

Brochure n° 3302

Convention collective nationale

**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU
ET D'ASSAINISSEMENT**

ACCORD DU 25 JUIN 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550698M

IDCC : 2147

PRÉAMBULE

Par le présent accord, conclu en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative au même objet, les partenaires sociaux des entreprises des services d'eau et d'assainissement réaffirment l'importance qu'ils attachent à la formation et au développement des compétences des salariés et appellent pour cela à persévérer dans les efforts importants réalisés depuis l'accord de branche formation de 2005 et ses cinq avenants successifs.

L'évolution importante et rapide de l'environnement économique et des attentes des clients rend nécessaire une forte capacité d'adaptation des organisations et une grande évolution des compétences des salariés. Elle se traduira par une professionnalisation accrue des emplois et par la nécessité pour les salariés d'être en mesure de faire preuve d'initiative, d'autonomie et de responsabilité.

Pour relever ce défi, les parties signataires estiment qu'il est nécessaire d'accompagner les salariés tant au moment de leur intégration que tout au long de leur vie professionnelle et de leur permettre de s'impliquer en les aidant à devenir acteurs de leur évolution professionnelle.

Elles sont donc convenues des dispositions suivantes du présent accord, afin :

- de faciliter une bonne intégration des jeunes par l'apprentissage ou l'offre de contrats de professionnalisation ;
- de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ;
- de faciliter l'accès de tous et de toutes à la formation en respect de l'accord de branche du 2 mars 2010 relatif à la diversité ;
- de permettre une formation tout au long de la vie professionnelle par la mise en œuvre de contrats de professionnalisation, de périodes de professionnalisation, la valorisation des acquis de l'expérience ou du compte personnel de formation et par le développement du tutorat ;
- d'accompagner les salariés dans leurs souhaits de développement des compétences et de carrière par des entretiens professionnels spécifiques ;
- de favoriser la mobilité professionnelle ;

- de mieux anticiper l'évolution des métiers et des emplois par le biais de notre observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prévoir les dispositions financières nécessaires et leurs possibilités d'optimisation en définissant notamment des actions et des bénéficiaires prioritaires.

Ces dispositions pourront être complétées ou amenées à évoluer au regard de la mise en pratique des dispositions nouvelles de la loi et de ses décrets d'application.

Les parties signataires recommandent par ailleurs aux entreprises de la branche de décliner les principes et les modalités de mise en œuvre du présent accord.

TITRE I^{ER}

ALTERNANCE

Les parties rappellent la forte priorité donnée par la profession à la formation et à l'intégration de salariés dans les entreprises de la branche par la voie de l'alternance. Les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation permettent :

- aux alternants d'acquérir une formation de qualité sur des domaines d'activité de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder à la formation et au recrutement de salariés qualifiés.

Les parties signataires admettent que la fixation d'objectifs quantitatifs au niveau de la branche permettrait de développer le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation.

Article 1^{er}

Apprentissage

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, les fonds de la professionnalisation pourront être affectés en partie aux dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les conseils régionaux.

Article 2

Contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans

La branche professionnelle considère que les contrats de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une certification reconnue, dans des conditions de durée similaires à celles des contrats d'apprentissage.

C'est pourquoi la durée des contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans, dont la nature du diplôme ou de la qualification l'exige, pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser le minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée.

Article 3

Contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans

Le contrat de professionnalisation conclu au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à Pôle emploi, peut permettre aux entreprises de la branche d'équilibrer leur pyramide des âges et aux demandeurs d'emploi de réintégrer le marché du travail en acquérant une qualification reconnue.

Les contrats de professionnalisation conclus au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à Pôle emploi, peuvent donner lieu aux mêmes dérogations de durée que le contrat de professionnalisation jeunes, si la nature du diplôme ou de la qualification reconnue l'exige.

Article 4

Prise en charge des contrats de professionnalisation

Le taux de prise en charge sur les fonds de la professionnalisation des contrats de professionnalisation est fixé à 16 € hors taxe par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Il ne pourra pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

TITRE II

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 5

Période de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, la période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. A cet effet, elle peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont tous les salariés, avec en priorité les salariés de niveaux de qualification 5 et *infra* et/ou les personnes dont l'emploi est impacté par la mise en œuvre de nouvelles technologies ou de nouvelles organisations du travail, notamment les publics identifiés par l'observatoire des métiers comme relevant d'emplois en décroissance.

Les personnes prioritairement éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont également :

- les salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les salariés de retour d'une maladie ou d'une absence pour accident de travail de plus de 12 mois ;
- les salariés en fin de mandats syndicaux reprenant pleinement leur activité ou demandeurs de mobilité professionnelle ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par décret à 70 heures sur 12 mois calendaires. Lorsqu'une période de professionnalisation porte sur une validation des acquis de l'expérience, une certification inscrite à l'inventaire ou vise un abondement de compte personnel de formation, sa durée peut exceptionnellement être inférieure à 70 heures.

Les actions pouvant constituer une période de professionnalisation sont :

- des formations de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des formations certifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche et recensés en annexes I et II du présent accord ;
- des formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation formalisées sur la base de ces actions est fixé à 35 € hors taxes par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Il ne pourra pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

Ce taux de prise en charge sera réduit à 25 € hors taxe par heure de formation pour les actions de certifications obligatoires obéissant à une norme réglementaire.

Le financement de ces formations associées à des certifications obligatoires ne pourra pas reposer sur des fonds complémentaires issus de la surmutualisation OPCALIA.

Article 6

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée. Une action de VAE visant à l'obtention d'une certification peut être mise en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du CPF ou du congé de VAE.

Lorsqu'une action de VAE est mise en œuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation, son taux de prise en charge est fixé à 50 € HT par heure de formation intégrant uniquement les coûts pédagogiques. Le montant de cette prise en charge ne pourra pas en tout état de cause excéder le coût réellement engagé.

Article 7

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles afin de définir soit un projet professionnel, soit un projet de formation.

A l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences est financé sur le plan de formation.

A l'initiative du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique financé par les FONGECIF. En cas de refus de financement d'un tel congé, l'entreprise devra soit financer ce bilan de compétences sur son plan de formation, soit indiquer au salarié les voies et moyens de profiter du conseil en évolution professionnelle prévu par la loi.

Article 8

Accès à la formation des représentants du personnel

Les représentants du personnel doivent avoir accès à la formation professionnelle comme l'ensemble du personnel.

Par conséquent, les entreprises de la branche porteront lors de l'élaboration de leurs plans de formation une attention particulière à la formation professionnelle de leurs représentants du personnel et titulaires de mandats syndicaux.

Article 9

Formation et évolution professionnelle

L'acquisition d'une certification professionnelle, figurant aux annexes I et II du présent accord devra être prise en compte dans l'évolution de la carrière des salariés en fonction des disponibilités d'emploi et dans les systèmes de classification propres à chaque entreprise et tel que prévu par les dispositions de l'article 3 de la présente convention collective relative à la classification des emplois, les critères de la connaissance et de l'expérience figurant parmi ceux devant servir aux positionnements des salariés dans l'un des huit groupes de la convention collective.

A cette fin, tout salarié ayant acquis une certification figurant aux annexes I et II du présent accord bénéficiera de son entretien professionnel dans un délai de 1 an maximum afin notamment d'évaluer les évolutions professionnelles et salariales qui pourraient lui être proposées en lien avec la certification acquise.

Article 10

Consolidation des savoirs de base

La maîtrise des savoirs fondamentaux est une compétence indispensable à l'exercice de toutes les activités du secteur ; à ce titre, la branche entend donner la priorité aux actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et des formations éligibles au compte personnel de formation.

Article 11

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objectif de permettre à tout actif, tout au long de sa vie professionnelle, d'accéder à des formations qualifiantes et certifiantes utiles à son évolution professionnelle, lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins du marché du travail à court ou moyen terme.

La mise en œuvre du CPF relève de la seule initiative du salarié. Elle s'opère dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque la durée de la formation sur le temps de travail mobilisée au titre du compte personnel de formation excède le nombre d'heures détenues par le salarié et que l'objectif de cette formation intéresse l'entreprise qui la valide, l'employeur prendra en charge le complément du coût de la formation, notamment par la formalisation d'une période de professionnalisation.

En application des articles L. 6323-6 et L. 6323-16 du code du travail, les formations éligibles au compte personnel de formation des salariés de la branche sont donc :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les formations d'accompagnement à la VAE ;
- les formations sanctionnées par les certifications figurant sur les listes du comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et des comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

Ces certifications sont notamment celles formant aux emplois de fonctions supports de nos entreprises et inscrites au RNCP et celles inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- les formations sanctionnées par les certifications figurant sur la liste de la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche figurant en annexes I et II du présent accord.

Cette liste spécifique à la branche distingue notamment :

- les formations certifiantes associées au cœur de métier de la branche et enregistrées au RNCP ;
- les formations sanctionnées par un CQP de branche.

Le taux de prise en charge des coûts pédagogiques des formations mobilisées au titre du compte personnel de formation s'élève à 50 € hors taxe par heure de formation. Il ne pourra en tout état de cause excéder le coût réellement engagé. Cette prise en charge porte également sur les frais annexes de formation (transport, hébergement, restauration) et sur les rémunérations des stagiaires, dans la limite légale du montant pris en charge au titre des coûts pédagogiques et annexes.

Les taux de prise en charge visés au présent article ainsi qu'aux articles 4, 5 et 6 seront susceptibles d'être réévalués selon la variation constatée de l'indice INSEE du coût de la vie (hors tabac).

Article 12

Démarche de certification

En lien avec les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications visé au titre III du présent accord, les parties s'engagent dans une démarche de certification des principaux métiers de la branche par la création de certificats de qualification professionnelle. Ces CQP doivent notamment faciliter le développement des compétences et l'évolution professionnelle des salariés de la branche.

Les CQP reconnus par la branche figurent en annexe II du présent accord.

Article 13

Entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, les entreprises de la branche réaliseront un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans avec chaque salarié. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Un modèle fiche d'entretien professionnel utilisable par l'ensemble des entreprises de la branche figure en annexe III du présent accord.

Tous les 6 ans, cet entretien fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié donnant lieu à rédaction de document et permettant de vérifier si le salarié a, sur les 6 années de référence :

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

Cet entretien professionnel est automatiquement proposé, dans un délai de 1 an, à tout salarié ayant obtenu une certification figurant aux annexes I et II du présent accord.

Cet entretien professionnel se substitue aux entretiens de mi-carrière prévus à l'article 1.1 de l'avenant n° 9 de la convention collective de la branche du 17 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 14

Développement du tutorat

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

Les missions du tuteur sont :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider, dans l'entreprise, les salariés qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation.

Les tuteurs doivent être choisis parmi les salariés expérimentés ayant une qualification ou une expérience en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Chaque tuteur peut suivre un salarié en alternance comme un salarié en période de professionnalisation.

A ce titre, ils doivent être volontaires, avoir une ancienneté d'au moins 2 ans de travail effectif, disposer de toute l'expertise nécessaire et être reconnus pour leurs qualités pédagogiques.

Les tuteurs doivent, en tant que de besoin, bénéficier d'une formation spécifique et des outils nécessaires à l'exercice de leur mission.

A ce titre, une partie des fonds disponibles de la branche au titre de la professionnalisation est réservée à l'exercice de la fonction tutorale des tuteurs de salariés en formation dans le cadre de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Pour pouvoir concilier tutorat et activité professionnelle, les tuteurs doivent disposer, le cas échéant, d'un aménagement de temps de travail nécessaire au suivi des apprenants dont ils ont la charge.

Article 15

Dispositions financières

Eu égard à l'importance accordée par la branche aux formations en alternance, les parties conviennent d'affecter 50 % des fonds disponibles de la professionnalisation au financement de dispositifs refinançables auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), à savoir :

- les contrats de professionnalisation pour au moins 25 % des fonds disponibles ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou un conseil régional.

Sur proposition des entreprises adhérentes et après avis de la commission de la formation, la section paritaire professionnelle (SPP) détermine avant le 30 juin la liste des CFA bénéficiaires et le montant qui leur est affecté.

Le restant, soit 50 % des fonds disponibles de la professionnalisation, est affecté au financement de dispositifs non refinançables auprès du FPSPP, à savoir :

- des périodes de professionnalisation ;
- des dispositifs d'aide à la fonction tutorale et de formation des tuteurs ;
- des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi collectifs (POEC) non pris en charge par le FPSPP ;
- les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications ainsi que des projets d'ingénierie de certifications de branche (certificats de qualification professionnelle...).

TITRE III

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS

Article 16

Objectifs et missions

L'observatoire des métiers et qualifications, créé au niveau de la branche professionnelle, est un organisme d'observation et d'études, placé sous la responsabilité des représentants des employeurs, dont l'objectif est d'apporter, par la réalisation de travaux d'analyse et par des préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des emplois et des qualifications au sein des entreprises de la branche.

La mission de l'observatoire consiste donc notamment à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Pour cela, l'observatoire devra :

- dresser un portrait statistique précis des effectifs par métiers de la branche ;
- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;

- suivre et anticiper l'évolution démographique et qualitative des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois et d'identifier les compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche, notamment du fait des évolutions technologiques ;
- mener les travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre de politiques de gestion prévisionnelle des emplois et compétences au sein des entreprises de la branche ;
- identifier les besoins en formations certifiantes et conduire les études d'ingénierie de compétences préalables à la mise en place de certificats de qualification professionnelle.

La commission sociale paritaire de branche propose chaque année les priorités de l'observatoire.

La mise en œuvre des missions de l'observatoire est assurée par un comité de pilotage paritaire.

Le comité de pilotage paritaire est composé de deux représentants par organisation syndicale présente au sein de la commission sociale paritaire de branche et d'autant de représentants des entreprises. Il se réunit en moyenne une fois par semestre.

Dans le cadre de cette mise en œuvre des missions de l'observatoire, le comité de pilotage paritaire :

- donne son avis sur le programme de travail proposé annuellement par la commission sociale paritaire de branche et sur les moyens nécessaires à sa réalisation ;
- garantit la méthodologie et la représentativité des études effectuées ;
- donne son avis sur la politique de communication des résultats.

Article 17

Dispositions financières

Le budget de fonctionnement de l'observatoire est pris en charge sur les fonds de la professionnalisation de branche par OPCALIA ; son montant est défini en section paritaire professionnelle.

TITRE IV

CHOIX DE L'OPCA

Article 18

Désignation

Les parties signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme paritaire pour la branche des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement, sous la condition suspensive de son agrément par l'Etat.

OPCALIA est notamment chargé de la collecte :

- des fonds destinés au financement des congés individuels de formation des salariés ;
- des fonds destinés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

OPCALIA est notamment chargé de la collecte et de la gestion :

- des fonds de la professionnalisation de la branche ;
- des fonds destinés au financement des formations mobilisées au titre du CPF des entreprises ne faisant pas le choix de la gestion en propre des fonds du CPF ;
- des fonds du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés de la branche.

Les relations entre la branche et OPCALIA sont définies par la convention de constitution de la section paritaire professionnelle de la branche, dans le plein respect des orientations fixées par la commission sociale paritaire de la branche.

TITRE V
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19

Application de l'accord

Le présent accord se substitue intégralement à l'accord du 14 janvier 2005 portant sur la formation professionnelle ainsi que ses cinq avenants successifs. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés ; elles devront en assurer la communication auprès de leurs salariés.

Article 20

Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 21

Prise d'effet

Après signature par les parties du présent accord, la FP2E en demandera son extension au ministère chargé du travail au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FP2E ;

FDEI.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

BATIMAT-TP CFTC ;

Interco CFDT ;

FDEA CFE-CGC ;

FDSP CGT.

ANNEXE I

Formations certifiantes inscrites au RNCP

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
BEP métiers de l'électrotechnique	Diplôme	5
CAP AACDLS (agent d'assainissement et de collecte de déchets liquides spéciaux)	Diplôme	5
CAP agent d'entreposage et de messagerie	Diplôme	5
CAP CCTP (canalisateur)	Diplôme	5
CAP charpentier	Diplôme	5
CAP conducteur d'engins	Diplôme	5
CAP constructeur de routes	Diplôme	5
CAP installateur sanitaire	Diplôme	5
CAP maintenance des matériels, option matériels de TP et de manutention	Diplôme	5
Titre pro canalisateur	Titre professionnel	5
Titre pro CMCNA (conducteur de matériel de collecte ou de nettoyage ou assainissement)	Titre professionnel	5
Titre pro conducteur de transport routier de marchandises	Titre professionnel	5
Titre pro électricien de maintenance des systèmes automatisés	Titre professionnel	5
Bac pro des procédés de la chimie, de l'eau et des papiers cartons	Diplôme	4
Bac pro ELEEC (électrotechnique, énergie équipements)	Diplôme	4
Bac pro MEI (maintenance des équipements industriels)	Diplôme	4
Bac pro systèmes électroniques et numériques	Diplôme	4
Bac pro TEMSEC (technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques)	Diplôme	4
Bac pro TP (travaux publics)	Diplôme	4
Titre pro conseiller service clientèle à distance	Titre professionnel	4
Titre pro technicien de maintenance des équipements thermiques	Titre professionnel	4
Titre pro technicien de maintenance industrielle	Titre professionnel	4
Titre pro technicien de traitement des eaux	Titre professionnel	4
BTS CIRA (contrôle industriel et régulation automatique)	Diplôme	3
BTS CRSA (conception et réalisation de systèmes automatisés)	Diplôme	3
BTS électromécanique et systèmes automatisés	Diplôme	3
BTS électrotechnique	Diplôme	3
BTS géomètre, topographe	Diplôme	3
BTS hygiène propreté environnement	Diplôme	3
BTS métiers de l'eau	Diplôme	3

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
BTS MS (maintenance des systèmes), option énergétiques et fluidiques	Diplôme	3
BTS MS (maintenance des systèmes), option industriels	Diplôme	3
BTS MUC (management des unités commerciales)	Diplôme	3
BTS négociation et relation client	Diplôme	3
BTS systèmes numériques option informatique et réseaux	Diplôme	3
BTSTP (travaux publics)	Diplôme	3
BTSA ANABIOTEC (analyses agricoles biologiques et biotechnologiques)	Diplôme	3
BTSA GEMEAU (gestion et maîtrise de l'eau)	Diplôme	3
Chargé(e) de projet en aménagement durable des territoires (ENTE)	Certificat	3
DUT GEII (génie électrique et informatique industrielle)	Diplôme	3
DUT génie chimique, génie des procédés	Diplôme	3
DUT génie civil	Diplôme	3
DUT GIM (génie industriel et maintenance)	Diplôme	3
DUT mesures physiques	Diplôme	3
Formation de technicien supérieur du développement durable (ENTE)	Certificat	3
Licence pro agriculture et développement durable	Diplôme	2
Licence pro aménagement du paysage, spécialité gestion environnementale du paysage végétal urbain	Diplôme	2
Licence pro aménagement du paysage, spécialité gestion et management de chantiers d'aménagement de l'espace	Diplôme	2
Licence pro aménagement du territoire et urbanisme, spécialité gestion durable des eaux pluviales dans l'aménagement des espaces	Diplôme	2
Licence pro aménagement du territoire et urbanisme, spécialité aménagement du territoire, développement, urbanisme (géomatique et aménagement)	Diplôme	2
Licence pro aménagement du territoire et urbanisme, spécialité cartographie, topographie et systèmes d'information géographique	Diplôme	2
Licence pro aménagement du territoire et urbanisme, spécialité génie géomatique pour l'aménagement du territoire	Diplôme	2
Licence pro animateur qualité	Diplôme	2
Licence pro automatismes et informatique industrielle	Diplôme	2
Licence pro bureau d'études et conception technique	Diplôme	2
Licence pro droit et techniques des réseaux hydrauliques	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité automatismes, réseaux et télé-maintenance	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité capteurs instrumentation mesures et essais	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité coordinateur technique pour les installations électriques	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité distribution électrique et automatisme	Diplôme	2

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
Licence pro électricité et électronique, spécialité éco-gestion des réseaux d'information et d'énergie électrique	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité énergie renouvelable et gestion de l'énergie électrique	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité maîtrise des énergies renouvelables et électriques	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité mécatronique	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité métiers de la mesure, de l'instrumentation et des contrôles	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité systèmes automatisés et réseaux industriels	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité systèmes électroniques et informatiques communicants (SEICOM)	Diplôme	2
Licence pro électricité et électronique, spécialité VEGA (véhicules, électronique et gestion des automatismes)	Diplôme	2
Licence pro électrohydraulique	Diplôme	2
Licence pro énergie et génie climatique	Diplôme	2
Licence pro GASTE (gestion automatisée des systèmes de traitement d'eau)	Diplôme	2
Licence pro génie civil et construction, option GTEC (gestion de travaux et encadrement de chantier)	Diplôme	2
Licence pro gestion de la production industrielle	Diplôme	2
Licence pro gestion de travaux et encadrement de chantier	Diplôme	2
Licence pro ICP-AC (industries chimiques et pharmaceutiques, analyse et contrôle)	Diplôme	2
Licence pro ICP-CPQ (industries chimiques et pharmaceutiques, contrôle production qualité)	Diplôme	2
Licence pro ingénierie de production	Diplôme	2
Licence pro ingénierie des procédés pour la chimie, la pharmacie, l'environnement et pour la valorisation des agroressources	Diplôme	2
Licence pro maintenance des systèmes pluritechniques, spécialité MSI (maintenance des systèmes industriels)	Diplôme	2
Licence pro maintenance des systèmes pluritechniques, spécialité TAM (techniques avancées de maintenance)	Diplôme	2
Licence pro management de la relation client	Diplôme	2
Licence pro management des organisations spécialité développement durable des territoires ruraux	Diplôme	2
Licence pro management des process industriels	Diplôme	2
Licence pro métiers du diagnostic, de gestion et de protection des milieux naturels	Diplôme	2
Licence pro MIB (microbiologie industrielle et biotechnologie)	Diplôme	2
Licence pro production industrielle – spécialité EC2E (éco-conception en produits industriels, énergie, environnement)	Diplôme	2
Licence pro production industrielle, spécialité électrohydraulique mobile et automatismes associés	Diplôme	2

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
Licence pro protection de l'environnement, spécialité analyse chimique appliquée à l'environnement	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité diagnostic et aménagement des ressources en eau	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité eau, mesures et procédés	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité eau, ressources et infrastructures	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité génie de l'environnement et du développement durable	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion automatisée des stations de traitement d'eau	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion des eaux urbaines et rurales	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion des ressources et production d'eau	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion durable et valorisation des écosystèmes	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion et traitement des eaux, boues et déchets	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité gestion et traitement des sols et eaux	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité GSE (gestion des services à l'environnement)	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité IEE (ingénierie et exploitation des eaux)	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité métiers de l'eau	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité métrologie en mesures environnementales et biologiques	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité traitement et analyse de l'eau et des déchets aqueux	Diplôme	2
Licence pro protection de l'environnement, spécialité usage et qualité des eaux	Diplôme	2
Licence pro QHSE (qualité, hygiène, sécurité et environnement)	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (ASUR)	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité exploitation de réseaux	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité ingénierie des réseaux mobiles (IRM)	Diplôme	2
Licence pro réseaux et télécommunications, spécialité réseaux sans fil et sécurité	Diplôme	2
Licence pro sécurité des biens et des personnes, spécialité management des risques technologiques et professionnels	Diplôme	2
Licence pro SSE (santé, sécurité, environnement)	Diplôme	2
Licence pro systèmes informatiques et logiciels, spécialité traitement de l'information géographique	Diplôme	2

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NATURE de la certification	NIVEAU
Licence pro systèmes informatiques et logiciels, spécialité systèmes d'information géographique	Diplôme	2
Licence pro systèmes informatiques et logiciels, spécialité systèmes d'information géographique orienté web	Diplôme	2
Licence pro TIG (traitement de l'information géographique)	Diplôme	2
Licence pro TP (travaux publics)	Diplôme	2
Licence pro travaux publics spécialité technicien en géo-mesures et foncier	Diplôme	2
Licence pro VSD (vente de solutions durables)	Diplôme	2
Licence sciences de la terre	Diplôme	2
Diplôme d'ingénieur de l'université de Marne-la-Vallée spécialité informatique et géomatique	Diplôme	1
Master chimie, spécialité qualité et traitement de l'eau	Diplôme	1
Master eau, spécialité contamination eau et santé	Diplôme	1
Master eau, spécialité eau et agriculture	Diplôme	1
Master eau, spécialité eau et société	Diplôme	1
Master eau, spécialité eau ressource	Diplôme	1
Master électronique, télécommunications, géomatique spécialité information géographique	Diplôme	1
Master gestion et traitement des eaux, des sols et des déchets	Diplôme	1
Master hydroprotech	Diplôme	1
Master ingénierie et gestion territoriales spécialité géomatique	Diplôme	1
Master management durable eau énergie déchets	Diplôme	1
Master management urbain et immobilier	Diplôme	1
Master MISE (management et ingénierie des services à l'environnement)	Diplôme	1
Master pro géographie et aménagement spécialité géomarketing et stratégies territoriales des entreprises et des institutions publiques	Diplôme	1
Master pro géographie et aménagement spécialité géomatique	Diplôme	1
Master SGE (sciences et génie de l'environnement), spécialité SAGE (systèmes aquatiques et gestion de l'eau)	Diplôme	1
Master systèmes, territoires, environnements, patrimoines spécialité système d'information géographique	Diplôme	1
Titre ingénieur spécialité sciences et technologies de l'eau	Titre professionnel	1
Titre pro ingénieur spécialité traitement des eaux et nuisances	Titre professionnel	1

ANNEXE II

(En attente de la finalisation des premiers CQP)

Formations certifiantes sanctionnées par un CQP de branche

CQP « Ordonnanceur ».

CQP « TMI ».

CQP « OMI ».

ANNEXE III

Support d'entretien professionnel délivré par OPCALIA

Entretien professionnel

Grille d'entretien



Date de l'entretien :

Nature de l'entretien :

- ☐ Entretien périodique (au minimum tous les 2 ans).
- ☐ Entretien proposé au (à la) salarié(e) reprenant son activité (maternité, maladie...).

Personne chargée de l'entretien :

Nom :

Prénom :

Poste occupé :

Lien hiérarchique avec le salarié :

Salarié :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Intitulé du poste actuel occupé :

Date de prise du poste actuel occupé :

Classification :

Service :

Responsable hiérarchique :

Nature du contrat de travail :

Durée du travail :

Bilan de la période écoulée

Précédent entretien professionnel :

Date :

Nature de l'entretien :

- ☐ Entretien périodique (au minimum tous les 2 ans).
- ☐ Entretien proposé au (à la) salarié(e) reprenant son activité (maternité, maladie...).

Nom et fonction de la personne chargée de l'entretien :

- ☐ Pas d'entretien professionnel réalisé.

Motif :

Formations suivies depuis le dernier entretien professionnel :

INTITULÉ	DATE DE DÉBUT	DATE DE FIN

- ☐ Pas de formation suivie.

Motif :

Certifications acquises ou éléments de certifications acquis depuis le dernier entretien professionnel :

INTITULÉ	MODALITÉS (VAE, formation...)	DATE D'OBTENTION

- ☐ Pas de certification acquise depuis le dernier entretien.
- ☐ Pas d'éléments de certification (modules) acquis par la formation ou par la VAE (validation partielle des acquis de l'expérience).

Autres actions menées depuis le dernier entretien professionnel (bilan de compétences, création d'entreprise, conseil en évolution professionnelle...) :

INTITULÉ	DATE DE DÉBUT	DATE DE FIN

Activité

Activités du salarié :

.....

.....

Faits marquants depuis le dernier entretien :

.....

.....

Intérêts/motivations :

.....

.....

Projet professionnel

Votre projet professionnel :

.....

.....

Atouts/freins :

.....

.....

Moyens à mobiliser dans le cadre de ce projet :

.....

.....

Action(s) envisagée(s) dans le cadre de ce projet :

.....

.....

	INTITULÉ	DATE prévisionnelle	MODALITÉS (hors temps de travail, sur temps de travail...)
Actions de formation			
Actions aboutissant à une certification ou éléments de certification (formation ou VAE)			
Autres actions (*)			
(*) Autres actions : bilan de compétences, mobilité interne, période de mise en situation professionnelle, coaching, conseil évaluation professionnelle, aide à la création/reprise d'entreprise, autres...			

Fait le, à

En double exemplaire, dont un est remis au (à la) salarié(e).

Signature de la personne chargée de l'entretien

Signature du (de la) salarié(e)