

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 1^{er} décembre 2020
relatif à la formation et à l'alternance

NOR : ASET2150023M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le développement des compétences dans les industries électriques et gazières (IEG) a toujours représenté un investissement important visant à répondre aux enjeux de sûreté, de sécurité et de performance des installations industrielles et des personnes.

Aujourd'hui, le monde de l'énergie est au cœur de transformations sociétales et technologiques majeures. La transition écologique et énergétique conduit à une évolution de plus en plus profonde du contenu des métiers, que la branche doit accompagner. La transformation numérique de nombreux processus, la révolution digitale, dont l'intelligence artificielle, rend indispensable une adaptation beaucoup plus rapide des compétences des salariés, avec des métiers pour certains en forte décroissance.

Dans ce contexte beaucoup plus incertain et évolutif où les métiers de demain ne sont pas totalement connus, où les transformations sont de plus en plus rapides, le tout associé à des tensions sur les ressources, le développement des compétences doit permettre :

- de garantir de disposer au bon moment du bon niveau de compétences des salariés dans des emplois qui se transforment rapidement ;
- d'accompagner les transformations de l'entreprise, notamment par l'intégration du numérique ;
- d'assurer l'employabilité des salariés. D'importants programmes de reconversions de salariés doivent être mis en place pour tenir compte des évolutions des métiers.

Dans le même temps, les transformations apportées par la loi du 5 septembre 2018 au paysage de la formation professionnelle en France sont majeures.

La gouvernance du système de formation professionnelle est profondément transformée de même que les outils et dispositifs existants : disparition du CIF et de la période de professionnalisation et instauration de nouveaux dispositifs – le projet de transition professionnelle et le dispositif « Pro-A » – mise en place des opérateurs de compétences, modification des circuits de financement de la formation professionnelle continue et de l’alternance, ouverture du conseil en évolution professionnelle à de nouveaux acteurs, simplification de l’utilisation du compte personnel de formation désormais monétisé.

Parallèlement, les branches professionnelles ont désormais la prérogative de déterminer les niveaux de prise en charge de l’apprentissage. Cette évolution majeure fait d’elles des acteurs importants du financement de l’ensemble des dispositifs de formation par alternance.

Un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle devient dès lors indispensable, pour intégrer ces évolutions et tenir compte des nouvelles prérogatives de la branche autour de l’alternance.

Dans ce contexte en profonde mutation, les travaux paritaires de prospective sur les métiers seront poursuivis afin d’examiner en particulier les impacts possibles de la transition énergétique ; la branche pourra désormais s’appuyer sur l’aide et les outils mis à disposition par l’opérateur de compétences interindustries, l’OPCO 2i. Ce travail est incombé naturellement aux instances paritaires de branche, en particulier la CPNEFP.

1. Politique de la branche en matière de FPC et d’alternance

1.1. Priorités de la branche

Le développement des industries électriques et gazières (IEG) a toujours été très lié à la formation professionnelle et au développement des qualifications et des compétences. Les missions de service public, la technicité des métiers, qu’ils soient tertiaires, commerciaux ou industriels, et l’enjeu de sûreté et de performance des installations industrielles, font aujourd’hui de l’ensemble des activités relevant de la branche des IEG l’un des tous premiers secteurs en matière d’investissement dans la formation professionnelle.

Dans ce contexte et alors que la loi du 5 septembre 2018 réforme en profondeur le rôle des branches professionnelles en matière de formation et d’alternance, les signataires du présent accord s’engagent à mettre en œuvre un dialogue social constructif afin de créer les conditions permettant le développement dans la durée des compétences et qualifications des salariés de la branche et l’accueil d’alternants engagés dans des formations répondant aux besoins des entreprises et du service public de l’énergie.

Ils entendent ainsi mettre en œuvre pleinement les nouvelles prérogatives données par la loi aux branches professionnelles en matière de certification et d’apprentissage.

La politique formation de la branche s’articule autour de 6 grandes priorités :

1. Le maintien, l’adaptation et le développement des compétences au regard des grandes évolutions sociétales et technologiques et des besoins des entreprises de la branche.
2. Le développement des qualifications, en adéquation avec les besoins des métiers de la branche.
3. L’accès à la formation au sein des TPE-PME.
4. Le développement de la formation par l’alternance et plus particulièrement l’apprentissage.

5. Le développement du taux de féminisation dans les métiers techniques.
6. L'accès facilité à la formation pour tous les salariés.

1.2. Mise en œuvre des objectifs de la branche

1.2.1. Les démarches de GPEC et la prospective des métiers

La gestion efficace des compétences et des qualifications passe nécessairement par l'anticipation avec la mise en œuvre de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Ces démarches de GPEC prennent des formes différentes selon qu'elles sont déployées en entreprise ou à la maille plus globale de la branche. Pour autant, elles sont complémentaires, la GPEC de branche ayant vocation à mettre en perspective les réflexions menées au sein de chaque entreprise.

1.2.1.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en entreprise

Les signataires du présent accord soulignent la nécessité pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois, des compétences et des qualifications, en lien avec les évolutions de leur environnement.

Ils invitent en conséquence les entreprises de la branche à déployer des démarches de gestion anticipée des emplois et des compétences (GPEC) en fonction de leurs besoins et rappellent que le code du travail (art. L. 2242-13) impose aux entreprises qui emploient au moins 300 salariés de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels tous les 3 ans avec les partenaires sociaux.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un outil d'anticipation qui s'inscrit dans une démarche globale de gestion des emplois et des parcours professionnels. Elle a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, induites par l'économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;
- d'identifier et de recenser les compétences des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et les compétences et qualifications des salariés ;
- d'élaborer les plans d'actions nécessaires pour faire disparaître autant que faire se peut ces écarts.

In fine, la GPEC est au service de la stratégie des entreprises et joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de leur compétitivité. À ce titre, elle contribue à la définition des orientations de formation des entreprises et à l'établissement et à la mise en œuvre de leur plan de développement des compétences.

Parallèlement, elle permet de donner des repères aux salariés leur permettant d'aborder leur parcours professionnel en conjuguant aspirations personnelles et besoins de l'entreprise, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences notamment en cas d'évolution de leur secteur d'activité. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

1.2.1.2. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche des IEG

Afin de créer les conditions favorables pour initier, accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GPEC dans les entreprises, les branches professionnelles sont également inci-

tées à disposer d'une GPEC. L'article du code du travail L. 2241-12, prévoit ainsi une négociation au niveau de la branche au moins une fois tous les 3 ans.

La GPEC de branche est construite autour de 2 grands principes :

- éclairer, à la fois, les entreprises et les salariés sur les tendances d'évolution de l'environnement économique, réglementaire et technologique ;
- les accompagner par l'activation des ressources des outils de la branche (observatoire des métiers, travaux divers, etc.).

Les signataires du présent accord s'engagent à :

1. Organiser des travaux pilotés par la CPNEFP sur les éléments de prospective liés aux grands métiers de la branche en croissance ou en décroissance, en ciblant les familles professionnelles transverses et non concurrentielles, afin d'éclairer dans la durée les besoins de formation des entreprises et leur priorisation.

2. Identifier dans la durée les métiers en tension ou dont l'activité est d'ores et déjà en forte mutation et donc pour lesquels il peut y avoir risque de déficit ou d'obsolescence des compétences. Ces travaux permettront d'identifier les certifications éligibles au dispositif « Pro-A » (voir 2.2).

Pour ce faire, ils s'appuieront sur les travaux de prospective existants et à venir (fabrique d'énergies, EDEC de filière, etc.) et pourront avoir recours à l'appui méthodologique et financier de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i).

Réciproquement, ces travaux de branche auront vocation à contribuer :

1. À la fixation des orientations (notamment budgétaires) de la commission technique « Appui aux branches en matière de GPEC et d'observations » de l'OPCO 2i.

2. À la consolidation des travaux des observatoires des métiers et des qualifications des branches pilotés par cette même commission (observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie).

In fine, les études, analyses et outils consolidés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO 2i et ceux réalisés par la branche, constituent des leviers permettant aux entreprises et aux salariés, de disposer d'une vision prospective nécessaire à la mise en œuvre de plans d'actions pour la gestion des emplois, la professionnalisation, la mise en œuvre de passerelles métiers et des parcours professionnels maîtrisés.

1.2.2. Accès à la formation dans les TPE PME

La branche des IEG se caractérise par la coexistence de très grandes entreprises et d'entreprises de petite, voire très petite taille.

La branche s'est toujours efforcée de créer un cadre facilitant la mise en œuvre des actions de formation au sein des TPE PME afin de contribuer à un égal accès de tous les salariés de la branche aux outils de professionnalisation.

Ce cadre facilitant repose aujourd'hui pour l'essentiel sur les échanges intervenant dans le cadre des organismes paritaires de la branche avec notamment la possibilité d'y partager utilement :

- des initiatives, outils et démarches diverses (la prospective métiers par exemple) ;
- des informations sensibles (en provenance des commissions de l'OPCO 2i par exemple) en les mettant en perspective notamment par le partage de bonnes pratiques.

Ces différents points sont illustrés plus loin dans l'accord.

Parallèlement cette collaboration, renforcée avec la mise en place de l'OPCO 2i, s'inscrit dans la continuité des pratiques de la branche.

Les signataires de l'accord souhaitent aussi que les TPE PME puissent être aidées à déployer des démarches de GPEC par la mise en place et le financement de diagnostics industriels et commerciaux.

1.2.3. Diagnostics industriels tertiaires commerciaux et mesures d'accompagnement des TPE PME

Les diagnostics industriels permettent à l'entreprise d'analyser sa situation au regard des enjeux environnementaux, sociaux, économiques, commerciaux, numériques, technologiques et territoriaux auxquels elle est confrontée et d'en anticiper les conséquences en matière d'emploi, de métiers, de compétences et d'organisation du travail, pour mettre en place les mesures appropriées.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visées à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe les instances représentatives du personnel des actions réalisées dans le cadre des diagnostics industriels.

L'OPCO 2i peut prendre en charge au titre de ses frais d'information et de missions, tels que prévu dans la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État, les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises de moins de 250 salariés, dont les coûts de diagnostics industriels et d'accompagnement de ces entreprises. Il peut également financer au titre de la section financière dédiée au sein de l'OPCO 2i, les coûts des diagnostics industriels et d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation.

Les demandes faites par les entreprises de la branche aux AR 2i feront l'objet d'un examen par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En vue de ces financements, la CPNEFP adresse une recommandation aux instances de l'OPCO 2i sur les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics industriels et des mesures d'accompagnement des entreprises.

1.2.4. Accès à la formation et reconnaissance des qualifications

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés » (art. L. 6111-1. du code du travail).

Les signataires de l'accord considèrent l'atteinte de cet objectif comme essentielle et encouragent les entreprises de la branche à mettre en œuvre une dynamique de promotion sociale par la formation en favorisant notamment :

- la mise en œuvre de parcours de formation promotionnelle des salariés pour les salariés qui souhaitent progresser par l'acquisition de nouvelles qualifications et changer de collègue ;
- l'accompagnement des salariés promus au collège cadre ou maîtrise pour les aider à assurer leurs nouveaux rôles et pouvoir par la suite continuer à progresser.

Les signataires de l'accord demandent par ailleurs aux entreprises de la branche de favoriser plus particulièrement la formation des salariés relevant des publics prioritaires énumérés ci-dessous :

- les salariés en situation de handicap ;
- les femmes souhaitant suivre une formation contribuant au développement de la mixité des métiers techniques ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins 45 ans ;

- les salariés disposant d'un faible niveau de qualification (inférieur ou égal au niveau 3) pour élever leur niveau de qualification ;
- les salariés n'ayant pas eu d'action de formation depuis au moins 4 ans au sein de leur entreprise.

2. Dispositif de formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels

La loi du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur l'environnement de la formation professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2019. Des dispositifs ont disparu (CIF, période de professionnalisation) ; d'autres ont été mis en place (projet de transition professionnelle, « Pro-A ») ; certains dispositifs ont été modifiés (CPF).

Le présent chapitre décrit les différents dispositifs d'acquisition de qualifications et de compétences à la disposition des salariés et des entreprises. Ceux-ci peuvent parfois se combiner ou s'articuler entre eux au sein d'un parcours définis au préalable.

2.1. Formation professionnelle continue

2.1.1. Types d'action entrant dans le champ de la formation professionnelle

L'article 4 de la loi du 5 septembre 2018 (art. L. 6313-1 du code du travail) liste les actions de formation concourant au développement des compétences et entrant dans le champ de la formation professionnelle :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis et de l'expérience (VAE) ;
- les actions de formation par apprentissage.

2.1.2. Définition de l'action de formation

Elle se définit (art. L. 6313-2 du code du travail) comme un parcours pédagogique :

- permettant d'atteindre un objectif professionnel ;
- pouvant être réalisé en tout ou partie à distance ;
- pouvant être également réalisé en situation de travail.

De nouvelles actions de développement des compétences sont ainsi prises en compte : tutorat, coaching, travail collaboratif, partage de pratiques, MOOC, mentoring, séminaires, voyage apprenant...

La loi ouvre par ailleurs de nouvelles possibilités par la « formation ouverte et à distance » (FOAD) et la « formation en situation de travail » (FEST).

2.1.3. Les formations obligatoires

Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 fait apparaître la notion de « formation obligatoire ».

Est dite obligatoire « toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ».

Chaque entreprise de la branche établira sa propre liste des formations considérées obligatoires.

2.2. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

2.2.1. Plan de développement des compétences (PDC)

La loi du 5 septembre 2018 a procédé à la transformation du plan de formation en « plan de développement des compétences » en supprimant la distinction entre les actions d'adaptation et de maintien dans l'emploi, et celles de développement des compétences.

Si le plan de développement des compétences (PDC) recense l'ensemble des actions de formation telles que définies, il intègre également les actions de bilan de compétences (BDC) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et peut proposer le cas échéant des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

La définition des conditions de reconnaissance des différentes actions de formation, ainsi que les modalités de consultation des instances représentatives du personnel à ce sujet, relèvent des entreprises, dans le respect des dispositions prévues dans le code du travail.

2.2.2. Reconversion ou promotion par l'alternance

Financé par l'opérateur de compétences, le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », a pour objet de permettre aux salariés, via une formation certifiante en alternance, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Salariés concernés

La reconversion ou la promotion par alternance est ouverte notamment aux salariés^[1] dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Par ailleurs, pour pouvoir accéder à la « Pro-A », le salarié doit avoir atteint au maximum un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications soit un niveau maximum Bac + 2).

Formations visées

La « Pro-A » permet au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Ces finalités peuvent être réalisées non seulement en suivant des actions de formation mais également des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). De plus, la « Pro-A » peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » sera définie par accord collectif de branche étendu. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

À cet effet, et comme il est mentionné au paragraphe 1.2.1.2, la CPNEFP déterminera dès que possible les métiers en tension et/ou les métiers dont l'activité est en forte mutation et pour lesquels il y a des risques de déficit ou d'obsolescence des compétences et identifiera pour chacun d'entre eux les certifications les plus adaptées.

Ce travail d'identification donnera lieu à une liste de formations par métier qui sera actée par voie d'avenant au présent accord, idéalement au plus tard à la fin du 1^{er} trimestre 2021.

[1] Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel, bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion, sportifs et entraîneurs professionnels en CDD, salariés placés en position d'activité partielle.

Chaque année, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » fera l'objet d'un examen en CPNEFP. Celle-ci décidera de l'opportunité de l'actualiser dans le cadre d'un nouvel avenant.

Mise en œuvre du dispositif

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ». L'avenant au contrat de travail est déposé auprès de l'OPCO 2i.

La désignation d'un tuteur est un gage de réussite et l'employeur veillera à choisir un tuteur au profil adapté. Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire pendant la durée de la convention « Pro-A ». Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

L'action de professionnalisation mise en œuvre dans le cadre de « Pro-A » est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être notamment portée de 12 mois à 24 mois pour certains publics ou « lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ».

2.3. Dispositifs à l'initiative du salarié

2.3.1. Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF), géré par la Caisse des dépôts et consignations, a été créé le 1^{er} janvier 2015 et modifié par la loi du 5 septembre 2018.

Tous les salariés de la branche des IEG à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, statutaires et non statutaire sans conditions d'ancienneté disposent d'un compte CPF crédité en euros.

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

Accompagnant chaque salarié au cours de sa carrière professionnelle, le CPF permet à son titulaire de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification, par la formation, à son initiative personnelle.

Alimentation du compte

Auparavant crédité en heures, ce compte a été converti en euros au 1^{er} janvier 2019, à raison de 15 € par heure acquise. Les comptes étaient jusqu'alors alimentés à raison de l'équivalent de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond annuel de 150 heures pour une activité à temps plein. De fait, en 2019 l'alimentation du compte a été de 360 €.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les comptes sont alimentés de 500 € par an pour toute activité à mi-temps ou plus. Par ailleurs ils sont plafonnés à 5 000 €.

Pour certains publics (salarié disposant au plus d'un diplôme de niveau 3 CAP), l'alimentation est plus importante, 800 € par an, sous réserve d'avoir créé son compte CPF et renseigné le diplôme le plus élevé obtenu. Le plafonnement est alors porté à 8 000 €.

À condition d'avoir été reportées sur le système d'information du CPF avant le 31 décembre 2020, les heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF ne seront pas perdues, elles seront converties en euros et donc mobilisables au titre du CPF sans limite de date d'utilisation.

Chaque salarié peut consulter le solde de son compte, renseigner son diplôme le plus élevé et s'informer sur les formations éligibles après avoir créé son profil sécurisé, par le biais du

site internet ou de l'application gérés par la Caisse des dépôts et consignations (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr>).

Mise en œuvre

Il appartient au salarié d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.

Les salariés ont désormais accès à une liste unique et universelle de formations éligibles au CPF, indépendamment de la branche professionnelle ou du lieu de travail. Les formations éligibles regroupent en particulier l'ensemble des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique. Ces référentiels sont gérés par France compétences.

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations enregistrées au Répertoire national de la certification (RNCP) ou au répertoire spécifique ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis B et du permis de conduire des véhicules légers et du groupe lourd.

Les formations sanctionnées par une certification organisée en blocs de compétences permettent un accès progressif à la qualification. Chaque bloc de compétences est éligible séparément au CPF si la certification complète l'est.

Le CPF reste un droit individuel à l'initiative du salarié. Néanmoins, pour les formations qu'elles jugeront prioritaires, les signataires de l'accord rappellent que les entreprises de la branche abonderont le CPF quand le coût d'une formation sera supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou supérieur au plafond légal d'alimentation. De même, des formations suivies dans le cadre du CPF pourront être suivies sur temps de travail.

Ces mesures restent à l'initiative des entreprises qui pourront en préciser les modalités par voie d'accord, ainsi que la liste des formations prioritaires.

NB : lorsqu'un salarié a un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 10 % suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il peut bénéficier d'un abondement du CPF à hauteur de 7 500 €.

2.3.2. Projet de transition professionnelle mobilisant le CPF

Le projet de transition professionnelle est un congé qui permet à chaque salarié d'évoluer ou de changer de métier, en suivant des formations souvent coûteuses ou de longue durée.

Le projet de transition professionnelle permet au salarié d'obtenir une prise en charge et une rémunération minimale pour effectuer une formation certifiante afin de changer de métier ou de profession, au sein de son entreprise ou à l'externe de l'entreprise.

La possibilité de bénéficier du projet de transition professionnelle est réservée aux salariés dans les conditions suivantes :

- par défaut, un salarié ayant travaillé au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise dans laquelle il se trouve et ce peu importe la nature des contrats ;
- pour les salariés en CDD, ceux ayant travaillé 24 mois au cours des 5 dernières années, et au moins 4 mois au cours de la dernière année ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action

de formation entre le licenciement et la nouvelle embauche sont dispensés des critères d'ancienneté ;

- la condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Un salarié ayant déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre à un nouveau congé avant un délai égal à 10 fois la durée du précédent projet (en mois). Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Mise en œuvre

Dans cette démarche il est conseillé à chaque salarié de se faire aider par les CEP (conseil en évolution professionnelle). Leurs services sont accessibles gratuitement. Ils aideront le salarié à définir son projet en fonction de ses besoins réels et à monter son dossier. En effet, la complétude des dossiers est importante pour avoir une chance qu'il soit pris en charge, l'aide d'un CEP est donc indispensable.

NB : pour trouver leur CEP, les salariés doivent se rendre sur le site internet dédié : <https://www.mon-cep.org/>.

Le projet est ensuite présenté à la commission paritaire régionale de transition professionnelle (CPIR) ou à l'association de transition professionnelle (ATPro) du lieu de résidence ou du lieu de travail, qui décide de sa prise en charge ou non.

Dès lors que le salarié a obtenu l'accord de la CPIR ou ATPro sur la prise en charge de son dossier, la CPIR ou ATPro puise en priorité les droits inscrits sur le CPF du salarié ayant fait la demande de prise en charge.

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

Pour un salarié en CDI, les règles de rémunération sont les suivantes :

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1 200 heures	> à 1 an ou > 1 200 heures
< 2 × Smic	100 % du SR	100 % du SR
≥ 2 × Smic	90 % du SR Plancher : 2 × Smic	60 % du SR au-delà d'1 an Plancher : 2 × Smic

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération est versée par l'entreprise, qui est remboursée par la commission régionale. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération est versée directement par la commission régionale.

Lorsqu'un salarié veut bénéficier du projet de transition professionnelle, il doit informer son employeur au moins :

- 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ou que la participation à la formation se fait à temps partiel.

L'employeur peut refuser le congé si les délais ne sont pas respectés, ou si la demande de congé n'indique pas la date du début de la formation, la désignation et la durée de celle-ci, l'organisme de formation, et le cas échéant, l'intitulé et la date de l'examen.

1. Par ailleurs, l'employeur a la possibilité de reporter le congé du salarié : si le projet du salarié a des conséquences préjudiciables sur la production et la marche de l'entreprise. L'employeur peut alors proposer que la prise de congé soit différée pour une durée maximale de 9 mois.

2. Dans les établissements de 100 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

Dans les établissements de moins de 100 salariés, l'employeur peut différer le congé si un autre salarié bénéficie déjà d'un tel congé.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque l'employeur oppose au salarié 2 refus successifs à des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée.

Chaque année, les entreprises de la branche échangeront en CPNEFP sur les aspects qualitatifs des dossiers de projet de transition professionnelle dont elles auront pu avoir connaissance. Cette initiative doit permettre d'établir une liste des conditions de succès et de les partager au sein de la branche. Cela pourra être également l'occasion d'actions auprès des pouvoirs publics s'il était constaté une non équité de traitement des dossiers entre les entreprises des IEG et celles hors IEG.

2.4. Les autres dispositifs

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

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

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

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

- du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- d'un CPF.

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 déterminé par convention ou accord collectif d'entreprise et lui rembourse les frais de participation y afférant.

2.4.2. 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. Il peut notamment s'avérer particulièrement utile en cas de reconversion du salarié.

Un bilan de compétences peut être réalisé à titre individuel en mobilisant notamment le CPF ou dans le cadre du plan de développement des compétences.

Lorsque le bilan de compétences est mis en œuvre avec l'employeur, il est réalisé sur temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences.

2.5. Rôle de la branche, de l'entreprise et du management

2.5.1. Rôle de la branche des industries électriques gazières

a) Favoriser l'accès à la formation au sein des TPE-PME

Les employeurs de la branche s'engagent à promouvoir un cadre facilitant la mise en œuvre des actions de formation au sein des TPE-PME, quelle que soit leur taille.

Cet engagement passe d'abord par le suivi et l'optimisation, au sein de la SPP Énergie et services énergétiques, des fonds dédiés aux entreprises de moins de 50 salariés pour la mise en œuvre de leur plan de développement des compétences.

Les représentants de la branche au sein de l'OPCO 2i s'attacheront par ailleurs :

- à ce que les services de proximité à destination des TPE-PME assurés par l'OPCO soient correctement déployés dans les petites entreprises de la branche ;
- à tenir informées les TPE-PME des travaux menés dans les commissions de l'OPCO auxquelles elles ne sont pas associées ;
- à faire entendre leur voix et défendre leurs intérêts dans ces commissions quand cela sera nécessaire.

Par ailleurs, les plus grandes entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que leurs centres de formation soient ouverts aux salariés des TPE et PME dans les conditions fixées entre la direction de chaque TPE-PME et le centre de formation concerné ;
- à accueillir, en fonction de leurs disponibilités, des salariés des TPE-PME en contrat d'alternance dans le cadre de certains modules de leur cursus afin de compléter leur formation pratique.

Enfin, la CPNEFP est missionnée pour aider les TPE-PME en diffusant des méthodes et outils pratiques sur les différents dispositifs de formation en s'appuyant sur la commission TPE-PME de l'opérateur de compétences pour les moins de 50 salariés.

b) Faciliter le recrutement des demandeurs d'emploi aux métiers de l'énergie

La branche pourra accompagner les entreprises qui demandent des éclairages juridiques et méthodologiques en matière de recrutement (nature des financements possibles et/ou mise en visibilité des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi : contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective).

Dans ce cadre, des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelles ou collectives pourront être mises en œuvre à la maille des entreprises de la branche, en partenariat avec Pôle emploi, afin de permettre à un ou des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences pour occuper un emploi identifié au sein d'une entreprise de la branche IEG.

2.5.2. Rôle des entreprises

Les signataires conviennent qu'il est de la responsabilité des entreprises de la branche de faciliter la formation et l'orientation de leurs salariés en les conseillant notamment au regard de leurs perspectives à court, moyen et long terme.

L'information des salariés passera notamment par :

- l'entretien professionnel ;
- les dispositifs internes aux entreprises de la branche ;
- le recours aux conseillers en évolutions professionnelles (CEP).

En complément de l'action des entreprises et afin de permettre une bonne information et appropriation des dispositifs de formation existants, les signataires conviennent de mettre à jour les supports de communication élaborés dans le cadre de l'avenant n° 2 à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 16 septembre 2005 et de procéder à une campagne de communication spécifique dont les modalités seront précisées en CPNEFP.

Enfin, les signataires du présent accord :

- réaffirment leur volonté d'encourager la démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en s'appuyant sur les nouvelles possibilités de financer les actions d'accompagnement, via l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et du plan de développement de compétences ;
- demandent aux entreprises de porter une attention particulière aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 4 ans, sans attendre le bilan à 6 ans prévu par la loi.

2.5.3. Entretien professionnel

2.5.3.1. Rôle du management

Le management joue un rôle essentiel en matière de formation des salariés :

- il évalue leurs compétences, recueille leurs attentes et aspirations et accompagne, si nécessaire, leur projet professionnel ;
- il a la responsabilité de mettre en œuvre l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail (voir ci-dessous). Compte tenu des enjeux en question, les signataires de l'accord s'accordent sur la nécessité pour les entreprises de la branche de professionnaliser leurs managers en matière de conduite d'entretien et de connaissance des outils d'orientation et des diverses modalités de professionnalisation mise en œuvre dans leur entreprise.

2.5.3.2. Rôle de la filière RH

La filière RH est garante du bon déroulement du processus relatif à l'entretien professionnel, elle renseigne les salariés sur la politique et les dispositifs de développement des compétences.

Elle oriente également le salarié, en fonction de ses besoins, vers un CEP.

2.5.3.3. Entretien professionnel

L'entretien professionnel est l'occasion pour le manager de faire le point avec chaque salarié sur son projet professionnel, son évolution professionnelle, sa professionnalisation et ses besoins en formation, dans l'emploi actuel ou en préparation d'un futur emploi. Il doit être consacré aux « perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualification professionnelle et d'emploi ».

La loi du 5 mars 2014 confortée par la loi du 5 septembre 2018 prévoit qu'un entretien professionnel soit organisé tous les 2 ans pour chaque salarié CDI statutaire ou non statutaire, en CDD, en contrats de professionnalisation et en contrats d'apprentissage.

Par ailleurs, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé aux salariés en reprise d'activité, dans les cas prévus par la loi, et ce quelle que soit la date de leur précédent entretien.

Les contenus incontournables de cet entretien sont :

- le parcours et le projet professionnels du salarié.

Il s'agit d'un moment de réflexion et de construction sur le devenir professionnel du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Ce sera ainsi l'occasion d'évoquer ses aspirations professionnelles, leur faisabilité et les moyens à mettre en œuvre pour les réaliser ;

- le rappel par le manager de la possibilité ouverte au salarié d'activer son compte personnel de formation ;

- les possibilités d'accès pour le salarié au conseil en évolution professionnelle ;

- une information relative à la validation des acquis de l'expérience ;

- le plan individuel de développement des compétences du salarié constitué par :

- le bilan des acquis de certification ou d'éléments de certification.

Il s'agit de faire le bilan des certifications ou éléments de certifications professionnelles acquis par le salarié depuis le dernier entretien ;

- les besoins en formation ou professionnalisation.

Il s'agit de recenser les expressions de besoin de formation ou de professionnalisation du salarié que ce soit pour l'exercice de son activité, pour son développement, ou en soutien de son projet professionnel interne ou externe ;

- le cas échéant, la possibilité de mobiliser le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour acquérir le socle de connaissances et de compétences (CléA) ou une certification professionnelle éligible^[1].

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, la CPNEFP mettra à jour les documents supports établis dans le cadre du précédent accord de branche (trame type et guides salarié et manager notamment).

2.5.3.4. État des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation suivies, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis.

Abondement correctif du compte personnel de formation

La loi du 5 septembre 2018 prévoit que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail (en application de l'article L. 6321-2 du code du travail, une formation est obligatoire quand elle est inscrite comme telle dans un texte législatif ou réglementaire – ou une convention internationale) il bénéficie, en application de l'article R. 6323-3, I du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 € versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

[1] Une formation est éligible si elle est inscrite dans un accord de branche étendu (évoqué au paragraphe 2.2.2).

2.5.4. Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié peut bénéficier gratuitement et de manière confidentielle de l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP) externe à l'entreprise.

Le CEP permet au salarié bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les dispositifs (notamment VAE, CPF, projet de transition professionnelle) pouvant l'aider dans son projet et de l'aider à monter les dossiers idoines ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Les salariés peuvent trouver des informations sur les CEP sur le site de France compétences.

Ils seront par ailleurs informés de la possibilité de recourir au CEP lors de leur entretien professionnel.

3. Rôle de la branche en matière de certification et financement de l'alternance

La loi confie aux branches professionnelles des responsabilités importantes en matière :

- de certification professionnelle, avec notamment la possibilité de définir des certifications de branche (CQP) ;
- de financement de l'alternance, avec la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- de propositions à l'OPCO 2i de niveaux de prise en charge sur divers accompagnements de l'alternance (séjours à l'étranger, 1^{er} équipement, etc.) et des niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation.

Les signataires de l'accord affirment donc la nécessité d'avoir une approche paritaire éclairée sur ces dossiers. À cet effet, ils conviennent d'organiser des séminaires d'échanges et d'information (un par an si besoin), au cours desquels plusieurs experts de ces domaines interviendront sur les enjeux associés et les processus et méthodes de travail à déployer.

Ces séminaires seront l'occasion de faire un point sur les besoins spécifiques de la branche en vue de mettre en place un mode de fonctionnement paritaire efficace sur ces sujets.

3.1. Certifications de qualification professionnelle de branche

Les branches professionnelles ont la possibilité de bâtir leurs propres cursus qualifiants par la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), pour satisfaire certains besoins en compétences propres à leurs entreprises. Elles peuvent par ailleurs s'associer entre elles pour mettre en place des certifications communes : les CQP interbranches (CQPI).

Dans la branche des IEG, les CQP doivent répondre à un besoin spécifique ne pouvant être satisfait par un diplôme ou un titre. C'est dans ce cadre que la branche des IEG a mis en place trois CQP.

Des travaux seront menés au sein de la CPNEFP afin d'appréhender dans quelle mesure il est nécessaire de renouveler et adapter ces certifications de branche ou d'en développer de nouvelles, spécifiques aux IEG ou en lien avec d'autres branches de l'industrie notamment celles ayant des proximités de métiers.

Les travaux mentionnés au paragraphe 1.2.2 permettront d'alimenter ces réflexions avec l'appui de l'OPCO 2i.

De par sa participation à la commission appui aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle, la branche veillera à transmettre à la CPNEFP toute information susceptible de permettre à ses membres de mieux appréhender la mise en œuvre de ce dispositif.

Enfin, dans la continuité de l'accord formation précédent et de ses avenants, l'obtention d'un CQP de la branche des IEG dans le cadre d'une démarche de formation organisée par l'entreprise donne lieu à l'attribution, aux salariés l'ayant obtenu, d'une prime de 1 014 € ; cette prime évoluera chaque année conformément au SNB.

3.2. Définition des niveaux de prise en charge de l'alternance

La loi du 5 septembre 2018 a confié aux branches la responsabilité de déterminer les niveaux de prise en charge de l'ensemble des contrats en alternance financés par leur opérateur de compétences (auparavant seul le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation était fixé par les branches).

3.2.1. Contrats d'apprentissage

Par l'intermédiaire de sa CPNEFP, la branche doit déterminer un niveau de prise en charge (PEC) par diplôme ou titre à finalité professionnelle qu'elle doit transmettre à France compétences qui se réserve la possibilité d'émettre des recommandations visant à faire converger ces PEC.

Ce niveau de PEC est établi pour une période 2 ans, sauf évolution ou respect de nouvelles recommandations demandées par France compétences.

3.2.2. Contrats de professionnalisation

Le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation est proposé par la branche à l'OPCO 2i, par l'intermédiaire de sa CPNEFP (soit par l'intermédiaire de la SPP soit directement). Il appartient au CA de l'OPCO 2i de décider des niveaux de prise en charge retenus, notamment en tenant compte des besoins de péréquation.

3.2.3. Méthodologie

Les signataires de l'accord conviennent d'approfondir avec l'appui de l'OPCO 2i la méthodologie de détermination des niveaux de prise en charge des contrats en alternance afin de garantir la pertinence et la cohérence de leur approche dans la durée. La mise en place d'un groupe de travail paritaire *ad hoc* sera examinée en CPNEFP.

Du fait de sa participation à la commission alternance de l'OPCO 2i, la branche veillera à transmettre à la CPNEFP toute information susceptible de permettre à ses membres de mieux appréhender le système général.

Cette participation permettra également de porter les intérêts de la branche sur ce domaine en s'appuyant sur les décisions de la CPNEFP.

4. Développer la formation par alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)

4.1. Enjeux de l'alternance et les objectifs de la branche

L'alternance est une voie d'excellence de la formation, de la professionnalisation et de l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, les entreprises de la branche sont convaincues qu'il s'agit d'une chance pour l'entreprise et pour les alternants.

Les signataires de l'accord s'accordent sur le fait que l'alternance :

- représente un véritable enjeu citoyen car elle facilite l'accès des jeunes à leur 1^{er} emploi et contribue à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- est une filière d'excellence constituant un levier majeur au service des politiques de recrutement des entreprises de la branche ;
- répond à des enjeux à la fois économiques et stratégiques dans la mesure où elle peut permettre un transfert des compétences dans des conditions favorables, tant pour le salarié alternant que pour l'employeur.

Compte tenu de ces enjeux que représente l'alternance, les entreprises de la branche sont vivement encouragées à mettre en place des dispositions attractives et un accompagnement de qualité pour à la fois faciliter le recrutement de jeunes motivés et de bon niveau et contribuer à leur réussite.

■ Pour renforcer cette volonté, la branche s'engage à tendre *a minima* vers l'objectif de 5 % d'alternants dans la branche des IEG.

Un point zéro sera effectué à l'issue de chaque campagne d'alternance et cet indicateur sera suivi en CPNEFP.

Les alternants sont accueillis dans toutes les entreprises de la branche et formés à l'ensemble de ses métiers. Chaque entreprise de la branche est fortement investie dans l'alternance et définit ses besoins en fonction notamment de sa GPEC.

Le taux d'alternants embauchés à l'issue de leur alternance dans la branche des IEG sera également partagé en CPNEFP.

NB. : la loi du 5 septembre 2018, les décrets parus par la suite, ainsi que les mesures prises dans la cadre du plan de relance de l'apprentissage, instaurent divers accompagnements des alternants (aide au permis de conduire pour les apprentis, aide aux déplacements à l'étranger, aide à la mission tutorale, etc.). Ces aides, non décrites dans le présent accord, s'appliquent dans les entreprises de la branche.

4.2. Différents types de contrats d'alternance

L'alternance est un dispositif de formation combinant enseignements théoriques et enseignements pratiques en entreprise. Parce qu'elle est diplômante ou qualifiante tout en étant associée à une véritable expérience professionnelle, l'alternance facilite l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'alternance est mise en œuvre via 2 contrats de travail spécifiques : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, ciblant les jeunes en formation et les demandeurs d'emplois.

4.2.1. Contrat d'apprentissage

4.2.1.1. Objet

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail visant à l'acquisition d'une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et un centre de formation

des apprentis (CFA). Le salarié concerné bénéficie de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage.

4.2.1.2. Publics éligibles

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus pour compléter leur formation initiale.

Il n'y a pas de limite d'âge supérieure quand le contrat d'apprentissage est souscrit :

- par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

4.2.1.3. Qualifications

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'État de type BTS, DUT, Licence, Master, diplôme d'ingénieur ou une qualification professionnelle enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA) interne ou externe à l'entreprise, une section d'apprentissage, ou une unité de formation par apprentissage.

4.2.2. Contrat de professionnalisation

4.2.2.1. Objet

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail visant à acquérir une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et organisme de formation agréé (lycée, université, grande école...). Le salarié concerné bénéficie de l'accompagnement d'un tuteur.

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, dit publics « nouvelle chance ».

4.2.2.2. Publics éligibles

Le contrat de professionnalisation est destiné à :

- des publics dits « classiques » :
 - les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
 - les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Selon l'administration, ces personnes doivent par ailleurs être inscrites comme demandeurs d'emploi à Pôle emploi ;
- des publics dits de « nouvelle chance » :
 - les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire (qualification équivalente au baccalauréat) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi : âgées de 16 à 25 ans révolus et âgées de 26 ans et plus ;
 - les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou ayant bénéficié d'un CUI.

Ces publics dits « nouvelle chance » sont considérés comme publics prioritaires par la loi. Ils bénéficient de dispositions spécifiques en termes de durée maximale de l'action de professionnalisation, durée maximale du contrat de professionnalisation, de pourcentage de la durée des actions de professionnalisation, de prise en charge des dépenses de formation des forfaits

horaires par l'OPCO, de coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale (art. L. 6325-1-1 du code du travail).

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

4.2.2.3. Qualifications

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

4.2.2.4. Durée du contrat

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

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

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics dits « nouvelle chance ».

La durée du contrat peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics autres que ceux dits « de nouvelle chance » lorsque la nature de la qualification l'exige.

4.2.2.5. Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques représentent une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 %, dans la limite des référentiels de certification, pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation « nouvelle chance » et/ou ceux qui visent une formation diplômante.

4.2.2.6. Rémunération des alternants en contrats de professionnalisation

Les signataires conviennent que les salariés en contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération.

Celle-ci ne peut être inférieure à :

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

4.3. Préparation opérationnelle à l'emploi

Des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelles ou collectives pourront être mises en œuvre à la maille des entreprises de la branche, en partenariat avec Pôle emploi, afin de permettre à un ou des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire

à l'acquisition des compétences pour occuper un emploi identifié au sein d'une entreprise de la branche IEG.

4.3.1. Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un opérateur de compétences (OPCO).

4.3.1.1. Quel est l'objectif de la POEC ?

La POEC vise l'accès rapide à un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois, contrat d'apprentissage). D'une durée relativement longue, de 400 heures maximum, et comprenant un temps d'immersion en entreprise, la POEC est reconnue pour son efficacité dans l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

En effet, le dispositif étant initié par les opérateurs de compétences, les branches professionnelles et les entreprises, il débouche inévitablement sur des métiers dont les besoins en recrutement sont forts. Par ailleurs, la formation offerte et la phase d'immersion permettent tout à la fois au demandeur d'emploi d'éprouver sa motivation avec la réalité de la fonction et de se former dans les meilleures conditions possibles pour ensuite prétendre à l'emploi correspondant auprès des entreprises à l'origine du projet de POEC.

Pour les employeurs, la POEC permet tout à la fois de sécuriser les recrutements en offrant une phase d'intégration progressive dans l'entreprise au demandeur d'emploi, mais également de le former au plus près de ses besoins.

4.3.1.2. Qui est concerné par la POEC ?

La POEC concerne tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non.

Les autres intervenants concernés :

- les branches professionnelles et les OPCO recueillent les besoins de leurs entreprises adhérentes en matière de recrutement et compétences associées et y répondent en mettant en place des actions de formation dans le cadre de la POEC ;
- Pôle emploi est associé en amont de la mise en place de la formation. Il oriente vers l'organisme de formation les demandeurs d'emploi dont le projet professionnel est validé. Ceux-ci doivent être déclarés ;
- pour les moins de 26 ans, la formation peut être réalisée par un centre de formation d'apprentis.

4.3.2. Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

4.3.2.1. Quel est l'objectif de la POEI ?

Lors du recrutement d'un demandeur d'emploi, la POE individuelle permet de résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat retenu et les compétences requises par le poste. Elle finance tout ou partie des frais engagés pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur.

4.3.2.2. Qui former ?

Le demandeur d'emploi, indemnisé ou non, présélectionné sur l'emploi à pourvoir est formé sur une durée de 400 heures maximum, afin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant.

La POEI peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

Préalablement à l'entrée en formation du bénéficiaire, une convention est établie entre les parties prenantes (Pôle emploi, l'entreprise bénéficiaire, l'organisme de formation, et l'opérateur de compétence 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'opérateur de compétences, 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.

4.4. Tuteurs et maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent qu'un tutorat de qualité est indispensable pour garantir la réussite des parcours de formation des salariés dans le cadre des formations en alternance et de la préparation opérationnelle à l'emploi. Elles considèrent en outre que la fonction tutorale exercée par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'accueillir, 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, du contrat d'apprentissage, d'un stage de la formation initiale ou de la formation professionnelle continue ou encore des publics externes dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes ou établissements de formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances en situation professionnelle.

Conditions d'exercice du tutorat

Les tuteurs sont des acteurs clés de l'alternance. Ils doivent être tous formés et accompagnés pour comprendre les déterminants de leur mission, accueillir l'apprenant, accompagner le développement de ses compétences et évaluer ses acquis.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont choisis par les employeurs, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en 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.

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises veilleront à la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction. En outre, la prise de fonction tutorale donnera lieu à une évaluation de la charge de travail de l'intéressé qui devra être adaptée en cas de nécessité pour leur permettre d'assurer l'ensemble de leurs missions et ainsi de favoriser la qualité de l'accompagnement offert au salarié.

Le tutorat par des salariés de 45 ans et plus sera tout particulièrement encouragé.

À cet effet, les partenaires sociaux de la branche recommandent aux entreprises de la branche de valoriser la fonction tutorale et de maître d'apprentissage lors de l'entretien professionnel.

Enfin, s'agissant des activités du maître d'apprentissage, il est rappelé qu'elles permettent d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation d'engagement citoyen (art. L. 5151-9 du code du travail modifié par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018). Il est recommandé aux entreprises de définir ces droits au CPF dans un accord d'entreprise.

Reconnaissance de la mission tutorale

La mission tutorale devra faire systématiquement l'objet d'une contractualisation par une lettre de mission précisant les objectifs, les moyens mis à disposition, la durée, les responsabilités respectives, et le temps disponible. Le salarié devra pouvoir dégager le temps nécessaire à sa bonne réalisation.

Cette mission fait pleinement partie de l'activité du salarié. Elle devra être formalisée dans ses EAP et pleinement intégrée dans les critères de reconnaissance de son activité.

Afin de reconnaître et de valoriser la mission tutorale, les signataires décident que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage bénéficie du versement d'une prime selon des modalités définies par chaque entreprise de la branche.

Cette prime ne pourra pas être inférieure à 150 € par tuteur.

4.5. Accompagnement des alternants

La loi « Avenir professionnel » prévoit, dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'octroi de 5 jours d'absence non rémunérés au bénéfice de l'apprenti pour la préparation aux examens. Ces jours sont pris dans le mois qui précède les examens et uniquement dans le cadre d'épreuves officielles (ils ne peuvent pas être utilisés pour des périodes d'examens).

Les entreprises de la branche s'engagent à accepter ces 5 jours en absence rémunérée et à étendre cette disposition aux alternant en contrat de professionnalisation.

Chaque entreprise de la branche définira les modalités d'application de cet engagement.

Ces mesures s'appliquent également aux alternants intérimaires.

4.6. Partage et accompagnement entre entreprises de la branche

Le sujet de l'alternance et plus particulièrement de l'apprentissage est un sujet nouveau pour la branche dans lequel les signataires souhaitent s'investir.

Les entreprises de la branche développent de nouvelles expériences en matière d'apprentissage :

1. Préapprentissage : l'apprentissage est aussi, pour les jeunes qui rencontrent des difficultés scolaires ou d'emploi, un moyen pour renouer avec les études en côtoyant le monde de l'entreprise. Pour ces jeunes, des solutions sont proposées qui permettent : la remise à niveau des connaissances de base, la recherche d'une orientation adaptée, l'initiation méthodique au métier choisi, la préparation du jeune pour son intégration dans l'entreprise.

2. Classes passerelles : il s'agit de dispositifs destinés à offrir à des bacheliers professionnels encore sans proposition d'admission en écoles, des solutions de poursuite d'études en sections de techniciens supérieurs (STS) après une année d'adaptation leur permettant d'atteindre les attendus de l'entrée en STS.

3. Parcours croisés d'alternance : il s'agit pour un apprenti de commencer son parcours dans une entreprise et de le poursuivre l'année suivante dans une autre. Cela permet d'enrichir les connaissances de l'apprenti et son expérience pour améliorer son employabilité. Cela peut aussi permettre son embauche à terme si l'entreprise où il réalise la 1^{re} partie de son alternance ne peut le recruter.

4. Création de CFA d'entreprise : il s'agit d'échanger au sein de la CPNEFP sur les opportunités de création de CFA d'entreprises. La CPNEFP pourra aider à la création de ces CFA par la recherche de financements auprès de l'OPCO 2i.

Les entreprises de la branche s'engagent à accueillir, dans la mesure du possible, des alternants des CFA des entreprises de la branche.

Autant d'expériences qu'il est nécessaire de partager au sein de la branche pour faire progresser toutes les entreprises et susciter des envies d'aller plus loin.

Les signataires s'entendent à mettre en œuvre ces actions annuelles de partage en CPNEFP en faveur du développement de l'alternance au sein des entreprises de la branche.

De plus, des séances de travail de la CPNEFP seront consacrées à des benchmark entre employeurs pour étudier les accompagnements des alternants les plus pertinents, adaptés aux possibilités de chaque entreprise de la branche.

5. Dialogue social de branche : instances de pilotage et de régulation de la branche « OPCO 2i »

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

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

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

Rôle de la CPNEFP

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

La CPNEFP a pour mission à titre principal d'assurer :

- la définition de la politique formation de branche ;
- la gestion des relations avec les instances en charge de la formation professionnelle ;
- l'observation des filières, des métiers et des qualifications de la branche ;
- la gestion des fonds du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la gestion des fonds de l'alternance (niveau de prise en charge des contrats, suivi des engagements et consommation des fonds dédiés) ;
- la préparation des réunions de la SPP « Énergie et services énergétiques » de l'OPCO 2i ;
- l'information et le partage sur les travaux menés dans les commissions de l'OPCO 2i ;
- de suivre la mise en œuvre du présent accord avec notamment :
 - des échanges sur les expériences des entreprises en matière d'alternance (partage de bonnes pratiques) ;
 - la définition des certifications éligibles au financement « Pro-A » ;
 - le pilotage des travaux sur les certifications de branche.

Composition de la CPNEFP

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

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

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

Comité restreint de la CPNEFP

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

Il se réunit en 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.

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

Fonctionnement de la CPNEFP

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

La CPNEFP désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Les fonctions de président et de vice-président sont assurées en alternance tantôt par un membre du collège des représentants des employeurs et tantôt par un membre du collège des représentants des salariés. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif. La durée de leur mandat est de 2 ans.

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

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 3 fois par an. Son mode de fonctionnement et ses moyens sont définis dans son règlement intérieur. Le collège employeurs assure les charges de secrétariat de la CPNEFP.

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

5.2.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, à la demande de la CPNEFP, les études et analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le

contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques.

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

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

5.2.2. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)

Le CPPO se réunit au moins 2 fois par an et comprend :

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

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

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

5.2.3. Fonctionnement de l'observatoire

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

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

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

5.2.4. Financement de l'observatoire

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles applicables, l'opérateur de compétence de la branche pourra assurer la prise en charge financière des travaux de l'observatoire.

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

5.3. L'opérateur de compétences

Avec la loi du 5 septembre 2018 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) laissent place à des opérateurs de compétences (OPCO) structurés sur la base de leur cohérence et de la pertinence de leur champ économique.

Les attributions de ces organismes sont sensiblement différentes de celles des OPCA, ces organismes perdant progressivement le rôle de collecteurs de fonds pour se recentrer sur le

financement de certains dispositifs et surtout l'offre de services aux entreprises des branches adhérentes.

5.3.1. Désignation de l'organisme

La branche des IEG est membre fondateur de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) et signataire de l'accord interbranche du 19 décembre 2018. Cette signature vaut désignation.

L'OPCO 2i qui regroupe une trentaine de branches professionnelles de l'industrie a été agréée par les pouvoirs publics par arrêté du 29 mars 2018.

5.3.2. Rôle de l'OPCO 2i

L'OPCO 2i a pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche professionnelle des IEG après validation par France compétences ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

5.3.3. Section professionnelle paritaire (SPP) « Énergie et services énergétiques »

La section professionnelle paritaire est chargée de proposer au conseil d'administration paritaire de l'opérateur de compétence les orientations et priorités de formation de la branche professionnelle IEG. C'est l'instance de représentation de la branche des IEG (entre autres) au sein de l'opérateur de compétence, qui assure, en lien avec la CPNEFP, l'application et le suivi de la politique de formation de la branche conformément à la réglementation en vigueur, aux accords de branche et aux décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétence.

Rôle et missions de la SPP

Dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE ou CPNEFP, les SPP ont pour mission, dans leur périmètre de compétences :

- d'examiner et de coordonner :
 - la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la promotion ou reconversion par l'alternance ;
 - les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;

- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d’une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;
- d’organiser un appui technique en matière d’ingénierie de certification, d’ingénierie de formation, d’actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;
- de proposer les qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres et de diplômes ;
- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l’alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;
- de suivre l’activité de l’association et faire toute proposition au conseil d’administration dans ce domaine ;
- la SPP se réunit au moins 4 fois par an. 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.

5.3.4. Les AR 2i

Pour accomplir ses missions, l’OPCO 2i assure un service de proximité auprès des entreprises sur l’ensemble du territoire métropolitain.

À cette fin, le conseil d’administration de l’OPCO 2i délègue, par voie de conventions, à 12 associations sans but lucratif régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Ces associations sont constituées paritairement. Leur champ d’intervention géographique est la région administrative, à l’exception de la région Provence-Alpes-Côte d’Azur et de la collectivité de Corse qui relèvent d’une même association paritaire.

Ces associations sont dénommées AR 2i.

Le conseil d’administration de ces associations paritaires est composé de 10 membres, désignés par les organisations syndicales de salariés et de 10 membres désignés par les organisations professionnelles d’employeurs.

La répartition des sièges est actualisée tous les 2 ans, à l’occasion du renouvellement du conseil d’administration de l’OPCO 2i.

Dans la mesure où un certain nombre de représentants de la branche des IEG désignés par leur fédération syndicale ou leur groupement d’employeurs siègent dans les conseils d’administration des AR 2i, les signataires du présent accord s’accordent pour s’informer au fil du temps de ces différentes désignations et, si nécessaire, échanger en CPNEFP sur les problématiques débattues dans ces instances.

Les entreprises de la branche développeront avec les AR 2i des liens étroits en région pour bénéficier autant que faire se peut des moyens mis à leur disposition par l’OPCO, notamment pour les TPE PME.

6. Dispositions finales

Le présent accord se substitue à l’accord du 16 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des industries électriques et gazières révisé par les avenants du 11 avril 2012 et du 16 septembre 2015.

Par ailleurs, le présent accord se substitue aux règles jusqu’alors applicables à la formation dans la branche des industries électriques et gazières notamment à la « Pers 943 » du 8 juillet 1993.

Les dispositions et engagements spécifiques de la branche, actées dans le présent accord, ont vocation à être déclinées dans les entreprises. Ils peuvent être également améliorés notamment dans le cadre de la négociation collective.

6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de 50 salariés, également concernées par la formation professionnelle et l'alternance dans la branche professionnelle des IEG.

6.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

6.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord auprès des ministres compétents.

6.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires du présent accord.

6.5. Calendrier de renégociation

Au moins 6 mois avant l'arrivée du terme de 4 ans, les signataires s'engagent à ouvrir des négociations pour un nouvel accord.

À défaut, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

6.6. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2020.

(Suivent les signatures.)