sur l'information et l'orientation des salariés.
- Enfin, la sixième partie concerne les questions de financement.

CHAPITRE DEUX : MODIFICATIONS ET COMPLEMENTS A L'ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES DU 16 SEPTEMBRE 2005

LE SOMMAIRE QUI SUIT, REPREND L'ENSEMBLE DES MODIFICATIONS (AJOUTS ET SUPPRESSIONS) AU TEXTE DE L'ACCORD INITIAL. IL SUBSTITUE AU SOMMAIRE PRECEDENT ET MODIFIE LA NUMEROTATION DE CERTAINS TITRES, CHAPITRES, ARTICLES.

SOMMAIRE

Préambule 6

TITRE 1 Les instruments de régulation au service d'une politique de formation de branche et d'Entreprises 10

Article 1-1 La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) 10

1. Rôle de la CPNEFP 10
2. Composition de la CPNEFP 12
3. Comité restreint de la CPNEFP 12
4. Fonctionnement de la CPNEFP 12

Article 1-2 La gestion mutualisée des fonds de la formation professionnelle continue 13

1. Désignation de l'organisme 13
2. Rôle de l'OPCA 13
3. La Section Professionnelle Paritaire (SPP) des IEG 14

Article 1.3 Le reporting 15

Article 1-4 L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche 16

1-4-1 Missions 16
1-4-2- Le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO) 16
1-4-3- Fonctionnement de l'Observatoire 17
1-4-4- Financement de l'Observatoire 17

ARTICLE 1-5 LA COLLECTE DES FONDS DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) 18

TITRE 2 Les modalités d'accès des salariés de la branche aux instruments de la formation tout au long de la vie professionnelle 18

Article 2-1 Les actions du plan de formation d'entreprise 18

Article 2-2 Le Droit Individuel à la Formation 19

2-2-2. Cas des salariés en CDD 22
2-2-3. DIF prioritaire de branche 22

Article 2-3- Les périodes de professionnalisation 23

2-3-1- Objet 23
2-3-2. Les publics prioritaires (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation 23
2.3.3 Les autres publics éligibles (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation 24
2.3.4 Actions de formation concernées 24
2-3-5 Mise en œuvre 24

Article 2-4 Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) 25

Article 2-5 Le Congé Individuel de Formation (CIF) 26

TITRE 3 L'aide à la professionnalisation des publics éloignés de l'emploi 27

Article 3.1 Les Contrats de professionnalisation 27

3-1-1- Objet 27
3-1-2- Les publics prioritaires (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation 27
3-1-3- Les autres publics éligibles (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation 28
3-1-4 Qualifications 28
3-1-5-Durée 28
3-1-6- Rémunération 28
3-1-7 Partage entre employeurs d'une liste des personnes non embauchés à l'issue d'un contrat de professionnalisation 29

Article 3.2 La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) 29

TITRE 4 TPE-PME 30
Article 4.1 Objectif et Définitions 30
Article 4.2 Mesures en faveur des TPE-PME 30
Article 4.3 Forfaits de prise en charge 31
Article 4.4 Principes de solidarité inter-entreprises 31

TITRE 5 L'information et l'orientation des salariés 31
Article 5-1 Le rôle de l'encadrement dans l'information et l'orientation des salariés 32
Article 5-2 L'accompagnement tutoral 32
1. Objet 32
2. Conditions d'exercice du tutorat 33
3. Reconnaissance des tuteurs et maîtres d'apprentissage 33
4. Financement 33
Article 5-3 Les entretiens et le bilan de compétences 34
1. L'entretien professionnel 34
2. Le bilan de compétences 35
Article 5-4 Le passeport orientation et formation 35
Article 5-5 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) 36
1. Objet 36
2. Congé de Validation des Acquis de l'Expérience 37
3. Accompagnement des salariés dans leur démarche de VAE 38
4. Participation de salariés à des jurys de VAE 38

TITRE 6 Le financement de la formation 38
Article 6.1 Répartition des fonds mutualisés 39
Article 6.2 Forfaits pris en charge par l'OPCA 39
6-2-1 DIF prioritaire de branche 40
6-2-2 Période de professionnalisation 40
6-2-3- Contrats de professionnalisation 40
6-2-4- Accompagnement tutoral 40
6-2-5- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) 41
6-2-6- Bilan de compétences 41

TITRE 7 Dispositions finales 41
Article 7-1 Champ d'application et effet obligatoire 41
Article 7-2 Durée 41
Article 7-3 Révision et dénonciation 42
Article 7-4 Notification, dépôt et extension 42
Article 7-5 Entrée en vigueur 42
Article 7-6 Mesures diverses 42
Article 7-7 Suivi de l'accord 42

ANNEXE 1 : Organisation des instances paritaires qui participent à la politique de formation professionnelle continue de la branche des IEG 43

ANNEXE 2 : coordonnées des principaux centres de formation des entreprises de la branche 44

Le préambule a été modifié et adapté comme suit. Il se substitue intégralement au préambule de l'accord national de branche du 16 septembre 2005.

Préambule

Le paysage de la branche des Industries électriques et gazières a évolué en profondeur depuis plusieurs années. Depuis l'ouverture des marchés de l'électricité et du gaz, le secteur a vu l'émergence d'une concurrence entre fournisseurs et assisté à un certain nombre de transformations organisationnelles importantes, en particulier des filialisations dues à la nécessité de séparer les fonctions de fournisseurs et de gestionnaires de réseaux.

A l'instar de tous les secteurs économiques, la branche des IEG est aujourd'hui confrontée à une évolution accélérée des technologies et à des environnements de plus en plus mouvants, à une augmentation significative du volume des départs en retraite, qui nécessitent une adaptation en continu des organisations et des compétences.

Dans ce contexte la formation initiale ne peut pas apporter seule une réponse. La formation professionnelle continue offre aux salariés la possibilité de s'adapter aux évolutions des organisations, des technologies et des métiers tout au long de leur parcours professionnel. Elle vise aussi à leur « permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle » (Art L6111-1 du code du travail).

Ce constat a des implications multiples, au nombre desquelles :

- L'accès à la formation des salariés est d'autant plus efficace qu'une information de qualité leur est assurée. Le salarié doit ainsi pouvoir bénéficier d'une information, de conseils et d'une orientation en matière de formation professionnelle
- Le salarié doit pouvoir se maintenir en situation « d'apprenant » au cours de sa carrière professionnelle. Lorsqu'il en a, à la fois les aptitudes et la volonté, il doit en outre, pouvoir utiliser les leviers de la formation professionnelle pour favoriser son évolution professionnelle
- Le salarié doit pouvoir bénéficier d'actions de formation à caractère qualifiant. A ce titre les partenaires sociaux de la branche des IEG se sont ainsi engagés dès 2010 dans la mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)
- Le salarié doit pouvoir, au cours de la seconde partie de sa carrière, continuer à bénéficier de formations adaptées

Dans le panorama nouveau du secteur des IEG, les partenaires sociaux reconnaissent toute l'importance de la formation pour faire face aux enjeux de demain. En complément des politiques de formation mises en œuvre par les entreprises, ils conviennent de donner toute sa place à la branche dans le domaine de la professionnalisation, à travers :

- La fixation d'orientations et de priorités communes pour la mise en œuvre des dispositifs de la professionnalisation dans le cadre d'une utilisation optimale des fonds de la professionnalisation

- la mise en œuvre de principes de solidarité entre grandes entreprises et TPE-PME dans le but de favoriser l'accès des salariés de ces entreprises à la formation
- L'adhésion à un OPCA et la mise en place d'instances paritaires permettant à la branche de fixer et d'actualiser ses priorités, de réaliser des études et de suivre l'utilisation des fonds mutualisés

Dans l'esprit de l'accord national de Branche du 16 septembre 2005, et de la loi du 24 novembre 2009, les partenaires sociaux de la branche des IEG s'entendent pour identifier des priorités pour l'accès aux fonds de la professionnalisation. Il s'agit en effet d'aiguiller les fonds de la professionnalisation au bénéfice de familles de métiers et publics identifiés comme prioritaires.

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit consacrer une partie des moyens et des dispositifs de la professionnalisation à des familles de métiers prioritaires pour lesquelles les besoins de formation s'avèrent importants (évolutions d'organisation, évolutions technologiques, niveau de formation initiale des titulaires des emplois, etc.). La définition par la branche de familles de métiers prioritaires constitue ainsi un élément important de la politique de formation de la branche.

Le travail d'identification des familles de métiers prioritaires sera réalisé par la Commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) alimentée, en tant que de besoin, par les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en prenant en considération les contraintes liées au caractère concurrentiel dans lequel se trouvent les entreprises de la branche.

Dès l'année 2012, la planification des travaux de la CPNEFP et de l'Observatoire devra permettre la prise en compte de ces nouvelles orientations pour l'affectation des fonds de la professionnalisation.

La branche des IEG s'inscrit également dans les orientations développées par les pouvoirs publics à destination de certaines populations. Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de prêter une attention particulière aux salariés des TPE-PME, à la situation des jeunes, des chômeurs, des salariés peu qualifiés, des travailleurs en situation de handicap, des femmes et des seniors. Ces deux dernières catégories de population font l'objet d'accords spécifiques de branche.

Les publics prioritaires comme les familles de métiers prioritaires peuvent évoluer selon le contexte, de la société civile ou des sociétés composant la branche des IEG. Pour cette raison, une actualisation annuelle sera réalisée en CPNEFP, sur la base du retour d'expérience des années précédentes.

En outre, le présent accord distingue pour chaque dispositif de professionnalisation deux régimes d'accès au financement par les fonds de la professionnalisation : les publics et familles prioritaires d'une part, les autres publics éligibles d'autres part. La première catégorie bénéficie d'un niveau de remboursement supérieur.

La branche rassemble des entreprises de tailles très diverses. Au-delà de la prise en compte de la collecte mutualisée des fonds du plan de la formation pour les entreprises de moins de 10 salariés, le présent accord intègre la prise en compte d'attentes spécifiques des TPE-PME.

La confirmation et le renforcement de dispositifs de solidarité seront recherchés afin de permettre aux salariés de ces entreprises d'accéder de manière efficace à la formation, en s'appuyant sur les entreprises de taille plus importante.

Enfin, les signataires de l'accord souhaitent marquer l'importance qu'ils accordent à l'information et l'orientation des salariés, gage d'efficacité de la formation professionnelle.
Pour cela, il convient de donner au personnel d'encadrement de l'entreprise, dans le cadre d'un portage assuré par la filière RH, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel et de conforter le rôle dévolu aux institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle continue.

COMPTE TENU DE CES ELEMENTS

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD NATIONAL SONT ORGANISEES DE LA FAÇON SUIVANTE :

- La première partie traite des instruments de régulation : le retour d'expérience de la période passée incite les partenaires sociaux à apporter un certain nombre de clarifications et de précisions afin d'optimiser le fonctionnement des instances paritaires de branche. Les partenaires sociaux veulent en effet permettre à ces instances de jouer pleinement leur rôle au service de la mise en œuvre de la politique.
  Dans ce cadre, pour un pilotage plus efficace des fonds de la professionnalisation, le reporting attendu de l'OPCA sera précisé et mieux encadré.
  Le protocole de fonctionnement de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) sera actualisé en conséquence.

- La seconde partie est consacrée aux modalités d'accès aux dispositifs de professionnalisation.
  Les évolutions touchant au Droit Individuel à la Formation (DIF) y sont introduites, ainsi que les évolutions législatives relatives à la définition des catégories d'action de formation intégrées dans le plan de formation.
  La mise en place des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et les évolutions touchant à la validation des acquis de l'expérience seront intégrées et développées dans cette partie.

- La troisième partie traite de l'aide à la formation des publics prioritaires en relayant les orientations prises par les pouvoirs publics. Les dispositifs de formation seront mis en œuvre au bénéfice de ces populations en mettant en œuvre les contrats de professionnalisation et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi.

- La quatrième partie traite des mesures spécifiques aux TPE-PME. Le contenu de cette partie vise en effet à contribuer à un égal accès de tous les salariés de la Branche à la formation quelle que soit la taille de l'entreprise dont ils font partie
- La cinquième partie concerne l'information et l'orientation des salariés. Les mesures propres à renforcer leur accompagnement y sont ainsi détaillées, et en particulier les dispositions visant à développer le passeport orientation et formation
- Enfin, la sixième partie porte sur les questions de financement, avec la fixation du niveau des forfaits et la distinction de ces forfaits suivant le caractère prioritaire ou non des bénéficiaires

  La CPNEFP, aura en charge la mise à jour de ces critères, elle pourra également, sur la base des travaux de la SPP, faire évoluer la valeur des forfaits pour garantir une utilisation optimale de fonds de la professionnalisation

L'ensemble des dispositions du Titre 1 « Les instruments de régulation au service d'une politique de formation de branche et d'entreprise » ont été modifiées et adaptées. Elles se substituent intégralement aux dispositions du Titre 1 de l'accord de branche du 16 septembre 2005.

TITRE 1 Les instruments de régulation au service d'une politique de formation de branche et d'Entreprises

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

Article 1-1 La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Le présent accord porte création d'une CPNE dans la branche des Industries Electriques et Gazières, dont l'appellation est modifiée en 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, contenues dans l'accord de branche sur la formation.

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

1. Rôle de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission à titre principal :

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

- 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
- Identifier des familles de métiers prioritaires vers lesquelles faire porter un effort particulier via les fonds de la professionnalisation, dans le respect de la confidentialité inhérente au caractère concurrentiel des entreprises de la branche. Les familles de métiers prioritaires seront identifiées parmi celles issues des travaux du CPPO (7 domaines et 28 familles de métiers, plus les familles de métiers de la distribution d'énergies), susceptibles bien sûr d'évolution en fonction des besoins. L'identification des familles de métiers prioritaires figurera dans le plan d'action de la CPNEFP pour 2012, afin de permettre une orientation priorisée des fonds de la professionnalisation dès cet exercice
- Définir et actualiser, le cas échéant, les publics éligibles et/ou les actions prioritaires associées aux différents dispositifs de formation (Droit Individuel à la Formation, période

de professionnalisation, contrats de professionnalisation et accompagnement tutoral, VAE, Préparation Opérationnelle à l'Emploi)

- Formuler toutes observations et propositions utiles sur les critères de qualité et d'efficacité de la formation telle que définie ci-dessus

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

- Actualiser la répartition par dispositif des poids financiers et des forfaits figurant au titre 6 du présent accord
- 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

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

- Définir le programme de travail annuel de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche en vue notamment de faire émerger des familles de métiers prioritaires, puis de les faire évoluer si nécessaire, pour répondre au mieux aux besoins
- Valider les cahiers des charges des études confiées au Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO), cf. article 1-4, et le choix des prestataires extérieurs
- Analyser et valider les résultats de ce programme de travail et proposer les modalités de sa communication auprès des entreprises de la branche

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

- Examiner, en lien avec les instances relevant du Ministère de l'Education Nationale ou du Ministère du Travail, l'évolution et/ou la création des nouveaux diplômes et titres inscrits ou à inscrire au RNCP et en mesurer l'impact sur la formation dans la branche des IEG
- Assurer l'interface avec l'Education Nationale pour la création de nouveaux titres ou diplômes intéressant spécifiquement les entreprises de la branche
- Valider la mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), à l'initiative des membres de la CPNEFP représentants des salariés et/ou des employeurs (cf. Article 2.4)

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

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

2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP 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.

Les membres de la CPNEFP sont désignés pour une durée de deux ans.

Il est introduit un paragraphe 3 dans l'article 1.1 qui traite du Comité restreint de la CPNEFP

3. Comité restreint de la CPNEFP

Dans un souci d'efficacité dans la préparation et le suivi des travaux de la CPNEFP, pour assurer une bonne fluidité de son fonctionnement, les partenaires sociaux décident de la création d'un Comité Restreint de la CPNEFP, dont le fonctionnement fait l'objet d'une modification du règlement intérieur de la CPNEFP. Celui-ci 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 à l'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

4. Fonctionnement de la CPNEFP

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

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 deux 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 règlement intérieur sera modifié, notamment pour acter la création du comité restreint.

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

Article 1-2 La gestion mutualisée des fonds de la formation professionnelle continue

1. Désignation de l'organisme

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

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

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

2. Rôle de l'OPCA

L'OPCA a pour rôle de :

- Collecter, c'est à dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle au périmètre défini ci-dessus et telles que précisées au titre 6 du présent accord
- Mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises
- Gérer et suivre les contributions collectées dans le respect des orientations de la branche des IEG
- Prendre en charge et financer, suivant les conditions définies par la Section Professionnelle Paritaire (SPP), les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par l'accord ou la CPNEFP à partir des données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications
- Optimiser l'utilisation des fonds collectés entre les entreprises de la branche
- Informer et sensibiliser les entreprises sur les services que l'OPCA apporte en matière de formation, y compris à destination des salariés

3. La Section Professionnelle Paritaire (SPP) des IEG

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

Le président et le vice-président de la CPNEFP seront habilités, par délibération de l'organisme, à renégocier le protocole initial qui a porté création de la SPP, afin de lever toute ambigüité concernant l'articulation des rôles entre les différentes instances et renforcer le reporting attendu de l'OPCA. Pour ce faire ils s'appuieront sur une proposition de la SPP.
Ce protocole une fois renégocié et approuvé par la CPNEFP sera conjointement signé par le président et le vice-président de la CPNEFP.

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.

La Section Professionnelle Paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations, modes d'attribution et de régulation définis par l'accord de branche et actualisés le cas échéant par la CPNEFP.

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.

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

L'OPCA assure le secrétariat de la SPP.

Il est introduit au titre 1 un article numéroté 1-3 « Le reporting ». L'introduction de cet article décale la numérotation des articles suivants du titre. L'introduction de l'article 1-3 conduit à numéroter 1-4 l'article suivant.

Article 1.3 Le reporting

La gestion et le suivi des contributions collectées dans le respect des orientations de la Branche des IEG sont confiés à l'OPCA, qui en conséquence met à disposition de la Branche des IEG l'ensemble des données et des reportings répondant aux finalités suivantes :

- Permettre le pilotage des volumes engagés par dispositif
- Permettre le suivi des engagements par publics (prioritaires et autres éligibles)
- Prévenir les ruptures de financement
- Fournir les argumentaires permettant d'éclairer les mesures correctives proposées
- Alimenter la réflexion avant chaque nouvel exercice par une restitution d'ensemble et de détails

L'OPCA devra :

- Produire des tableaux de bord identiques pour la SPP et la CPNEFP a minima quatre fois dans l'année à trimestre échu, date pouvant faire l'objet d'un report dans la limite de plus dix jours. Ces mêmes tableaux de bord actualisés pourront également être établis à la demande des partenaires sociaux de la SPP avec un délai maximum de mise à disposition de dix jours
- Rendre compte, en début de chaque année civile, du montant des facturations par rapport aux engagements de l'année précédente

Les tableaux de bord seront conçus par tranches de taille d'entreprises. Ils devront principalement rendre lisibles :

- Le montant de la collecte
- Les capacités de financement, en distinguant les concours externes à la Branche (FPSPP, FSE, interprofessionnel de l'OPCA...) de la capacité interne après cotisations et frais de gestion de l'OPCA
- Les engagements, les réalisations actualisées à n, n-1, n-2, n-3,
- Les facturations par rapport aux engagements
- Les dispositifs, leurs durées en heures, le nombre d'actions par dispositif, les valeurs en euros avec distinction des frais pédagogiques et des frais annexes (transport, hébergement, ...)
- Le volume des engagements des TPE-PME (en euros)
- Le suivi des priorités en évaluant :
  - Le poids relatif des différents dispositifs (en euros et pourcentage)
  - Pour chaque dispositif, la répartition entre les publics prioritaires et les autres publics éligibles (euros et pourcentage)

En outre, l'OPCA mettra mensuellement à disposition des partenaires sociaux une base de données regroupant l'ensemble des informations consolidées au niveau de la branche des

IEG (hors maille entreprise). Cette base de données sera transmise au Secrétariat des Groupements d'Employeurs des IEG (SGE des IEG).

Un cahier de charges, élaboré par la SPP sera soumis à la validation de la CPNEFP pour répondre à l'ensemble des besoins ci-dessus.

Article 1-4 L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

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

1-4-1 Missions

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

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

- Collecte d'informations
  Il recueille les informations et les données relatives à la branche et notamment celles disponibles auprès des organismes sociaux (Ministère de l'emploi, DARES, ASSEDIC,...)
  Il recense des données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche que lui font remonter les entreprises de la branche.

- Cartographie et analyse des familles de métiers de la branche
  Il identifie les filières professionnelles de la branche ainsi que les familles de métiers constitutives de ces filières.
  Notamment lors du démarrage de ses travaux, il établit un état des lieux de ces filières et métiers.

- Conduite, à la demande de la CPNEFP et dans le respect des budgets alloués par elle, d'études ponctuelles concourant à l'identification de familles de métiers prioritaires sur lesquelles faire porter un effort particulier via les fonds de la professionnalisation, notamment pour mieux prévenir les risques de perte de compétences ou identifier de nouveaux besoins

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

1-4-2- Le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO)

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

Le CPPO 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 deux ans.

Le CPPO remplit les fonctions suivantes :

- Mise en œuvre du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'Observatoire défini par la CPNEFP
- Suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'Observatoire défini par la CPNEFP
- Elaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNEFP et instruction du choix éventuel des prestataires extérieurs sur la base d'appels d'offres, avant validation par la CPNEFP
- Examen des résultats des études avant validation de ces résultats par la CPNEFP

1-4-3- Fonctionnement de l'Observatoire

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

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

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

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

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

1-4-4- Financement de l'Observatoire

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

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

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

Il est introduit dans l'article 1-5, un paragraphe qui mentionne la création de l'UNAGECIF et décrit, dans les grandes lignes, son organisation.

ARTICLE 1-5 LA COLLECTE DES FONDS DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Les entreprises des IEG de 20 salariés et plus consacrent au moins 0,2% de leur masse salariale brute au titre du CIF.

Une nouvelle association de collecte du 0,2%, l'UNAGECIF, a été créée. Elle rassemble les membres fondateurs 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 certains secteurs d'activité, comme cela était possible dans le cadre des AGECIF. Au-delà d'une 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 adhérent ou secteur d'activité (SNCF, RATP, Banque de France, entreprises adhérentes des IEG). C'est au sein de ces CPP que seront définies les orientations propres à chaque secteur en matière de CIF.

Les autres entreprises de la branche des IEG sont incitées à y adhérer. Le Secrétariat des Groupements d'Employeurs des Industries Electriques et Gazières y contribuera en valorisant auprès de ses adhérents l'intérêt de cette adhésion.

L'ensemble des dispositions du Titre 2 « Les modalités d'accès des salariés aux instruments de la formation tout au long de la vie professionnelle » ont été modifiées et complétées comme suit. Elles se substituent intégralement aux dispositions du Titre 2 de l'accord de branche du 16 septembre 2005.

TITRE 2 Les modalités d'accès des salariés de la branche aux instruments de la formation tout au long de la vie professionnelle

L'article 2-1 « les axes de la politique de branche en matière de formation tout au long de la vie professionnelle » figurant dans l'accord de branche du 16 septembre 2005 est supprimé. L'article 2-2 de l'accord du 16 septembre 2005 devient un article 2-1 et se trouve modifié comme suit :

Article 2-1 Les actions du plan de formation d'entreprise

Les plans de formation des entreprises de la branche proposeront :

- 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 peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur se dérouler hors temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5% de leur forfait.

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

  Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

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

L'article 2-3 de l'accord du 16 septembre 2005 devient un article 2-2 et se trouve modifié comme suit, il intègre un nouveau paragraphe qui décrit la portabilité du DIF pour les mouvements inter-branches :

Article 2-2 Le Droit Individuel à la Formation

2-2-1. Mise en œuvre

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) répond à la préoccupation d'optimiser le parcours ou le projet professionnel. L'initiative du recours au DIF appartient au salarié qui exerce ainsi un rôle moteur dans ses propres choix de formation, il est mis en œuvre avec l'accord de son employeur. Il s'inscrit dans une logique d'effort partagé au double bénéfice du salarié et de l'employeur. Il repose sur une gestion efficace et innovante des ressources humaines, du temps et des ressources financières.

Depuis le 1er janvier 2005, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (statutaire ou non statutaire) à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins une année d'ancienneté dans son entreprise bénéficie chaque année civile à terme échu d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures, le cumul des droits sur six ans ne pouvant excéder 120 heures, excepté pour les tuteurs qui dans le cadre des dispositions de l'article 5.2-3,de cet accord, peuvent bénéficier d'un abondement d'heures.

Toutes les périodes relatives à un arrêt de travail ou à une suspension du contrat de travail sont prises en compte pour l'acquisition du crédit annuel de 20 heures au titre du DIF.

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

Lors de la signature de l'accord de 2005, pour initialiser ce droit dans la branche des IEG, les parties signataires sont convenues de porter un crédit de 20 heures au 1er janvier 2005 au compte DIF de chaque salarié présent au 31 décembre 2004, titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel et sans condition d'ancienneté.

Le DIF est exercé à l'initiative du salarié et mis en œuvre avec l'accord de son employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande formulée par le salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation et de ses modalités de réalisation. Le financement du DIF par l'OPCA est réalisé dès lors que la formation considérée correspond aux priorités définies par la branche (cf. paragraphe ci-dessous : DIF prioritaire de la Branche).

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères de prise en charge définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L.6331-26 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L.6332-14 du code du travail.

Les parties signataires conviennent qu'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée peut présenter une demande de DIF hors temps de travail excédant le niveau de ses droits ouverts dans la limite maximum de 120 heures, sous réserve qu'un accord ou une décision d'entreprise en précise les modalités de mise en œuvre. Dans tous les cas, l'usage anticipé du droit au DIF, à concurrence de 120h maximum, doit être imputé sur les droits à venir du salarié.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du DIF au sein de la branche des IEG sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser soit pendant le temps de travail, soit hors du temps de travail.

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.

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

Transférabilité du DIF

S'agissant d'un outil essentiel de formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires conviennent que le DIF est transférable au sein de la branche des IEG.
Ainsi, en cas de mobilité entre deux entreprises de la branche des IEG, le solde des droits acquis en heures dans la ou les entreprises précédentes est transféré dans l'entreprise prenante.

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

Portabilité du DIF

Cas de salariés quittant la branche des IEG

Conformément aux dispositions légales, la portabilité du DIF est mise en œuvre afin de garantir la continuité des droits acquis par les salariés au titre du DIF en cas de rupture de leur contrat de travail conduisant à une mobilité en dehors de la Branche des IEG. Elle permet aux salariés d'utiliser les droits à DIF qu'ils ont acquis, à l'occasion de la rupture du contrat de travail, mais aussi après la rupture de celui-ci.

- Avant la rupture du contrat (pendant la période de préavis)

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) soit engagée avant la fin du préavis. Les heures de formation effectuées après la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à rémunération ni au versement de l'allocation formation.

En application de l'article L6323-17 du code du travail, en cas de licenciement, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, il pourra bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette action sera financée en tout ou partie par la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisée, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2e alinéa de l'article L6322-14 du code du travail (soit 9,15 euros par heure de formation à date de signature du présent avenant). A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

L'ensemble de ces dépenses font l'objet d'une prise en charge par les fonds mutualisés de l'OPCA au titre de la professionnalisation.

- Après la rupture du contrat

Les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage peuvent mobiliser les heures acquises au titre du DIF et non utilisées pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les deux ans suivant leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues par l'article L6323-18 du code du travail.

Lorsque le salarié mobilise, pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage, les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, les sommes versées par l'OPCA désigné pour la Branche des IEG sont imputées sur les fonds mutualisés de la professionnalisation.

Cas des salariés recrutés en provenance d'une autre Branche.

Lorsque le salarié qui entre dans la Branche des IEG souhaite utiliser son DIF portable au sein de la nouvelle entreprise qui l'a embauché, il doit faire sa demande auprès de son nouvel employeur dans les deux années qui suivent son embauche. Lorsque la demande de DIF est acceptée par l'employeur, le montant résultant de la portabilité de son DIF (acquis dans la ou les entreprises précédentes) fait l'objet d'une prise en charge par les fonds mutualisés de l'OPCA au titre de la professionnalisation.

2-2-2. Cas des salariés en CDD

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

Pour les salariés en CDD, les dépenses liées au DIF (frais de formation, transport, hébergement et allocation de formation) sont prises en charge par l'OPACIF dont relève l'entreprise.

2-2-3. DIF prioritaire de branche

Les actions de formation prioritaires de la branche éligibles aux fonds de la professionnalisation, au titre du DIF sont :

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

Lorsqu'elles concernent les publics prioritaires ci-dessous (sans ordre préférentiel) :

- Les salariés des TPE-PME
- Les salariés qui n'ont pas eu de formation depuis au moins 5 ans
- Les salariés de 45 ans et plus ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté

- Les salariés de sexe féminin dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur dans la branche des IEG
- Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.5212-2 du code du travail
- Les salariés à temps choisi au titre d'un accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Les autres publics également éligibles au financement par les fonds de la professionnalisation sont les suivants :

- Les salariés en situation d'essaimage
- Les salariés dont la mise en œuvre d'un projet professionnel en lien avec les métiers de la branche conduit à un accompagnement particulier (formation, VAE, bilan de compétences)

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

L'article 2-4 de l'accord du 16 septembre 2005 devient un article 2-3 et se trouve modifié comme suit :

Article 2-3- Les périodes de professionnalisation

2-3-1- Objet

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

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

Dans le souci d'utiliser au mieux les périodes de professionnalisation comme levier d'élévation du niveau de compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche se fixent en outre comme ambition une augmentation progressive de la proportion de périodes de professionnalisation certifiantes, notamment à travers la mise en place de CQP.

2-3-2. Les publics prioritaires (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation

- Les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie
- 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 salariés qui n'ont pas bénéficié de formation depuis au moins 5 ans
- Les salariés dans les familles de métiers prioritaires identifiées par la CPNEFP
- Les titulaires d'un mandat syndical ou social dans la perspective de leur réintégration
- Les salariés des TPE-PME
- Les salariés à temps choisi
- Les femmes et les hommes après un congé parental et les femmes à l'issue d'un congé maternité
- Les salariés préparant une période de professionnalisation certifiante

2.3.3 Les autres publics éligibles (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise
- Les salariés pour lesquels un projet de mobilité ou d'évolution conduit à un accompagnement spécifique
- Les salariés qui réintègrent une entreprise de la branche au terme d'une mobilité (détachement ou mission)

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

2.3.4 Actions de formation concernées

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

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

Ces formations sont d'une durée comprise entre 100 heures et 1200 heures dans la limite de deux années consécutives, avec un minimum de 70 heures sur 12 mois calendaires. Pour les CUI, le seuil minimum est de 80 heures.

Les actions de formation considérées par la branche comme pouvant relever des périodes de professionnalisation sont celles permettant d'obtenir un diplôme, un titre, une certification ou une qualification nouvelle au titre de l'article L.6314-1 du code du travail.

2-3-5 Mise en œuvre

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

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une

même année civile. Dans cet accord, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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

Il est introduit au Titre 2 un article numéroté 2-4, ci-dessous qui traite de la création de Certificats de Qualification Professionnelle au sein de la branche des IEG.

Article 2-4 Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) reconnaît une qualification professionnelle (somme des savoirs et savoir-faire acquis). C'est un cursus certifiant élaboré par une Branche Professionnelle pour satisfaire les besoins en compétences des entreprises qui la composent et permettre aux salariés de développer leurs compétences et d'attester leur niveau de qualification.

Le cursus qualifiant peut prendre plusieurs formes :

- Somme de plusieurs modules théoriques sans période pratique en entreprise
- Suivi d'un seul module de formation théorique
- 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 compétences et de savoir-faire acquis

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

Les CQP peuvent être préparés :

- Par les jeunes sortis du système scolaire ou des adultes demandeurs d'emploi ou bénéficiaires de minima sociaux (AAH, RSA, ASS,...) :
  - Au titre d'un contrat de professionnalisation en CDI ou en CDD
- Par les salariés de la branche professionnelle, occupant un emploi correspondant au CQP :
  - Au titre d'une période de professionnalisation, d'une VAE ou de tout autre type de formations financées en totalité par l'employeur
  - Au titre du Droit Individuel Formation (DIF)

L'obtention d'un CQP, hormis dans le cas d'un CIF, donnera lieu à l'attribution, aux salariés de la branche l'ayant obtenu, d'une prime de 1000 euros. Cette prime évoluera chaque année conformément au SNB.

Par ailleurs les CQP peuvent être accessibles par la voie du Congé Individuel de Formation (CIF).

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 :

- Conseiller clientèle
- Technicien d'intervention réseau électrique - monteur réseau souterrain
- Technicien protection cathodique
- Technicien d'intervention réseau gaz (collège exécution)

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

Article 2-5 Le Congé Individuel de Formation (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 (Article L6322-1 du code du travail).

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 (Article L6322-1 du code du travail). Ces actions s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail (Article L6322-2 du code du travail).

En outre, lorsque le salarié en contrat à durée indéterminée, ayant une ancienneté d'un 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.

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

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

L'ensemble des dispositions du Titre 3 « L'aide à la professionnalisation » ont été modifiées et complétées comme suit. Elles se substituent intégralement aux dispositions du Titre 3 de l'accord de Branche du 16 septembre 2005.

TITRE 3 L'aide à la professionnalisation des publics éloignés de l'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. L'insertion peut prendre la forme de contrats de professionnalisation.

Article 3.1 Les Contrats de professionnalisation

3-1-1- Objet

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle prévue à l'article L.6314-1 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion en entreprise.

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.

3-1-2- Les publics prioritaires (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation

- Les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale
- Les bénéficiaires :
  - Du revenu de solidarité active (RSA)
  - Du contrat unique d'insertion (CUI)
- Les bénéficiaires de l'allocation
  - aux adultes handicapés (AAH)
  - de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Les salariés accueillis en contrat de professionnalisation dans une famille de métiers prioritaire
- Les salariés accueillis en contrat de professionnalisation dans une TPE-PME
- Les salariés préparant un contrat de professionnalisation certifiant

3-1-3- Les autres publics éligibles (sans ordre préférentiel) pour l'accès au financement par les fonds de la professionnalisation

- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- Les jeunes de 16 à 25 ans qui ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel

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

3-1-4 Qualifications

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

- Soit enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation
- Soit ouvrant droit à un CQP

3-1-5-Durée

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

Les partenaires sociaux s'accordent à porter la durée du contrat de professionnalisation jusqu'à 24 mois lorsque les besoins de la formation et/ou la nature des diplômes et qualifications visés le nécessitent.

En outre, la loi prévoit que la formation peut également être portée à 24 mois pour les publics suivants :

- Pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- Pour les bénéficiaires des minima sociaux
- Pour les publics ayant bénéficié d'un CUI

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

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

3-1-6- Rémunération

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

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

Il est introduit un paragraphe 3-1-7 relatif à la constitution d'une liste de salariés non embauchés à l'issue d'un contrat de professionnalisation réalisé dans une entreprise de la branche.

3-1-7 Partage entre employeurs d'une liste des personnes non embauchés à l'issue d'un contrat de professionnalisation

Les entreprises transmettront au SGE des IEG la liste des personnes ayant obtenu un diplôme en leur sein dans le cadre d'un Contrat de Professionnalisation qui n'aura pas débouché sur une embauche. Les employeurs auront ainsi la faculté de consulter ces listes sur l'espace « Employeurs » du site internet du SGE.
L'accord préalable des personnes concernées sera sollicité avant inscription sur la liste.

Il est introduit au Titre 3, un article 3.2 « la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) » dont les dispositions viennent compléter l'accord de branche du 16 septembre 2005.

Article 3.2 La 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 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.

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 demandeur d'emploi est un :

- CDI (statutaire et non statutaire)
- Contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou à durée déterminée de douze mois minimum
- CDD d'une durée minimum de douze mois
- Contrat d'apprentissage d'une durée minimum de douze mois

L'entreprise, en concertation avec Pôle Emploi et l'OPCA, définit les compétences que le demandeur d'emploi devra acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

La formation, d'une durée maximale de 400 heures, dispensée soit par un organisme de formation interne à l'entreprise, soit par un organisme externe, est financée par Pôle Emploi. 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.

Préalablement à l'entrée en formation du demandeur d'emploi, 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.

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.

L'accord de Branche du 16 septembre 2005 est complété d'un nouveau titre 4 intitulé « TPE-PME ». Les titres suivants sont décalés en conséquence.

TITRE 4 TPE-PME

La loi du 24 novembre 2009 met l'accent sur l'accessibilité des dispositifs sur la formation aux TPE-PME, devant permettre de soutenir le développement des compétences de leurs salariés. Le contenu de ce titre vise ainsi à contribuer à un égal accès de tous les salariés de la Branche à la formation quelle que soit la taille de l'entreprise dont ils font partie.

Article 4.1 Objectif et Définitions

Compte tenu de la composition de la branche dans laquelle se côtoient des entreprises de tailles très diverses, les parties signataires du présent accord ont l'ambition de prendre en compte les attentes spécifiques des entreprises de moins de 2000 salariés et de favoriser et développer les outils définis dans les chapitres précédents.

Au regard de cette hétérogénéité, les parties signataires conviennent de préciser les notions de « TPE-PME ». Le présent accord acte, pour le seul domaine de la formation professionnelle continue, les définitions suivantes :

- Très petite entreprise (TPE) : moins de 10 salariés
- Petite entreprise (PE) : entre 10 salariés et 49 salariés
- Moyenne entreprise (ME) : entre 50 salariés et 1999 salariés
- Grande entreprise : 2000 salariés et plus

Article 4.2 Mesures en faveur des TPE-PME

Dans le prolongement de l'ambition exprimée dans le préambule de cet accord, en faveur de l'accès des salariés des TPE-PME à la formation, les parties signataires conviennent de la règle suivante pour la répartition du fonds mutualisé :

- Garantir aux TPE-PME, le financement d'un nombre minimal de dispositifs (DIF, périodes de pro, contrat pro, tutorat) de la manière suivante :
  - Une réserve de 10 % de la collecte est affectée pour ces entreprises, dans le cadre d'une fongibilité asymétrique descendante
  - Au seuil de 50% de cette réserve, une alerte sera émise par l'OPCA
  - En cas d'identification d'un risque de dépassement, la CPNEFP sera saisie pour l'arbitrage de ce dépassement

Les salariés des TPE-PME de surcroît, sont considérés comme « public prioritaire » pour l'accès au financement des dispositifs de la professionnalisation.

Article 4.3 Forfaits de prise en charge

En cas de révision à la baisse des forfaits de prise en charge des actions de professionnalisation après discussion en SPP et décision en CPNEFP, le présent accord acte que les TPE-PME, telles que définies ci-dessus, ne sont pas impactées par cette baisse pour l'exercice en cours. Le réajustement des forfaits se fera au changement d'exercice.

Article 4.4 Principes de solidarité inter-entreprises

Les parties signataires conviennent de plusieurs dispositions à mettre en œuvre pour assurer le principe de solidarité entre les entreprises de la branche :

- Les grandes entreprises ouvrent leurs centres de formation aux salariés des TPE et PME moyennant facturation.
  Dans le cadre de la mise en œuvre de cette disposition, seront jointes en annexe de cet accord, les coordonnées et des contacts des centres de formations des grandes entreprises ainsi que ceux de l'Association pour la Formation Professionnelle du Personnel des Entreprises Non Nationalisées (AFPPENN).
  Il est convenu que cette ouverture se fera, dans la limite de la faisabilité, en adéquation avec les disponibilités des centres de formation.
  Les centres de formation à proximité des entreprises demanderesses seront privilégiés.
- En fonction de leurs disponibilités et dans la limite de la faisabilité, 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, l'alternant.

Les PME pourront en outre envisager, en fonction de leur contexte propre et de leurs moyens, d'entamer une réflexion autour des formations promotionnelles.

L'ensemble des dispositions du Titre 4 renuméroté Titre 5 « L'information et l'orientation des salariés » ont été modifiées et complétées comme suit. Elles se substituent intégralement aux dispositions du Titre 4 de l'accord de Branche du 16 septembre 2005.

TITRE 5 L'information et l'orientation des salariés

L'article 4.2 devient l'article 5.1 et se trouve modifié comme suit :

Article 5-1 Le rôle de l'encadrement dans l'information et l'orientation des salariés

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

En particulier, celui-ci a une mission déterminante dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise ainsi que dans l'aide à l'orientation et à l'élaboration de leurs projets professionnels.

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

L'article 4.1 devient l'article 5.2 et se trouve modifié comme suit :

Article 5-2 L'accompagnement tutoral

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

A ce titre, elles souhaitent que son usage soit confirmé 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 tutoral, définies ci-dessous, bénéficieront également aux maîtres d'apprentissage.

1. Objet

La fonction tutorale a pour objet :

- 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.

2. 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, professionnels reconnus, en principe sans lien de subordination avec les bénéficiaires, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Chaque tuteur suit les activités de deux apprenants au plus, tous contrats de professionnalisation, apprentissage et Préparation Opérationnelle à l'Emploi 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 des salariés de 45 ans et plus sera tout particulièrement encouragé.

3. 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 conviennent :

- De faire bénéficier tout tuteur et maître d'apprentissage d'un abondement de son DIF à hauteur de 5 heures par mission et de 10 heures par mission pour les tuteurs de 45 ans et plus. Cet abondement, qui constitue une modalité de reconnaissance au niveau de la branche de la fonction tutorale, est porté au crédit du compte DIF du salarié, figure sur le document récapitulatif annuel de ses droits acquis au titre du DIF et vient s'ajouter au plafond de 120 heures
- D'ouvrir la possibilité à tout salarié exerçant ou ayant exercé une mission tutorale au cours des deux années précédant sa demande, de bénéficier d'un DIF pouvant excéder le niveau de ses droits ouverts dans la limite maximum de 120 heures sous réserve qu'un accord ou une décision d'entreprise en précise les modalités de mise en œuvre

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

4. Financement

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA d'assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation conformément à la réglementation en vigueur. 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 suivant le montant correspondant aux publics prioritaires ou aux autres publics éligibles, ceci dans les conditions prévues par la législation. Cette prise en charge fait l'objet d'un plafond spécifique lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec les publics mentionnés à l'article L.6325-1 du code du travail[1].

Pour ces publics visés à l'article L.6325-1 du code du travail ainsi que pour ceux qui ont été suivis par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ou qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation, l'OPCA peut prendre en charge, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise.

L'article 4.3 devient l'article 5.3 et se trouve modifié comme suit, il intègre notamment un nouveau paragraphe qui traite de l'entretien professionnel dès 45 ans :

Article 5-3 Les entretiens et le bilan de compétences

1. L'entretien professionnel

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

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

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

- L'identification des éventuels besoins de formation et de professionnalisation
- Les initiatives éventuelles du salarié en matière de DIF ou de période de professionnalisation
- Les engagements réciproques en cas de formation effectuée en tout ou partie hors temps de travail (plan ou période de professionnalisation)

L'entretien professionnel dès 45 ans

Dans l'état actuel de la législation en vigueur, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, l'employeur organise, pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel le salarié

---

[1] - pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- pour les bénéficiaires des minima sociaux
- pour les publics ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion

est informé notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de formation. Il en est de même à l'occasion du « point carrière », proposé aux femmes entre 40 et 45 ans, dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des IEG, pour vérifier que l'exercice de la parentalité n'a pas constitué un frein à leur déroulement de carrière.

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

2. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ce bilan s'inscrit dans le cadre d'une démarche individuelle volontaire d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

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

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

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

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

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

L'article 4.4 devient l'article 5.4 et se trouve modifié comme suit :

Article 5-4 Le passeport orientation et formation

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

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

salariés seront encouragés, à l'occasion des entretiens qu'ils auront, à documenter ce passeport.

Le passeport orientation et formation 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

Les parties signataires conviennent de l'intérêt de disposer d'un modèle-type de passeport orientation et formation pour les salariés de la Branche des IEG et de retenir l'EUROPASS (curriculum vitae européen) comme base de travail pour l'élaboration de ce modèle de passeport. La responsabilité de son élaboration sera confiée à la CPNEFP. Une fois élaboré, ce document sera mis à disposition des employeurs pour remise aux salariés qui en feront la demande.

L'article 4.5 devient l'article 5.5 et se trouve modifié comme suit, il intègre une description des deux modalités de réalisation de la VAE (individuelle et collective) :

Article 5-5 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

1. Objet

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle pour l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles. Elle permet à la fois de répondre aux intérêts et aux enjeux des salariés et à ceux des entreprises. Lorsque la VAE collective est mobilisée dans le cadre d'un des dispositifs de professionnalisation elle permet aux entreprises d'avoir recours aux financements du 0,5%.

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 une VAE à un certain nombre de ses collaborateurs, pour prendre en compte un besoin en lien avec sa politique de gestion des compétences. Cette dernière consiste notamment en un

accompagnement alternant des séquences de suivi individuel et des regroupements collectifs pour impulser une dynamique fédératrice et de réussite.

La VAE collective peut concerner les salariés d'un même métier ou de métiers différents selon l'objectif poursuivi. S'agissant des salariés d'un même métier, la démarche collective répond à des besoins spécifiques d'accompagnement du développement du métier concerné, de sauvegarde de savoir-faire sensibles,... Quand elle concerne des salariés de métiers différents, elle s'inscrit plus largement dans une approche globale de gestion des compétences au service de la stratégie de l'entreprise. La VAE collective est basée sur l'engagement mutuel salariés-employeur, elle est initiée dans une dynamique gagnant-gagnant permettant à chacun d'en tirer des bénéfices :

- Pour le salarié, la VAE collective est un outil de reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle (acquisition d'un certificat, titre ou diplôme). Elle le renforce dans la maîtrise de son emploi, favorise une prise de recul sur son activité et s'intègre dans une réflexion globale sur son parcours professionnel. Le caractère collectif permet de stimuler la motivation des salariés à s'engager dans la démarche. Elle facilite la verbalisation de leur expérience par l'enrichissement des échanges, le croisement des expériences et des informations,
- Pour l'employeur, la VAE collective permet de répondre à un besoin identifié dans le cadre de sa gestion des compétences, en permettant la professionnalisation des salariés. Elle permet d'optimiser les parcours de formation, elle permet de contribuer à renforcer la motivation et la fidélisation des salariés. Elle peut accompagner la gestion des mobilités, la sauvegarde des savoir-faire sensibles,...

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

- Du plan de formation de l'entreprise
- D'un DIF
- D'une période de professionnalisation
- D'un CQP
- D'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par l'organisme gestionnaire du congé individuel formation
- Ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail

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

2. Congé de Validation des Acquis de l'Expérience

Le congé de Validation des Acquis de l'Expérience permet à un salarié de préparer une Validation des Acquis de l'Expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

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

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

3. 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.

Il est introduit le paragraphe 4 suivant à l'article 5-5.

4. 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 règlementaire et lui rembourse les frais de participation y afférent.

Article 5-6 Communication sur l'accord et les dispositifs de professionnalisation

Il est confié à la CPNEFP l'élaboration d'un support pédagogique destiné à permettre l'information des salariés et du management des entreprises de la branche sur l'accord et ses dispositions. La CPNEFP s'appuiera sur le CPPO pour faire réaliser ces documents pédagogiques de communication.

L'ensemble des dispositions du Titre 5 renuméroté Titre 6 « Le financement de la formation » ont été modifiées et complétées comme suit. Elles se substituent intégralement aux dispositions du Titre 5 de l'accord de Branche du 16 septembre 2005.

TITRE 6 Le financement de la formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les employeurs de la branche des IEG versent annuellement une contribution à l'OPCA au titre :

- De la professionnalisation à hauteur de :
  - 0.5% des rémunérations brutes pour les entreprises de 20 salariés et plus, pour les entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés le passage du taux de 0.15% à 0.5% se fait suivant les dispositions de l'article L6331-18 du code du travail
  - 0.15% des rémunérations brutes pour les entreprises de moins de 20 salariés
- du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés à hauteur de 0.40% des salaires bruts

Les partenaires sociaux ont l'ambition de favoriser l'accès à la formation de certains publics prioritaires, en relais des orientations des pouvoirs publics ou pour les familles de métiers prioritaires au sein de la branche des IEG et y affectent pour cela prioritairement les fonds de la professionnalisation.

Cette ambition se concrétise par :

- La volonté de faire croître le pourcentage de fonds alloués aux contrats de professionnalisation
- La définition de forfaits de prise en charge prenant en compte le caractère prioritaire du bénéficiaire de la formation
- La mise en œuvre d'une réserve de 10% à destination des TPE-PME, conformément à l'orientation arrêtée au titre 4
- En cas de risque de rupture du financement, un recentrage des engagements sur les seuls publics prioritaires
- L'amélioration du pilotage des fonds qui passe par un reporting renforcé

La répartition des fonds entre les différents dispositifs de professionnalisation ainsi que les forfaits pris en charge par l'OPCA au titre des différents dispositifs de professionnalisation sont définis ci-dessous.

Conformément à la volonté des partenaires sociaux, la CPNEFP peut actualiser en tant que de besoin, au regard des retours d'expériences qui seront constatés par la SPP et actés par la CPNEFP, la répartition des fonds par dispositif et le montant des forfaits.

L'article 6.1 est ajouté, il reprend en les modifiant les dispositions de l'annexe 2 de l'accord de branche du 16 septembre 2005. Cette annexe est supprimée.

Article 6.1 Répartition des fonds mutualisés

Le fonds mutualisé de la professionnalisation est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, aux entreprises de la branche pour la formation de leurs salariés, dans la limite des plafonds suivants en pourcentage de la collecte disponible.

La répartition par dispositif, à la date de signature de l'accord modifié par avenant est la suivante :

- Contrats de professionnalisation : 35%
- Périodes de professionnalisation : 50%
- DIF prioritaire : 12%
- Tutorat : 2%
- Observatoire des métiers : 1%

A partir de cette base, les partenaires sociaux ont l'ambition de rééquilibrer le pourcentage entre les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation sur une période de trois ans.

L'article 6.2 est ajouté, il reprend en les modifiant les dispositions de l'annexe 3 de l'accord de branche du 16 septembre 2005. L'annexe 3 est supprimée.

Article 6.2 Forfaits pris en charge par l'OPCA

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 éligibles pour l'accès au fonds de la professionnalisation, hors prioritaires
- Le second, concerne les publics prioritaires pour l'accès au fonds de la professionnalisation, il traduit l'ambition affichée par la branche. A ce titre, les concernant, le niveau des forfaits est majoré de 10%

6-2-1 DIF prioritaire de branche

L'OPCA prend en charge les frais de formation dans la limite de :

25 euros HT par heure pour les publics prioritaires
22,7 euros HT par heure pour les autres publics éligibles
Frais de transport et d'hébergement: 150 euros par jour sur présentation de justificatifs pour tous les publics (prioritaires et autres éligibles)

dans la limite de 60 heures lorsqu'il s'agit d'un bilan de compétences.

6-2-2 Période 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 :

24 euros HT par heure pour les publics prioritaires
21,8 euros HT par heure pour les autres publics éligibles

6-2-3- Contrats de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont prises en charge par l'OPCA, à hauteur de :

10,1 euros HT par heure pour les publics prioritaires
9,15 euros par heure pour les autres publics

6-2-4- Accompagnement tutoral

La prise en charge, par l'OPCA, des frais de formation des tuteurs (contrats ou périodes de professionnalisation) est assurée dans la limite de 15 euros HT par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

Les dépenses liées à l'exercice du tutorat (contrats ou périodes de professionnalisation) sont financées dans la limite de :

230 euros HT par mois et par mission tutorale, pour une durée maximum de 9 mois pour l'accompagnement d'un salarié appartenant aux publics prioritaires ou si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus
209 euros HT par mois et par mission tutorale, pour une durée maximum de 6 mois, pour l'accompagnement des autres salariés éligibles

6-2-5- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La prise en charge financière par l'OPCA de la VAE, pour un accompagnement de 24 heures maximum, se fait sur la base de :

35 euros HT par heure pour les actions visant un diplôme de l'Education Nationale
45 euros HT par heure pour les autres actions de VAE

6-2-6- Bilan de compétences

La prise en charge financière par l'OPCA des bilans de compétences se fait sur la base de :

25 euros HT par heure pour les publics prioritaire, plafond de 60 heures, soit 1500 euros
22,7 euros HT par heure pour les autres publics éligibles, plafond de 60 heures, soit 1260 euros

En cours d'exercice, dès lors que les projections financières feraient apparaitre un risque important de rupture de financement des actions de professionnalisation et lorsque le taux de consommation de la capacité de financement atteint 80%, seules les formations à destination des publics prioritaires seront prises en charge par l'OPCA.

L'ensemble des dispositions et montants qui précédent feront l'objet d'une mise à jour par la CPNEFP, qui les transmettra à l'OPCA, en charge de l'élaboration et de la mise à jour des fiches critères de prise en charge destinées aux entreprises de la branche.

Les dispositions du Titre 6 intitulé « Dispositions finales » renuméroté Titre 7 sont modifiées et complétées comme suit :

TITRE 7 Dispositions finales

Article 7-1 Champ d'application et effet obligatoire

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

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.

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

Article 7-2 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. De plus, un bilan sera réalisé à 18 mois à compter du 11 avril 2012.

Article 7-3 Révision et dénonciation

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

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

Article 7-4 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.

Article 7-5 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.

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

Article 7-6 Mesures diverses

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

Article 7-7 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.

L'annexe 1 est modifiée et complétée comme suit :

ANNEXE 1 : Organisation des instances paritaires qui participent à la politique de formation professionnelle continue de la branche des IEG

Instances exécutives de la branche des IEG

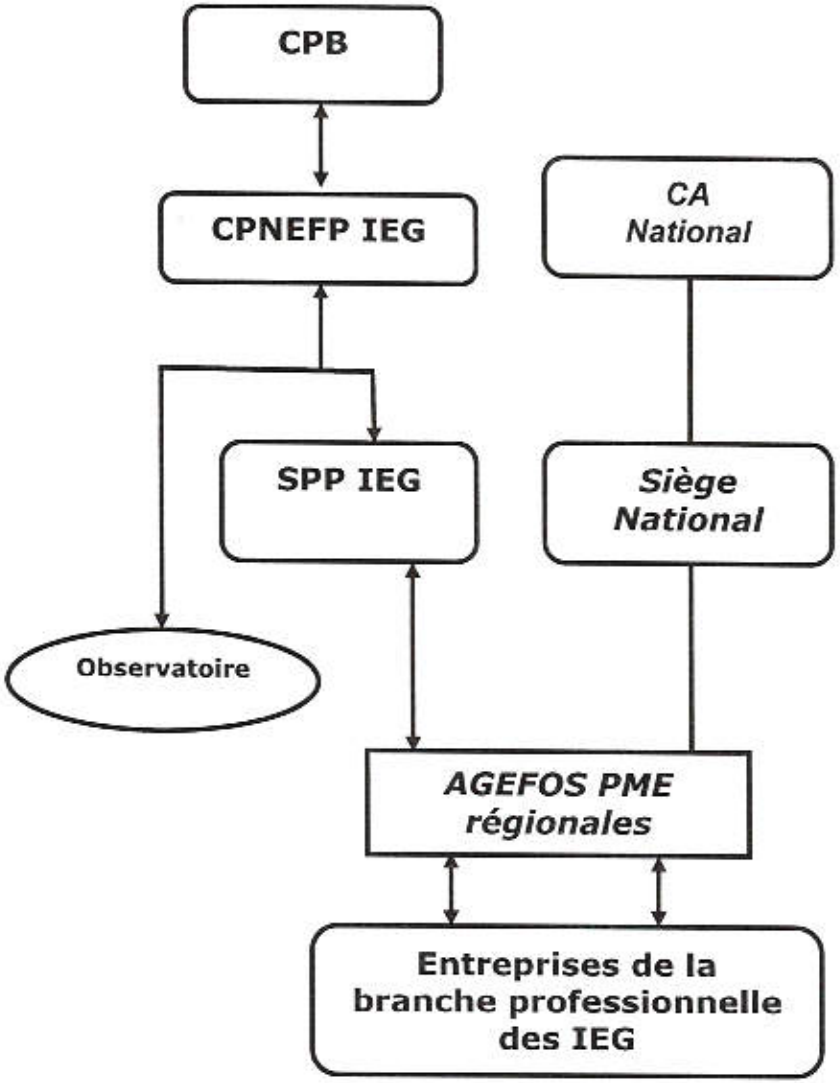
Instances exécutives de l'OPCA

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

La CPNEFP *définit la politique formation de la branche et donne les orientations politiques et stratégiques (Le comité restreint prépare les ordres du jour en amont de la CPNEFP)*

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

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



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

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

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

L'annexe 2 initiale est supprimée, ses dispositions ayant été modifiées et intégrées à l'article 6.1 du Titre 6. Une nouvelle annexe 2 présente les coordonnées des principaux centres de formation conformément à l'article 4-4 du présent accord

ANNEXE 2 : coordonnées des principaux centres de formation des entreprises de la branche

GDFSUEZ

Energy Formation
Centre de formations aux métiers de l'énergie
La Croix Gaudin
44360 Saint Etienne de Montluc
Tel : 02 40 85 81 00
Site internet : http://formergaz.gdfsuez.com

EDF

EDF - DRH France
Centre d'Expertise Pédagogique des Formations Transverses (CEPft)
Tour CEDRE, 7 Allée de l'Arche TSA 61003
92099 PARIS LA DEFENSE CEDEX
Tel : 01 58 86 71 03

EDF - Direction Commerce
Pôle Formation Direction Commerce
Tour CEDRE - 7 Allée de l'Arche
92099 PARIS LA DEFENSE CEDEX
Tél : 01 58 86 68 22

EDF - Unité de Formation Production Ingénierie (UFPI)
Immeuble Le Primat -190 rue Garibaldi - BP 33203
69003 LYON CEDEX 03
Tél : 04 69 65 59 09

EDF - Direction Recherche et Développement
Institut de Transfert des Technologies (ITECH)
1 avenue du Général de Gaulle
92141 CLAMART CEDEX
Tel : 01 47 65 44 86 ou 01 47 65 47 99

ERDF

ERDF - DRH - U.O Formation
Immeuble Jean Monnet
11 place des Vosges
92 061 Paris La Défense
Tel : 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
Tel : 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&14, rue JF Kennedy
BP 29
28111 LUCE Cedex
Tel : 02 37 91 80 40
Adresse mail : courier@afppenn.fr

L'annexe 3 est supprimée, ses dispositions ayant été modifiées et intégrées à l'article 6.2 du Titre 6.

CHAPITRE TROIS : DISPOSITIONS FINALES DU PRESENT AVENANT

Champ d'application et effet obligatoire

Le champ d'application du présent avenant est national. Il concerne l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des entreprises de la branche des IEG ou qui emploient du personnel au statut des IEG.
Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'Outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint Martin et à Saint-Pierre et Miquelon
Les dispositions du présent avenant ont un caractère minimal impératif auquel les entreprises de la branche ne sauraient déroger.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. La dénonciation de l'accord National du 16 septembre 2005 entrainera de droit la dénonciation du présent avenant.

Révision et dénonciation

Une négociation de révision du présent avenant pourra être ouverte à la demande d'un ou 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 à l'article L.161-2 du Code de l'Energie.

Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L.161-4 du Code de l'Energie, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le lendemain de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, y compris les dispositions relatives à l'utilisation des fonds mutualisés de la professionnalisation.

Fait à Paris le 11 avril 2012

Robert DURDILLY
Président de l'UFE

Michel ASTRUC
Président de l'UNEmIG

Les représentants des Fédérations Syndicales

CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	CGT-FO
C. GUICHARDAN PHILIPPOU	D. LABOURE	M. RICHARD		L. EUGENIE