

N. 88 - 11	
PERS. 888	
DIRECTION DU PERSONNEL	
Manuel Pratique : 700 - 701	
12 avril 1988	

**Objet :   FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**  
**- Cadre législatif et réglementaire**  
**- Exercice des droits collectifs des salariés**  
**FORMATION INITIALE**

Le statut national du personnel des industries électriques et gazières a posé les principes selon lesquels la formation du personnel devait se réaliser.

Ce cadre général s'est développé au cours du temps :

- d'une part, du fait des évolutions internes marquées par la place toujours plus importante prise par la formation professionnelle continue et le développement de la concertation entre les représentants de la direction et les représentants du personnel au sein des organismes statutaires compétents,
- d'autre part, à la suite des dispositions successives du Livre IX du code du travail traitant de la formation professionnelle continue, définies par les lois des 16 juillet 1971, 17 juillet 1978 et 24 février 1984, ainsi que par la loi du 28 octobre 1982 sur le développement des institutions représentatives du personnel et la loi du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation des entreprises du secteur public.

Le présent texte, pris après délibération de la commission supérieure nationale du personnel, constitue le nouveau cadre général de la formation professionnelle continue d'ELECTRICITE DE FRANCE et du GAZ DE FRANCE. Il ne traite pas :

- des dispositions de la loi du 24 février 1984 sur le congé individuel de formation qui ont déjà fait l'objet de la circulaire Pers. 853. du 9 décembre 1985 en remplacement de la circulaire Pers. 776 - 2ème partie ;
- des formations en alternance des jeunes (16 - 25 ans) qui donnent lieu à des textes spécifiques, définissant en particulier le champ de compétence générale des organismes statutaires et celui de la négociation avec les organisations syndicales.

La présente circulaire complète, pour la formation, les dispositions, relatives aux organismes de représentation du personnel, déjà prises en application de la convention du 8 juillet 1983 (N. 83 - 36) et précisées par les circulaires Pers. 844 du 31 mai 1985, 845 du 6 juin 1985 et 873 du 23 mars 1987. Il importe en effet de mettre en oeuvre les dispositions légales dans nos établissements en redéfinissant, en particulier, les rôles et les attributions des organismes statutaires des différents niveaux et filières : personnel - C.M.P. - C.H.S.C.T. au regard des orientations générales et du plan de formation, tout en tenant compte des prescriptions et des pratiques qui découlent du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Elle remplace la circulaire Pers. 776 - 1ère partie, du 3 juillet 1981 à l'exclusion de son chapitre II intitulé "Conditions d'accès au plan de formation" qui est maintenu en l'état et figure désormais en annexe 1 de la présente circulaire. Elle abroge également les circulaires Pers. 578, 706, 743, 815 et 847 (article 11 § 24) relatives aux commissions régionales de perfectionnement.

Le Directeur Général  
d'ELECTRICITE DE FRANCE  
J. BERGOUGNOUX

Le Directeur Général  
du GAZ DE FRANCE  
P. GADONNEIX

## **0 - EVOLUTION DU CADRE LEGISLATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

La loi 71 - 755 du 16 juillet 1971 avait institué :

- l'obligation, pour les entreprises, de participer au financement de la formation professionnelle continue (articles L. 950-1 et 2 du code du travail),
- le droit, pour un salarié, d'obtenir un congé de formation pour suivre un stage.

La loi 78 - 754 du 17 juillet 1978 a introduit :

- la distinction explicite entre les actions suivies par les salariés au titre du plan de formation de l'entreprise, décidées par l'employeur, et celles qui résultent de leur initiative propre et qui donnent lieu à un congé individuel de formation (article L. 931-1),
- un financement du congé individuel de formation partagé entre l'Etat et les entreprises,
- l'obligation, pour l'employeur, de communiquer le plan de formation réalisé et projeté au comité d'entreprise (décret 79 - 252 du 27.03.1979).

La loi 84 - 130 du 24 février 1984 :

- confirme la distinction entre plan et congé individuel de formation tout en réformant le mode de financement de ce dernier (article L. 950-2),
- élargit les rôles et attributions du comité d'entreprise ou d'établissement : celui-ci est désormais obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle continue dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies. Le plan qui lui est soumis doit tenir compte des orientations, du résultat d'une négociation avec les organisations syndicales sur les

objectifs et sur les moyens, ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (articles L. 932-1 et 6),

- prévoit une négociation avec les organisations syndicales sur les objectifs et les moyens financiers de la formation professionnelle continue (article L. 932-2).

Par ailleurs :

- la loi du 28 octobre 1982 sur le développement des institutions représentatives du personnel étend la législation sur les comités d'entreprise aux établissements publics à caractère industriel et commercial.
- la loi du 26 juillet 1983, relative à la démocratisation du secteur public, qui s'applique à E.D.F. - G.D.F., stipule que le plan de formation doit être approuvé par délibération du comité d'entreprise et qu'à défaut d'une telle approbation, il est soumis au conseil d'administration (article L. 432-3).

N.B. : les principaux extraits du code du travail (articles L. 432-3 - L. 932-1 - L. 932-2 - L. 932-6) sont joints, pour information, en annexe 2.

## **1 - DEFINITIONS ET NIVEAUX DE RESPONSABILITE**

### **11 - Formation professionnelle continue**

#### **111 - Orientations et objectifs**

Les orientations de la formation professionnelle continue tiennent compte notamment :

- de l'anticipation des changements qui touchent aux technologies, aux métiers, aux méthodes de travail,
- de l'amélioration constante de la qualité du service,
- de la recherche du plein emploi et de la valorisation des ressources humaines,
- de la nécessité de la prévention des risques dans le travail,
- du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles se traduisent par des axes prioritaires et par des objectifs.

Les orientations nationales expriment les politiques de formation à moyen et à long termes retenues par les établissements. Elles constituent ainsi le cadre général de cohérence de la formation élaboré au fur et à mesure des évolutions.

Les orientations locales prennent en compte les orientations nationales et la spécificité des unités. Elles sont pluriannuelles (3 à 5 ans) et révisées autant que de besoin.

## **112 - Moyens financiers et modalités de réalisation**

Les moyens financiers sont arrêtés au niveau de l'unité dans le cadre de son budget et compte tenu des orientations nationales et locales.

Au niveau national, seuls sont décidés les moyens financiers relatifs aux actions particulières pour lesquelles la décision d'inscription des agents ne relève pas de l'unité, telles les formations à caractère promotionnel, internes et externes donnant accès au collège "cadres", les cours par correspondance organisés par la D.P.R.S., et certaines actions plus ponctuelles ("cadres techniques", "cadres administratifs",...).

En outre, des orientations nationales relatives aux moyens financiers consacrés à la formation professionnelle continue par l'un et/ou l'autre des deux établissements peuvent être définies.

L'organisation générale des moyens de réalisation des actions centralisées de formation est également décidée au niveau national.

L'unité choisit le mode de réalisation (interne, externe) et peut mettre en oeuvre des moyens spécifiques locaux.

## **113 - Plan de formation**

Le plan de formation des établissements est composé, d'une part de l'ensemble des plans de formation des unités, d'autre part des actions particulières mentionnées au paragraphe 112 qui constituent les éléments nationaux du plan de formation.

### **Types d'actions constitutives du plan de formation**

Les types d'actions entrant dans le plan de formation du personnel d'ELECTRICITE DE FRANCE et du GAZ DE FRANCE sont les suivants :

*les formations internes liées :*

- à l'adaptation professionnelle et qui donnent aux nouveaux embauchés une formation spécifique,
- à la reconversion, aux changements de filière professionnelle, et à la préparation des mutations prévisibles de l'entreprise,
- à l'acquisition, à l'entretien et au perfectionnement des connaissances et qui apportent, en cours de carrière, des éléments d'évolution dans le métier,
- aux moments privilégiés de la carrière, après promotion, et qui complètent les connaissances et font réfléchir aux nouvelles responsabilités,
- à la promotion et qui ont pour objet de faciliter l'évolution de carrière des agents.

*les formations externes liées :*

- à l'entretien et au perfectionnement des connaissances ainsi qu'à la promotion et à la reconversion.

Il s'agit d'actions organisées, dans les disciplines présentant un intérêt pour E.D.F. - G.D.F., par le ministère de l'éducation nationale et par certains organismes de formation.

#### *1131 - Eléments nationaux*

Ils comportent :

- les actions particulières précitées
- le programme éventuel d'action prévu avec le service public de l'éducation au niveau national (article L. 432-3 du code du travail).

Ils font l'objet, en fin de période, d'un bilan.

#### *1132 - Eléments locaux*

Le plan de formation de l'unité tient compte des orientations nationales et locales qu'il traduit en volumes pour l'année. Compte tenu du programme annuel de recrutement arrêté par ailleurs, il intègre le programme de promotion sociale maîtrise, défini dans le cadre des orientations nationales et du dispositif de coordination régional ou inter-unités éventuellement mis en place.

Il tient compte, le cas échéant, d'un programme local d'action avec le service public de l'éducation.

Il comporte une répartition du volume de formation selon les types et les domaines de formation, les catégories professionnelles, les niveaux de réalisation (centralisé, décentralisé, externe).

Il fait l'objet, en fin de période, d'un bilan.

## **12 - Formation initiale**

Elle s'adresse à des jeunes admis sur concours pour suivre une formation dans les écoles de métiers d'E.D.F. - G.D.F. en vue d'un recrutement ultérieur. Ses objectifs, les modalités de réalisation et le nombre de jeunes admis sont décidés au niveau national.

## **2 - EXERCICE DES DROITS COLLECTIFS DES SALARIES**

Les articles L. 932-1 et suivants de la loi du 24 février 1984 définissent, pour ce qui concerne la formation professionnelle continue, les principes et procédures de concertation avec les instances de représentation des salariés au sein de l'entreprise.

Ces dispositions légales et l'application des règles statutaires conduisent à fixer comme suit le rôle des organismes statutaires et des organisations syndicales.

## 21 - Rôle des organismes statutaires

La mise en oeuvre des dispositions du statut national, compte tenu de l'expérience acquise dans les domaines d'activité des organismes statutaires en matière de formation professionnelle continue, conduit à une identification des compétences nationales et locales en découlant sous un titre : "compétences générales d'organismes statutaires" (filiales commissions du personnel, C.M.P. et C.H.S.C.T.) ; de la loi résulte une nouvelle compétence à l'égard du plan de formation qui est citée sous le titre "compétence d'ordre légal" ; s'y ajoute enfin dans l'esprit de la loi une autre compétence dite "compétence conventionnelle".

Les compétences décrites ci-après concernent la formation professionnelle continue et la formation initiale ; celles relatives aux formations en alternance des jeunes (16 - 25 ans) font l'objet d'autres textes.

### 211 - Niveau national

Au niveau national, l'organisme compétent est la commission supérieure nationale du personnel (S/C.F.P.). Celle-ci prend en compte les avis émis par les organismes nationaux des filiales C.M.P. et C.H.S.C.T..

#### *2111 - Compétences générales d'organismes statutaires*

- Les délibérations de la commission supérieure nationale du personnel (S/C.F.P.) portent sur l'ensemble des questions relatives à la politique de formation des établissements et de façon plus précise elle traite de l'ensemble des questions relatives aux orientations nationales de la formation à moyen et à long termes des établissements.
- Elle est saisie de l'ensemble des actions nationales de formation, internes ou externes, susceptibles d'être suivies par les agents au titre des plans de formation des unités.
- Elle est saisie des questions touchant les formations initiales en écoles de métiers E.D.F. - G.D.F., en particulier le nombre de jeunes admis, les modalités du concours et de la scolarité ainsi que leurs objectifs et contenus.
- Sur la base des besoins des exploitations, des prévisions et des possibilités de réalisation qui lui sont communiquées, elle examine la définition des actions nationales de formation (internes ou externes) au regard de l'opportunité, des objectifs, des contenus, ainsi que des catégories de personnel concernées par ces actions.
- Les réalisations au titre du plan des actions centralisées et décentralisées pour l'ensemble de l'ELECTRICITE DE FRANCE et du GAZ DE FRANCE font l'objet d'un bilan qualitatif et quantitatif présenté annuellement en vue d'examiner l'adéquation avec les prévisions et d'infléchir, si nécessaire, les tendances.
- Elle étudie les conditions d'accès aux formations promotionnelles externes relevant du plan de formation et donnant accès à des fonctions "cadres".
- Elle examine périodiquement les orientations nationales relatives à la promotion sociale (maîtrise et cadres) compte tenu des perspectives de recrutement.

- Elle est l'instance de recours pour les requêtes individuelles en matière de formation professionnelle continue.
- Ses délibérations sur les orientations générales prennent en compte la consultation du conseil supérieur consultatif des C.M.P. ou des commissions nationales des directions opérationnelles et du comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsque ces derniers interviennent dans le domaine de la formation professionnelle continue ; les attributions de ces organismes en ce domaine sont rappelées à cet effet.

Conseil supérieur consultatif des C.M.P. (C.S.C. - C.M.P.) et commissions nationales des directions opérationnelles (Pers. 873 - § 214)

Le C.S.C. - C.M.P., ou les commissions nationales, sont appelés à se prononcer en tant que de besoin sur les orientations de la formation professionnelle lorsqu'ils interviennent dans le domaine de la gestion et de l'organisation des établissements, notamment en matière d'introduction de nouvelles technologies, de problèmes généraux concernant les conditions de travail, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'évolution de l'emploi.

**Comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.N.H.S.C.T.)**  
(Pers. 844 § 2321)

Le C.N.H.S.C.T. :

- est consulté sur le programme de formation "prévention - sécurité" réalisé avec des moyens centralisés ou conçus de manière centralisée et plus particulièrement sur la partie du plan de formation des établissements en matière de sécurité,
- transmet chaque année aux membres de la S/C.F.P. la partie du programme de formation de l'année suivante concernant la formation en matière de sécurité.

*2112 - Compétence d'ordre légal*

La S/C.F.P. exerce, conformément aux dispositions de l'article L. 432-3 du code du travail, le rôle du comité central d'entreprise et, à ce titre, les éléments nationaux du plan de formation (cf. § 1131) lui sont soumis annuellement.

Cet examen prend en compte l'accord résultant de la négociation collective éventuelle (cf. § 22 de la présente circulaire) avec les organisations syndicales au niveau national.

En fin de débat, le président de la S/C.F.P. soumet les éléments nationaux du plan de formation à l'approbation des représentants du personnel. En cas de désaccord de la majorité des représentants du personnel, ces derniers ont la possibilité de saisir le(s) conseil(s) d'administration.

*2113 - Compétence conventionnelle*

En vue d'un éventuel recours au(x) conseil(s) d'administration d'E.D.F. et/ou du G.D.F., la S/C.F.P. examine annuellement au regard des orientations nationales l'ensemble des points de désaccord persistant sur les plans de formation des unités. L'ensemble de ces points, exprimés de façon précise et synthétique par les commissions secondaires qui ont exercé, en cette

matière, les attributions du comité d'établissement, est préalablement ordonnancé par grands sujets afin de faciliter leur examen.

L'avis porté en S/C.F.P. le sera d'une façon globale au regard des orientations nationales. Les commissions secondaires concernées en seront informées.

## **212 - Niveau local**

Au niveau local, les organismes compétents sont les commissions secondaires. Celles-ci prennent en compte les avis émis par les C.M.P. et les C.H.S.C.T..

### *2121 - Compétences générales d'organismes statutaires*

#### **- Orientations locales de la formation**

La commission secondaire (C.S.) est consultée sur les orientations locales de la formation qui sont pluriannuelles (3 à 5 ans) et révisées autant que de besoin. Elle se prononce par la même occasion sur l'opportunité, les objectifs, les contenus, la définition, les catégories de personnel concernées par ces actions, les modalités d'organisation des formations locales, ainsi que sur les moyens financiers correspondants, sous réserve du résultat d'éventuelles négociations collectives avec les organisations syndicales locales (cf. § 22 ci-dessous).

Elle examine les diplômes ou options de diplômes retenus comme pouvant présenter de l'intérêt ainsi que les organismes de formation y préparant au regard de la promotion sociale maîtrise, compte tenu du dispositif de coordination régional ou inter-unités éventuellement existant.

Elle prend en compte la consultation du C.M.P. et des C.H.S.C.T. de l'unité. Les attributions de ces organismes sont rappelées ci-après :

#### **Comité mixte à la production (C.M.P.)**

Le C.M.P. (Pers. 873 - § 214) est appelé à se prononcer sur les orientations de la formation lorsqu'il intervient dans les domaines de la gestion et de l'organisation des établissements, notamment en matière d'introduction de nouvelles technologies, de problèmes généraux concernant les conditions de travail, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'évolution de l'emploi.

#### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)**

Le C.H.S.C.T. (Pers. 844 - § 2322) :

- est consulté sur le programme de formation, en matière de prévention et de sécurité, réalisé et mis en oeuvre localement,
- transmet chaque année aux membres de la commission secondaire la partie du programme de formation de l'année suivante concernant la formation en matière de sécurité dans le cadre des délibérations sur le plan de formation.
- Attributions liées à la participation individuelle des agents aux formations du plan

La commission secondaire donne un avis sur :



- la désignation des agents aux actions de formation organisées par les établissements,
- les formations promotionnelles externes demandées par les agents de l'unité. Dans ce dernier cas, la consultation porte sur le point suivant :
  - l'agent fait-il preuve, dans son poste actuel, de qualités professionnelles et humaines permettant de préjuger de sa capacité à suivre avec profit pour les établissements la formation demandée ?

Elle prend connaissance des candidatures à la promotion sociale maitrise dans le cadre des possibilités inscrites au plan de formation de l'unité.

Elle peut émettre des suggestions et voeux de portée générale à l'intention de la commission supérieure nationale du personnel (C.S.N.P.) selon les dispositions de la circulaire Pers. 845 - § 4.

### *2122 - Compétence d'ordre légal*

La commission secondaire joue conformément aux dispositions de l'article L. 432-3 du code du travail le rôle de comité d'établissement et, à ce titre, le plan de formation de l'unité (cf. § 1132) lui est soumis annuellement.

Elle prend en compte l'accord résultant de la négociation collective éventuelle avec les organisations syndicales au niveau local.

Le président soumet à l'approbation des représentants du personnel les objectifs et le contenu du plan. En cas de désaccord de la majorité des représentants du personnel, ces derniers ont la possibilité de saisir le(s) conseil(s) d'administration.

Les réalisations au titre du plan des actions centralisées et décentralisées pour l'ensemble de l'unité font l'objet d'un bilan qualitatif et quantitatif, y compris sous ses aspects financiers, présenté annuellement.

### *2123 - Compétence conventionnelle*

En cas de désaccord sur le plan de formation, à la demande de la majorité des représentants du personnel, un procès verbal faisant apparaître les points de désaccord de façon précise et synthétique, approuvé en commission secondaire sera adressé à la sous-commission de la formation professionnelle, avant recours éventuel au(x) conseil(s) d'administration, en vue de l'examen annuel visé au paragraphe 2113.

La commission secondaire est également le lieu de concertation sur l'expression et l'information des salariés en matière de formation dans le cadre de l'article L. 434-7 du code du travail.

## **213 - Niveau régional ou inter-unités**

Lorsqu'il existe des actions de formation régionales ou inter-unités, et (ou) plus généralement pour répondre à des besoins éventuels de concertation et de coordination, des commissions paritaires de perfectionnement (C.P.P.) sont mises en place par les directions après concertation avec les organisations syndicales et avis de la sous-commission des organismes statutaires.

De telles commissions, lorsqu'elles existent, donnent leur avis sur les objectifs, les contenus, les catégories de personnel concernées pour les actions créées au niveau régional ou inter-unités ainsi que sur d'éventuelles mesures de coordination régionales pour la promotion sociale maîtrisée.

Les commissions régionales de perfectionnement (C.R.P.), dont les attributions relèvent désormais des commissions secondaires et éventuellement des commissions paritaires de perfectionnement sont supprimées.

La composition des commissions paritaires de perfectionnement est la suivante : la répartition des sièges de représentants du personnel entre les organisations syndicales est effectuée par la commission supérieure nationale du personnel sur la base des résultats correspondant à la zone de compétence de l'organisme et selon les règles retenues pour les commissions secondaires.

Le nombre de sièges de représentants du personnel est de 14.

## **22 - Négociation avec les organisations syndicales**

Indépendamment des négociations qui ont lieu habituellement à l'occasion des réunions des organismes statutaires -commissions secondaires et sous-commission de la formation professionnelle plus particulièrement-, une négociation collective avec les organisations syndicales, dans le cadre de l'article L. 932-2 du code du travail, a lieu dès lors qu'elle est demandée, à l'échelon national ou à l'échelon local, par la direction ou par une ou plusieurs organisations syndicales.

La négociation en cause peut porter sur un ou plusieurs des points suivants :

1. la nature des actions de formation et leur ordre de priorité,
2. au seul niveau national, la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation,
3. les moyens financiers affectés à la formation professionnelle continue,
4. la répartition des crédits de formation en fonction de la composition du personnel et de sa répartition géographique,
5. la durée, les conditions d'application de l'accord susceptible d'être conclu et la périodicité des négociations ultérieures,
6. les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans nos établissements du point de vue de la formation professionnelle (pour mémoire, celles-ci faisant l'objet de textes spécifiques).

## ANNEXE 1

*Pers. 888*

### **CONDITIONS D'ACCES AU PLAN DE FORMATION (Extrait de la circulaire Pers. 776 - 1ère partie)**

Les conditions permettant aux agents de participer aux actions contenues dans le plan de formation sont définies ci-dessous.

#### **1 - LES FORMATIONS INTERNES**

Ces formations concernent l'ensemble des actions définies au niveau national, régional et local, et qui sont mises en oeuvre par des moyens internes.

(A titre d'exemple, il peut être cité pour le niveau national les formations mentionnées au "recueil des stages de formation".)

Chaque action, qui fait l'objet d'un examen dans les organismes paritaires concernés, est définie par son but, son programme et les agents intéressés.

#### **11 - Formations internes non promotionnelles**

Dans la mesure où la participation des agents aux formations internes présente un intérêt pour les établissements, et dans le cadre des critères d'accessibilité <sup>(1)</sup>, elles leur sont accessibles, après avis de la commission secondaire et décision du chef d'unité, par deux voies :

à l'initiative de la hiérarchie et en accord avec l'agent.

Il est rappelé cependant que pour tenir certains postes ou assurer certaines fonctions, il est nécessaire d'avoir suivi certaines formations spécifiques, ceci dans l'intérêt réciproque de l'entreprise et de l'agent.

sur demande de l'agent.

L'expression des besoins individuels des agents sera facilitée par la mise à leur disposition d'informations sur les possibilités du plan de formation de l'entreprise.

#### **12 - Formations internes promotionnelles**

L'accès est défini pour chacune de façon spécifique. C'est ainsi par exemple que, pour la promotion ouvrière, des examens permettent une orientation puis une admission des candidats.

---

<sup>1</sup> Cette disposition n'exclut pas la participation d'un agent à une action de formation en dehors de sa filière professionnelle.

## **2 - LES FORMATIONS EXTERNES**

### **21 - Formations non promotionnelles**

Leur accès relève des mêmes dispositions que celles prévues en 11 concernant les formations internes non promotionnelles.

### **22 - Formations promotionnelles**

Il s'agit de formations sanctionnées par un diplôme et aboutissant à une qualification plus élevée dont la prise en compte permet, après stage probatoire et avis de l'organisme statutaire concerné, de confier aux intéressés des fonctions relevant d'un niveau supérieur à celui d'origine.

Les demandes de formation correspondantes sont intégrées au plan de formation dans la mesure où la participation de l'agent à la formation en cause présente un intérêt pour les établissements, ce qui implique les conditions suivantes :

#### **221 - Conditions relatives à la formation**

- Elle figure sur la liste des formations extérieures présentant de l'intérêt pour E.D.F. - G.D.F.,
- sa durée peut aller : <sup>(1)</sup>
  - jusqu'à 2 années effectives d'études (soit 2 400 heures prises sur le temps de travail) pour des formations donnant accès au collège maîtrise,
  - jusqu'à 3 années effectives d'études (soit 3 600 heures prises sur le temps de travail) pour des formations donnant accès au collège cadre.

---

<sup>1</sup> Certaines formations spécifiques qui nécessiteraient une durée supérieure à celles prévues aux alinéas précédents pourront faire l'objet d'un examen particulier par le service de l'unité et la direction du personnel et des relations sociales.

Les durées précisées ci-dessus pourront se cumuler, dans une même discipline, dans le cas d'une réussite à une formation donnant accès au collège maîtrise, suivie d'une formation donnant accès au collège cadre.

- ces deux cycles (2 ans et 3 ans) peuvent se réaliser sans interruption. Cependant, si un changement d'orientation est pris, un délai de franchise de 3 ans sera appliqué. Toutefois, après avis de l'organisme statutaire compétent, ce délai peut être supprimé si le changement d'orientation est estimé profitable à l'entreprise et à l'agent.

## **222 - Conditions relatives à l'agent**

- Il remplit les conditions exigées par l'organisme de formation,
- il doit avoir au moins 2 années de service effectif dans l'entreprise au 1er juillet de l'année qui précède le début de la formation et être âgé de 42 ans au plus dans l'année de l'examen,
- il s'engage à accepter en fin d'études une éventuelle mutation pour un lieu où une fonction correspondant à son nouveau niveau de qualification pourra lui être attribuée,
- il s'engage à rester dans les établissements pendant une durée égale à 3 fois la durée de la formation accordée.

## **223 - Conditions relatives à l'affectation après formation**

La demande de l'agent s'intégrant dans le nombre de possibilités fixé en fonction de la politique générale de personnel, il sera possible de lui confier dans l'année qui suit la fin de sa formation, un poste correspondant à son nouveau niveau de qualification.

L'importance de la décision d'inscription au plan de formation, au regard de ses conséquences promotionnelles et financières, tant pour l'agent que pour les établissements et notamment au niveau cadre, conduit à mettre en place les procédures suivantes d'études des demandes individuelles de formation.

*2231 - Pour les formations donnant accès au collège maîtrise, la décision est prise par le chef d'unité après consultation de la commission secondaire.*

*2232 - Pour les formations donnant accès au collège cadre :*

- a) la commission secondaire est consultée sur la demande présentée par l'agent ;
- b) en cas d'avis favorable, la demande est transmise à la direction du personnel et des relations sociales qui prépare, chaque année, un dossier regroupant l'ensemble des demandes individuelles à l'intention d'un débat en sous-commission de la formation professionnelle ;
- c) la décision d'intégrer une demande dans le plan de formation de l'entreprise est prise par le président de la S/C.F.P. en considération des délibérations de la S/C.F.P. qui s'appuieront sur :
  - le nombre de possibilités préalablement fixé dans le cadre de la politique générale du personnel, après consultation de la S/C.F.P. ;

- les avis et délibérations des commissions secondaires ;
- les caractéristiques de la formation (nature, durée, niveau) que l'agent a l'intention de suivre ;
- les résultats d'un test permettant de connaître le niveau des connaissances générales, les aptitudes à l'analyse et à l'expression écrite et orale des agents, ces résultats étant examinés par un jury à composition paritaire.
- Les agents qui ont suivi avec succès la formation pour laquelle ils ont reçu accord effectuent un stage probatoire de six mois à l'issue duquel, si les conclusions sont favorables, le classement correspondant à leur nouveau niveau de qualification leur est accordé avec effet rétroactif à la date du début du stage.

## **ANNEXE 2**

*Pers. 888*

### **PRINCIPAUX EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL : POUR INFORMATION**

#### **Article L. 432-3**

.....  
(L. n° 84-130 du 24 février 1984, art. 18) «Il est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 932-1 du présent code et donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 932-6.»

(L. n° 83-675 du 26 juillet 1983) «Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, le plan de formation est approuvé par délibération du comité d'entreprise ; à défaut d'une telle approbation, le plan de formation est soumis à délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance. Dans tous les cas, le plan de formation doit contenir un programme d'actions, notamment avec le service public de l'éducation, portant notamment sur l'accueil d'élèves et de stagiaires dans l'entreprise, la formation dispensée au personnel de l'entreprise par les établissements d'enseignement et la collaboration dans le domaine de la recherche scientifique et technique.»

.....

#### **Articles L. 932-1, 2 et 6**

Art. L. 932-1. Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L. 132-28 et L. 432-3-1, ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L. 123-3 du présent code.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un des éléments mentionnés aux alinéas précédents. En outre, une telle délibération doit avoir lieu dans les trois mois qui précèdent l'ouverture de la négociation prévue à l'article L. 932-2.

Art. L. 932-2. Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues par les articles L. 132-1 à L. 132-17 du présent code se réunissent pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. La négociation porte sur les points suivants :

- 1° la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- 2° la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- 3° les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- 4° les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle ;
- 5° la durée, les conditions d'application de l'accord susceptible d'être conclu et la périodicité des négociations ultérieures.

A défaut d'aboutissement de cette négociation dans le délai de douze mois à compter de la date de promulgation de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue, ou lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une convention collective ou un accord de branche, l'employeur est tenu d'engager une négociation collective dans les conditions prévues aux articles L. 132-19 et L. 132-20 du présent code. Celle-ci porte également sur les points suivants :

- 1° les moyens financiers affectés à la formation professionnelle ;
- 2° la répartition des crédits de formation en fonction de la composition du personnel et des implantations géographiques de celui-ci ;
- 3° la mise en oeuvre, le cas échéant, des dispositions du dernier alinéa des articles L. 931-1 et L. 931-5.

Ces dispositions s'appliquent dans les entreprises d'au moins cinquante salariés où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales.

Art. L. 932-6. Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations

syndicales prévues à l'article L. 932-2 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent code.

Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer la délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant la réunion du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.