

ACCORD GrDF

RELATIF A LA

« FORMATION TOUT AU LONG
DE LA VIE PROFESSIONNELLE »

35 JRC
EB GC

SOMMAIRE

Préambule.....	4
Chapitre 1 : Les processus collectifs et individuels de la formation professionnelle à GrDF.....	7
Article 1 : S'appuyer sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.....	7
Article 2 : Le cycle annuel de la formation (orientations de formation, plan de formation prévisionnel, bilans).....	7
1.2.1.: Les orientations triennales d'entreprise	7
1.2.1.a.: Les Orientations Générales de Formation.....	8
1.2.1.b.: Les Orientations Locales par établissement.....	8
1.2.2.: Le plan de formation	8
1.2.2.a.: Le Plan National de Formation	9
1.2.2.b.: Un plan de formation prévisionnel pour chaque établissement de l'entreprise	9
1.2.3.: Les bilans annuels et le bilan d'étape à mi-année	9
1.2.3.a.: Les bilans annuels au niveau Local.....	9
1.2.3.b.: Le bilan annuel au niveau National.....	10
1.2.4.: Bilan et perspectives de l'alternance.....	10
Article 3 : Le processus individuel de formation et le volet « professionnalisation de l'entretien annuel du salarié avec son responsable hiérarchique.....	10
Article 4 : Le volet « professionnalisation » de l'entretien de jalonnement de carrière pour les salariés de plus de 45 ans.....	11
Chapitre 2 : Les dispositifs de formation et leur mise en œuvre au sein de GrDF.....	13
Article 1 : Les actions du plan de formation.....	13
2.1.1.: Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi (catégorie 1).....	13
2.1.2.: Les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié (catégorie 2).....	13
Article 2 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF).....	14
2.2.1.: DIF et acquisition des droits	14
2.2.2.: DIF et salariés en CDD	15
2.2.3.: DIF et nature de l'action de formation envisagée	15
2.2.4.: DIF et temps de travail.....	15
2.2.5.: DIF et abondement dans le cadre du plan de formation.....	16
2.2.6.: DIF : formalisation de la demande et modalités de réalisation	16
2.2.7.: Transférabilité et portabilité du DIF	17
Article 3 : Les périodes de professionnalisation	17
2.3.1.: Définition et publics concernés.....	17
2.3.2.: Les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation :	18
Article 4 : Les autres dispositifs d'accompagnement des projets et parcours professionnels.....	19
2.4.1.: Le congé de Bilan de compétences	19
2.4.2.: La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	20
Article 5 : Le CIF.....	20

<i>Article 6 : Le passeport formation.....</i>	<i>21</i>
Chapitre 3 : L'insertion et la « professionnalisation » des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'alternance	22
Chapitre 4 : Les conditions de réussite de cet accord : une nouvelle mobilisation des acteurs de la formation ; une exigence de qualité de la formation	24
<i>Article 1 : Une mobilisation renouvelée de tous les acteurs de la formation</i>	<i>24</i>
4.1.1.: La responsabilité de l'entreprise	24
4.1.2.: La responsabilité des salariés	25
4.1.3.: La responsabilité des représentants du personnel	25
<i>Article 2 : Une exigence de qualité de la formation</i>	<i>25</i>
Chapitre 5 : Le renforcement du dialogue social autour de la formation	26
<i>Article 1 : Le dialogue social au niveau local.....</i>	<i>26</i>
<i>Article 2 : Le dialogue social au niveau national.....</i>	<i>26</i>
Chapitre 6 : Dispositions finales	28
<i>Article 1 : Champ d'application</i>	<i>28</i>
<i>Article 2 : Clause de sauvegarde</i>	<i>28</i>
<i>Article 3 : Durée.....</i>	<i>28</i>
<i>Article 4 : Révision et dénonciation</i>	<i>28</i>
<i>Article 5 : Notification et dépôt.....</i>	<i>28</i>
<i>Article 6 : Entrée en vigueur</i>	<i>29</i>
ANNEXE 1 : Pyramide des âges à GrDF	30
ANNEXE 2 : Modèle de lettre de demande de DIF CDI	31
ANNEXE 3 : Le cycle annuel du processus formatif.....	32

P réambule

Dans un contexte de transformation du marché du travail, l'adaptation et le développement des compétences des salariés constituent un levier majeur pour la réussite du **projet « Entreprendre pour réussir de GrDF »**.

Les signataires du présent accord conviennent que la **formation professionnelle est un outil indispensable pour permettre à GrDF de relever cinq défis majeurs :**

- Assurer sa mission de gestionnaire du réseau public de distribution de gaz, indépendant et non discriminant ;
- contribuer à renforcer la performance industrielle et la capacité de développement de GrDF par la professionnalisation de ses salariés ;
- favoriser l'employabilité des salariés de GrDF au sein du Groupe GDF SUEZ ;
- Préparer, organiser et anticiper le **renouvellement et le transfert des compétences** entre les générations, du fait notamment de forts départs en retraite (la pyramide des âges GrDF est jointe en annexe 1) ;
- Permettre à chaque salarié de devenir véritablement acteur de son parcours professionnel, afin d'atteindre le niveau de professionnalisme requis dans son métier, de développer sa capacité d'adaptation aux changements, de favoriser son évolution professionnelle, de lui proposer un parcours enrichissant et diversifié, et de le fidéliser.

Les parties signataires rappellent également l'importance de **l'accompagnement des jeunes et des demandeurs d'emploi en vue de leur professionnalisation et de leur insertion dans le monde du travail**, et souhaitent inscrire leur action dans ce sens en cohérence avec les objectifs de la loi du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. GrDF entend contribuer à des objectifs de cohésion sociale dans le respect de la diversité, notamment à travers la déclinaison de l'accord pour le développement de l'apprentissage signé avec les partenaires sociaux en 2008.

L'accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ont identifié des principes et des dispositifs nouveaux de nature à favoriser l'accès de tous à la formation, à promouvoir le développement de la formation et à faciliter une adaptation croissante des dispositifs et des modalités pédagogiques de la formation à la situation et aux perspectives professionnelles des salariés. L'accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des industries électriques et gazières du 16 septembre 2005 a confirmé cette approche et décliné le cadre pour la mise en œuvre de ces principes au sein de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de ces accords et intègre les évolutions issues de l'accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 transposées par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. L'ensemble des textes nécessaires à la pleine application de cette dernière n'étant pas encore parus au jour de la conclusion du présent accord, les parties signataires conviennent d'en adapter, le cas échéant, le contenu par voie d'avenant dès lors que des évolutions réglementaires et conventionnelles significatives en la matière viendraient en impacter le contenu pour en conformer ses dispositions.

Les parties signataires soulignent en particulier les points fondamentaux suivants :

Pour favoriser l'implication des salariés dans le développement de leurs compétences et pour augmenter l'efficacité de la formation, les signataires considèrent que :

- Le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle doit reposer sur le principe d'une co-construction entre le salarié et l'entreprise des parcours de formation et de « professionnalisation » ;
- L'initiative des salariés dans leur développement professionnel en lien avec la politique RH de l'entreprise est un facteur important de progression des compétences ;
- Une meilleure information et communication assurée notamment par la filière RH et les managers vers les salariés permettra de mettre en évidence les opportunités proposées par le présent accord (possibilités d'accélération de carrière, renouvellement des compétences, rôle possible des seniors...);
- Un développement des démarches de transmission des savoirs des salariés en dernière partie de carrière vers les nouveaux arrivants est souhaitable au regard d'un contexte de forts départs en retraite et de besoin de renouvellement de compétences. Les formations au plus près des équipes naturelles de travail et le recours à des modalités pédagogiques variées (e-formation, tutorat ...) doivent être développés et encadrés ;
- Le dialogue social « autrement » autour de la formation doit être renforcé
- L'entretien professionnel est un temps incontournable du dialogue hiérarchie/salarié pour approfondir les questions de formation et de « professionnalisation ».

Enfin, comme cela est prévu dans l'accord formation de la branche des IEG, les parties signataires du présent accord souhaitent **faciliter l'égalité d'accès aux dispositifs de formation** professionnelle tout au long de leur carrière à GrDF à l'ensemble des salariés. Il est rappelé que la loi du 24 novembre 2009 stipule que toute personne a le droit d'être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle. **Des référents formation seront identifiés** afin de faciliter l'information des salariés sur les parcours, les dispositifs et l'offre de formation et ainsi leur permettre de construire des projets professionnels qui répondent à leurs attentes et aux besoins de l'entreprise.

Dans un contexte nouveau, où la GPEC tiendra un rôle de plus en plus important en amont des cursus, quelles qu'en soient les modalités, l'entreprise considère que la formation professionnelle constitue un **investissement et un levier important** pour renforcer sa capacité de développement et l'un des éléments favorisant la conduite du changement, tant pour les salariés que pour l'entreprise.

La formation promotionnelle et la formation accompagnant la promotion sont un des leviers pour permettre le renouvellement des compétences dans les collèges Maîtrise et Cadre, impactés notamment par les départs en retraite.

Par le présent accord, GrDF réaffirme sa volonté d'accompagner l'initiative des salariés dans leur évolution professionnelle en ayant recours à des dispositifs dont l'ambition est de :

- participer au renouvellement des compétences identifiées dans la GPEC et favoriser la diversité des profils au sein de notre organisation ;
- fidéliser nos salariés en leur proposant des opportunités d'évolutions, en accompagnant leurs projets d'évolution professionnelle et en favorisant la mobilité géographique et fonctionnelle ;
- mieux accompagner « l'ascenseur social » (en 2010, 50% des cadres de GrDF sont issus du collège maîtrise et 50% des salariés embauchés dans le collège exécution passent dans le collège maîtrise au cours de leur carrière) par la formation en organisant la promotion sociale et l'accompagnement des salariés évoluant dans les collèges exécution - maîtrise – cadre ;
- favoriser une intégration réussie des salariés, dans leur nouveau collège.



MEMORANDUM PROMOTION SOCIALE

Les parties signataires s'accordent pour qu'une négociation d'un **avenant « Développement professionnel »** s'engage, dès la signature du présent accord, sur la mise en place d'un nouveau dispositif de formation promotionnelle et d'accompagnement au changement de collègue.

La négociation de cet avenant spécifique, à conclure avant le 30 avril 2011, s'appuiera sur le travail de concertation déjà mené depuis 2009 ainsi que sur les nouveaux dispositifs expérimentés au sein de GrDF, tel celui proposé par le Groupe GDF SUEZ, visant à mesurer l'écart entre compétences attendues et compétences acquises par le salarié.

GrDF a pour ambition d'accompagner tous les changements de collègue (Exécution – Maîtrise – Cadre) et de s'appuyer sur des dispositifs d'identification des compétences à acquérir permettant de proposer les cursus d'accompagnement les plus adaptés (lieu, durée, contenu, diplôme).

La négociation de l'avenant « Développement professionnel » s'appuiera sur des principes de transparence, d'équité et de non discrimination. Transparence sur les outils et prestataires utilisés pour la mesure des compétences, équité dans les conditions d'accès au dispositif et non discrimination notamment par rapport au rôle de la filière managériale.

Les dispositifs de « Développement professionnel » seront accessibles prioritairement aux projets professionnels des salariés co-construits avec la ligne managériale. L'implication du management dans la détection des potentiels, le degré d'engagement du salarié ainsi que son potentiel à remplir ses missions dans le collègue supérieur sont des facteurs clés de la réussite durable du changement de collègue. Les projets à l'initiative des salariés et sans appui managérial seront également instruits sur la base d'un dossier de motivation par la DRH de GrDF.

Cet avenant fixera les conditions dans lesquelles les signataires échangeront sur :

- le suivi du parcours des salariés dans ces dispositifs ;
- le respect des principes définis ci-dessus ;
- les retours d'expérience ;
- les modalités de recours des salariés relatives à l'accès à ces dispositifs..

Chapitre 1 : Les processus collectifs et individuels de la formation professionnelle à GrDF

Article 1 : S'appuyer sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Dans un contexte de profondes mutations du marché de l'emploi tant au sein du Groupe que sur le marché français, notamment du fait de la pyramide des âges mais également du fait des changements de plus en plus rapides des compétences attendues, il est primordial de disposer d'une vision prospective des compétences (quantité, qualité) qui seront indispensables à moyen terme.

Cette vision prospective – la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ou GPEC – doit permettre à GrDF d'anticiper le renouvellement des compétences, la transmission des savoirs, l'acquisition des compétences indispensables à la maîtrise et à la mise en œuvre des nouveaux outils, et d'orienter au mieux ses ressources internes.

Le plan Emploi à 5 ans, 1er élément de la GPEC de GrDF sera complété par les travaux issus de :

- la déclinaison de l'accord européen de GDF SUEZ signé le 23/02/2010 ;
- l'accord spécifique à GrDF en cours de négociation ;
- des réflexions issues du comité de pilotage du présent accord.

En veillant notamment à :

- S'entendre sur un vocabulaire partagé quant aux métiers, familles professionnelles, compétences, etc., et converger vers une GPEC lisible et concrète ;
- Permettre une meilleure connaissance des métiers de l'entreprise et des passerelles entre métiers ;
- Décliner au niveau de l'entreprise le cadre d'orientations relatif à l'accompagnement des parcours professionnels dans la diversité des âges ;
- Donner des indications sur les qualifications, diplômes et expériences requises pour accéder à un nouveau métier.

Article 2 : Le cycle annuel de la formation (orientations de formation, plan de formation prévisionnel, bilans)

1.2.1.: Les orientations triennales d'entreprise

Les processus collectifs de la formation professionnelle à GrDF s'articulent autour d'orientations générales (d'entreprise) et locales (par établissement), qui elles-mêmes sont corrélées à la politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Ces orientations générales fondent la politique de formation de GrDF. Elles font l'objet d'une consultation pour avis au sein des IRP compétentes en matière de formation professionnelle au niveau national (CCE).

Les orientations locales, déclinant les orientations générales de formation dans les établissements, sont de la responsabilité des comités d'établissement (CE).

Le calendrier associé à cette consultation ainsi que l'articulation entre les niveaux national et local sont précisés en annexe 3.

1.2.1.a.: Les Orientations Générales de Formation

Au niveau national, la politique de formation de l'entreprise, traduite en Orientations Générales de Formation (OGF), fixe les priorités d'action et l'investissement de la formation envisagés par l'entreprise pour une période triennale.

Les Orientations Générales de formation expriment l'ambition et les enjeux de GrDF en matière de gestion des compétences et de formation professionnelle pour une période triennale. Pour tenir compte des évolutions, elles sont établies sur un rythme triennal glissant, permettant d'intégrer les actualisations consécutives liées à ces évolutions et font donc l'objet d'une actualisation annuelle.

Les Orientations Générales de Formation sont donc le reflet de la politique formation de l'entreprise et servent de cadre de cohérence :

- d'une part, pour l'élaboration des **dispositifs de « professionnalisation »** propres à chaque domaine métier ;
- d'autre part aux établissements pour l'élaboration de leurs **orientations locales triennales** et de leurs plans de formation ;
- et enfin pour l'établissement du volet « professionnalisation » de l'EAAP.

Les Orientations Générales de formation font l'objet d'une consultation pour avis devant le comité central d'entreprise au cours du deuxième trimestre de l'année N.

1.2.1.b.: Les Orientations Locales par établissement

Les Orientations Locales de Formation (OLF) triennales sont la déclinaison des Orientations Générales de Formation de l'entreprise.

Les Orientations Locales de Formation ne nécessitent pas de passage en Comité d'établissement¹, mais les Orientations Générales de Formation peuvent faire l'objet d'un rappel à la demande du président du CE.

Le président du Comité d'Etablissement s'assure que les représentants du personnel au sein de cet organisme ont eu communication des Orientations Générales de Formation, préalablement à la réunion du Comité d'Etablissement, consacrée à l'examen du plan de formation.

Les Orientations Générales de Formation de GrDF, complétées par les OLF établies par les établissements, constituent le cadre de cohérence sur lequel sont élaborés les **plans de formation prévisionnels annuels d'établissements**.

1.2.2.: Le plan de formation

Le plan de formation de GrDF est constitué des plans de formations de chaque établissement qui sont consolidés dans le Plan National de Formation (PNF). De ce fait, il est élaboré et présenté à 2 niveaux.

¹ Sauf lorsque les spécificités locales de l'établissement nécessitent la rédaction d'Orientations Locales de Formation distinctes des OGF. Les OLF font alors l'objet d'un passage pour avis en CE



1.2.2.a.: Le Plan National de Formation

GrDF élabore chaque année, un plan de formation d'entreprise pour l'année N+1 qui agrège, au niveau national, les plans de formation des établissements ayant une activité gazière dominante par volumes prévisionnels d'heures au titre des plans de formation des établissements (global, par catégorie légale : actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, les actions de développement de compétences dont les formations promotionnelles et accompagnant la promotion, par genre, par collègue, par domaine.

Ce plan de formation sera présenté pour information en CCE dès lors que le système d'information de la formation - en cours de rénovation - le permettra (nouveau système d'information, Planète Formation).

1.2.2.b.: Un plan de formation prévisionnel pour chaque établissement de l'entreprise

Au niveau Local, chaque établissement, au périmètre du Comité d'Etablissement établit annuellement un plan de formation prévisionnel d'établissement.

Le plan de formation prévisionnel récapitule les volumes de formation projetés pour l'année N+1, selon les modalités définies par la loi du 24 novembre 2009. Il s'agit des actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, et des actions de développement des compétences, dont les formations promotionnelles et accompagnant la promotion.

Cette présentation traduit l'investissement prévisionnel global de formation de l'établissement pour l'année à venir.

Ce plan prévisionnel de l'année N+1 fait l'objet, conformément aux dispositions des articles L 2323-34 et 39 du code du travail, d'une consultation pour avis du Comité d'Etablissement au plus tard le 31 décembre de l'année N.

Préalablement à la consultation du CE, le plan de formation doit faire l'objet d'une consultation du CHSCT pour la partie relative aux formations en matière de prévention-santé-sécurité. L'avis du (ou des) CHSCT consulté(s) doit(vent) être transmis au CE pour la séance traitant de l'examen du plan de formation prévisionnel.

1.2.3.: Les bilans annuels et le bilan d'étape à mi-année

Les bilans annuels sont établis à 2 niveaux, CCE et CE, le bilan d'étape à mi-année est établi au niveau CE.

1.2.3.a.: Les bilans annuels au niveau Local

Chaque établissement établit annuellement un bilan qui récapitule l'ensemble des actions de formation réalisées pendant l'année N-1, faisant ressortir ce qui relève du plan de Formation de l'établissement (libératoire et non libératoire), des dispositifs VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et BC (Bilan de Compétences), de ce qui relève de la « professionnalisation » (périodes et contrats de professionnalisation, DIF,..) et des congés de formation (CIF, congés VAE, etc.). Ce bilan comprend également le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis plus de 3 ans

Ce bilan fait l'objet d'une consultation, conformément aux dispositions des articles L 2323-34 du code du travail, pour avis du Comité d'Etablissement au plus tard le 31 mars de l'année N.

Par ailleurs, dans le cadre du dialogue social sur la formation au sein des établissements, les parties signataires conviennent de **l'ajout d'une étape de suivi pour information à mi-année du plan de formation d'établissement**. Ce point intermédiaire présente :

- le niveau de réalisation à mi-année du plan de formation au regard du prévisionnel ;
- la nature des actions engagées ou programmées pour le second semestre ;
- le point de sortie prévisionnel à fin d'année, compte tenu des priorités redéfinies en cours d'année, au regard du prévisionnel initialement présenté.

1.2.3.b.: Le bilan annuel au niveau National

Un bilan relatif à l'année N-1 est établi et présenté pour avis au Comité Central d'Entreprise au cours du deuxième trimestre de l'année N.

1.2.4.: Bilan et perspectives de l'alternance

La politique alternance (définition des volumes, des cibles en termes de diplômes et de publics) est du ressort national. Chaque année, GrDF élabore un dossier présentant les perspectives de l'entreprise pour l'année N en matière de formation en alternance (contrats d'apprentissages et contrats de professionnalisation). Sera présenté dans le même temps un bilan pour l'année N-1.

Le dossier concernant la formation en alternance est présenté pour avis au CCE avant le 30 avril de l'année N pour la campagne de recrutement de l'année N.

Au niveau local, les perspectives d'accueil d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) pour l'année N font l'objet d'une information dans les Comités d'Etablissement au cours du second trimestre de l'année N.

Un bilan des formations en alternance de l'année N-1 (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) est présenté pour information au cours du premier semestre de l'année N.

Afin d'améliorer la cohérence d'ensemble et la qualité du dialogue social autour de la formation au sein des IRP, un calendrier global du processus d'information / consultation des IRP est présenté en annexe 3.

Ce calendrier et ces règles de consultation s'appliqueront aux établissements dont la part gaz est à 100%. Le calendrier et les règles de consultation pour les établissements dont la part gaz est inférieure à 100% seront ceux fixés dans l'accord formation d'ERDF.

Article 3 : Le processus individuel de formation et le volet « professionnalisation de l'entretien annuel du salarié avec son responsable hiérarchique »

L'accord signé dans la branche des Industries Electriques et Gazières prévoit un entretien professionnel tous les deux ans.

Les parties signataires du présent accord décident de rendre cette **fréquence annuelle** afin de mieux approfondir les besoins en formation.

Dans la mesure où l'entretien annuel de progrès et l'entretien professionnel constituent deux temps forts du dialogue hiérarchie/salarié avec des finalités bien identifiées, ces deux entretiens peuvent être



regroupés sous réserve que le contenu et le formalisme de l'entretien professionnel respectent bien les termes du présent accord, nommé Entretien Annuel d'Appréciation du Professionnalisme (EAAP).

Les signataires du présent accord rappellent que le déroulement efficace de l'entretien nécessite :

- une programmation en amont ;
- un temps de préparation préalable des salariés et un accompagnement des managers à la conduite de l'entretien ;
- un accès facilité, au management et à l'ensemble du personnel, à l'information sur les dispositifs de « professionnalisation » existants afin de permettre à chaque salarié de construire avec son manager son projet professionnel en adéquation avec les besoins de l'entreprise et ses souhaits d'évolution.

Les responsables hiérarchiques programmeront cet **entretien dans les 4 premiers mois de l'année.**

Ils conviennent de la nécessité d'aborder notamment, dans le volet « professionnalisation » de l'EAAP :

- Le bilan des actions de formation et de « professionnalisation » réalisées au cours de l'année N-1 et leurs résultats constatés ;
- L'identification des besoins de formation et de « professionnalisation » du salarié au regard de l'emploi actuellement occupé ;
- Les propositions du management en vue d'accompagner un éventuel projet de mobilité ou d'évolution professionnelle du salarié, en fonction de son contexte professionnel ;
- L'expression du salarié sur ses souhaits, initiatives ou projets complémentaires de « professionnalisation », notamment en terme de DIF ou de période de professionnalisation ; à cette occasion, les formations réalisées à l'initiative du salarié dans le cadre d'un CIF, les bilans de compétences, ou toute autre formation réalisée à son initiative, seront portés à la connaissance de la hiérarchie et examinés dans ce cadre.

Les conclusions de cet entretien relatif à la « professionnalisation » sont formalisées dans le support de l'EAAP signé par les deux parties dont un exemplaire est remis au salarié.

Le moment et le contenu de l'entretien professionnel peuvent être adaptés à certaines situations particulières (retour de congé ou d'absence de longue durée, préparation à de futures responsabilités, réorganisations, prise de fonction...).

En cas de désaccord à l'issue de l'entretien sur l'ensemble des questions de la formation professionnelle (DIF, actions de formation inscrites au plan, VAE, bilan de compétences ...), il est examiné auprès du niveau hiérarchique N+2, avec l'appui en tant que de besoin de la filière RH. Le salarié pourra, s'il le souhaite, se faire accompagner d'une personne de son choix au sein de l'entreprise.

Les parties conviennent de se réunir à nouveau en cas de signature d'un accord national interprofessionnel relatif au bilan d'étape professionnel, la loi prévoyant un tel accord, afin de déterminer les modifications et les adaptations éventuelles à apporter au présent accord.

Article 4 : Le volet « professionnalisation » de l'entretien de jalonnement de carrière pour les salariés de plus de 45 ans

Dans le prolongement de l'article L6321-1 du code du travail, passé son 45ème anniversaire, chaque salarié bénéficie d'un entretien individuel dit « entretien de jalonnement de carrière », au cours duquel le salarié est informé notamment de ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. Il peut lui être proposé lors de cet entretien, des



formations participant au développement de ses compétences. Cet entretien permet de faire un point d'étape sur la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'entretien de jalonnement de carrière (et son volet « professionnalisation ») sera renouvelé a minima tous les 5 ans, les évolutions du contexte ou de la situation du salarié pouvant conduire à des fréquences plus rapprochées.

Handwritten initials: JRG, BS, EB, GC, and a signature.

Chapitre 2 : Les dispositifs de formation et leur mise en œuvre au sein de GrDF

Article 1 : Les actions du plan de formation

Les dispositions législatives, déclinées dans l'accord de branche des IEG du 16 septembre 2005, ont défini une répartition des actions du plan de Formation Professionnelle Continue (plan FPC) en trois catégories¹. La loi du 24 novembre 2009 a ramené ce nombre de catégories d'actions à deux.

Les négociateurs du présent accord ont souhaité apporter les précisions suivantes sur les définitions des catégories.

2.1.1.: Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi (catégorie 1)

Au moyen de ces actions de formation, l'entreprise assure l'adaptation de ses salariés à la tenue de leur emploi, veille à ce que chaque salarié puisse réaliser les activités qui lui sont confiées dans ce cadre et veille au maintien de la capacité de ses salariés à anticiper ou suivre l'évolution des emplois ou des métiers. Dans le contexte d'un changement des organisations ou des activités, elles permettent une évolution du salarié au sein de sa même famille professionnelle ou vers une autre.

Parmi ces actions sont concernées celles qui permettent au salarié de maintenir, de perfectionner et de développer ses savoir-faire dans son emploi ou métier actuel et/ou de conserver son employabilité. Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération des salariés. Elles constituent une obligation de mise en œuvre pour l'employeur et le salarié est tenu d'y participer.

Les formations liées à la sécurité indispensables à la prise de fonction et relevant du plan de formation font partie de cette catégorie.

2.1.2.: Les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié (catégorie 2)

Les actions de formation concernées ont pour objet de développer les compétences des salariés, d'acquérir des connaissances, savoir-faire et aptitudes, dépassant ceux nécessaires à la tenue de leur emploi actuel afin de préparer ou d'accompagner l'évolution d'un salarié en adéquation avec les besoins de l'entreprise, en réponse à un souhait du salarié ou à une proposition du management.

Ces actions (diplômantes ou non) sont envisagées au moment de l'entretien annuel et s'inscrivent dans le cadre du projet professionnel du salarié concerté avec le management et validé par l'employeur. Ces actions se déroulent prioritairement sur le temps de travail.

Elles peuvent également être réalisées en dehors du temps de travail, lorsqu'elles font l'objet d'une reconnaissance dans les conditions énoncées ci-dessous :

- l'implication du salarié (investissement en temps personnel, apport de son DIF, réalisation de tout ou partie de l'action hors du temps de travail),
- la progression effective de sa qualification, compte tenu des connaissances et des savoir-faire acquis à la fin du cursus.

¹ Il est à noter que, d'un salarié à un autre, une même action de formation pourra relever d'une catégorie légale différente en fonction de la situation du salarié concerné au regard de la formation

Dans tous les cas, elles font l'objet d'un accord formalisé.

L'accord, obtenu en amont du cursus, engage le salarié (suivi avec assiduité de l'ensemble des actions, acceptation de la nature des évaluations de fin de cursus...) et le responsable hiérarchique. Ce dernier convient des moyens mis à disposition, de la nature et du niveau de la reconnaissance (comme par exemple : prime, évolution de la rémunération, reclassement,...) associée à la réussite de l'action, du délai de concrétisation de la reconnaissance intervenant au plus tard à la date de réussite de la formation

Les heures réalisées en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an (ou de 5% du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée en jour ou en heures sur l'année), donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation, d'un montant horaire égal à 50 % de la rémunération nette horaire de référence du salarié concerné, calculée conformément à la réglementation.

Compte tenu de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et des besoins de renouvellement de compétences dans les prochaines années, les signataires conviennent de la nécessité de développer ces formations en les corrélant plus étroitement à la politique de Gestion des Emplois et des Compétences (GPEC) de l'entreprise.

Les nouveaux dispositifs de développement professionnel (formations promotionnelles et accompagnement à la promotion) dont les modalités seront négociées par voie d'avenant, rentrent dans cette catégorie.

Article 2 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

2.2.1.: DIF et acquisition des droits

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) constitue un droit à l'initiative du salarié. Il a pour but de développer une plus grande implication du salarié dans la construction de son parcours de « professionnalisation », en lien avec son projet professionnel et dans une logique de co-construction, entre le salarié et son employeur.

Les signataires saisissent l'opportunité de cet accord pour créer une dynamique conduisant à promouvoir son utilisation.

Conformément à la réglementation, le Droit Individuel à la Formation (DIF) permet à chaque salarié de l'entreprise de capitaliser un temps de formation de 20 heures par an cumulables sur 6 ans, dans la limite de 120 heures, pour suivre une action de formation, de VAE ou de bilan de compétence.

L'accord de branche des IEG a ouvert ce droit dans les Industries Electriques et Gazières à compter du 1er janvier 2005, en attribuant à cette date 20 heures de DIF à tous les salariés titulaires d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), présents dans une entreprise de la branche des IEG au 31 décembre 2004.

Tout salarié de GrDF, titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, bénéficie depuis le 1er janvier 2005, chaque année civile à terme échu et sans aucune condition d'ancienneté, d'un Droit Individuel de Formation d'une durée de 20 heures, le cumul de ses droits sur six ans ne pouvant excéder 120 heures.



Toutes les périodes correspondant à un arrêt de travail ou à une suspension du contrat de travail sont prises en compte pour l'acquisition des droits au titre du « DIF ».

Chaque salarié est informé, une fois par an avant le 1er mars, du total de ses droits acquis et consommés au titre du DIF au 31 décembre de l'année écoulée.

2.2.2.: DIF et salariés en CDD

Pour les salariés en CDD ayant acquis une ancienneté de 4 mois minimum, consécutifs ou non, au cours d'un ou plusieurs contrats au sein d'une même entreprise ou non, durant les 12 derniers mois, un droit à DIF proratisé est ouvert.

Pour les salariés en CDD, les dépenses liées au DIF (frais de formation, transport, hébergement et allocation formation) sont prises en charge par le fonds collecteur du 0,2%.

2.2.3.: DIF et nature de l'action de formation envisagée

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF définies par l'accord de branche du 16 septembre 2005 sur lequel s'appuie le présent accord, sont :

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

lorsqu'elles concernent (sans ordre préférentiel) :

- Les salariés qui n'ont pas eu de formation depuis au moins 5 ans ;
- Les salariés dont la mise en œuvre d'un projet professionnel en lien avec les métiers de la branche conduit à un accompagnement ;
- Les salariés de 45 ans et plus ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
- Les salariés de sexe féminin dans le cadre de l'accord du 5 mars 2004 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des IEG.

Entrent également dans le champ de ces actions prioritaires :

- La VAE,
- Le bilan de compétences.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi et les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont également éligibles au titre du DIF.

Les salariés peuvent également mobiliser leur DIF dans le cadre du nouveau dispositif de développement professionnel, proposé par le Groupe GDF SUEZ.

2.2.4.: DIF et temps de travail

Les parties signataires conviennent que les actions de formation relevant du DIF peuvent se réaliser pendant le temps de travail, notamment pour les catégories de salariés suivantes :

- Les femmes, en lien avec l'accord « Egalité Professionnelle » en vigueur ;
- Les salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- Les salariés parents isolés, en charge d'enfants de moins de 16 ans ;

Handwritten signatures and initials: BS, TMS, GC, M, EB.

- Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnés à l'article L.5212-13-3 du code du travail ;
- Les salariés qui ont plus de vingt ans d'activité professionnelle au sein de la branche des IEG ;
- Les salariés souhaitant, pour leur deuxième partie de carrière, s'investir dans un nouveau projet professionnel ;
- Les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de « professionnalisation » depuis 3 ans.

La mise en œuvre d'une action de formation au titre du DIF sur le temps de travail fait l'objet d'un accord formalisé entre le salarié et son employeur.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

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

2.2.5.: DIF et abondement dans le cadre du plan de formation

L'utilisation du DIF pour une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) peut être accompagnée d'un abondement de l'employeur, lorsqu'elle concerne les publics suivants :

- les salariés, du collège « exécution », qui souhaitent obtenir, par la VAE, un diplôme de niveau IV (BAC) de leur filière professionnelle ;
- les salariés du collège « maîtrise » qui souhaitent obtenir, par la VAE, un diplôme de niveau III (BAC+2) de leur filière professionnelle ;
- les salariés du collège « cadres » qui souhaitent obtenir, par la VAE, un diplôme de niveau II ou I de leur filière professionnelle.

L'employeur prend alors à sa charge, dans le cadre du plan de formation, un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures de DIF investies par le salarié dans sa VAE, pour lui permettre de préparer les épreuves dans des matières non validées au titre de son expérience.

L'anticipation du DIF peut être utilisée dans l'ensemble des situations mentionnées ci-dessus. Il est rappelé que cette anticipation ne peut dépasser les droits à DIF que peut acquérir le salarié.

2.2.6.: DIF : formalisation de la demande et modalités de réalisation

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié mais requiert l'accord de son employeur, qui doit notifier sa réponse dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de cette demande. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La demande est formulée par écrit. Un courrier type de demande est joint en annexe 2

Elle précise le besoin de formation identifié par le salarié en lien avec son projet professionnel validé ainsi que les conditions souhaitées de sa réalisation (durée envisagée, positionnement par rapport au temps de travail...).

Les modalités de réalisation sont définitivement arrêtées par l'entreprise en lien avec le salarié, afin de garantir la qualité de la formation : organisme de formation interne ou externe référencé dans la procédure achat de l'entreprise, tarifs, lieu de réalisation, prise en charge des frais, etc.



Le salarié pourra s'appuyer sur un catalogue non exhaustif de formations éligibles au titre du DIF, proposée par GrDF sur son site Intranet.

Les parties signataires considèrent que le volet « Professionnalisation » de l'EAAP est le cadre privilégié d'échange avec le salarié sur l'objet et les conditions de réalisation du DIF. Cet échange permet en effet de favoriser la mise en œuvre du DIF par son intégration dans le projet professionnel du salarié. Cet échange permet également d'examiner si les actions de formation envisagées par le salarié et le manager peuvent ou non être réalisées au titre du DIF.

Toutefois, les signataires rappellent qu'en vertu des dispositions légales, le salarié peut exprimer à tout moment par courrier adressé à son employeur sa demande de formation au titre du DIF (voir modèle joint en annexe).

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, deux demandes d'action de formation faites au titre du DIF sont refusées par son employeur, le salarié peut demander à bénéficier de cette action de formation dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF). La demande de prise en charge financière sera alors étudiée par le collecteur du 0,2%, et acceptée sous réserve que l'action de formation corresponde aux priorités et aux critères définis par l'organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L6323-14 et L6331-5 du code du travail. La durée de la formation ainsi réalisée sera imputée sur les droits à DIF du salarié.

2.2.7.: Transférabilité et portabilité du DIF

Concernant la mobilité des salariés entre entreprises de la branche des IEG, les conditions de transférabilité prévues par l'accord de branche du 16 septembre 2005 s'appliquent.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 a institué le principe de portabilité du DIF. Ainsi, tout salarié recruté par GrDF avec expérience professionnelle qu'il soit demandeur d'emploi ou qu'il vienne d'une autre entreprise et notamment des autres entités du Groupe GDF SUEZ, pourra pendant deux ans à compter de son embauche faire usage, sans condition d'ancienneté, de ses droits acquis au titre du DIF dans l'exercice de ses activités précédentes.

En cas de rupture du contrat de travail de tout salarié non consécutive à une faute lourde, ou de mobilité en dehors de la branche, la portabilité du DIF telle que la loi l'a instituée trouvera à s'appliquer dans les conditions légales.

Article 3 : Les périodes de professionnalisation

Dans le prolongement de la loi du 24 novembre 2009, les signataires saisissent l'opportunité de cet accord pour créer une dynamique conduisant à promouvoir son utilisation.

2.3.1.: Définition et publics concernés

Réalisée en alternance parce qu'associant des enseignements théoriques et des mises en situation pratiques, ces formations sont d'une durée comprise entre 100 et 600 heures par an dans la limite de 2 années consécutives.

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

La période de professionnalisation permet prioritairement à un salarié de viser un renforcement de sa qualification répondant aux objectifs suivants :

- les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien des salariés dans l'emploi par exemple dans des situations de :
 - o perfectionnement dans l'emploi ou le métier ;
 - o développement de nouvelles activités au sein des groupes et des filiales ;
- les actions visant le développement des compétences des salariés ;
- les actions d'accompagnement à la mobilité professionnelle notamment dans le cas de redéploiement ou de projet professionnel nécessitant une reconversion ;
- les actions accompagnant un projet de reprise ou de création d'entreprise.

Pour la mise en place de ces actions, seront prioritairement étudiés au niveau de l'entreprise, les projets émanant des catégories de salariés suivantes, entre lesquelles il ne sera pas fait de distinctions :

- Les femmes en lien avec l'accord « Egalité Professionnelle » de l'entreprise ;
- Les salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- Les salariés pour lesquels un projet de mobilité ou d'évolution concerté avec le management conduit à un accompagnement spécifique notamment dans le cadre de changement de métier ou d'évolution professionnelle ;
- Les salariés dont la qualification est faible au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et notamment les salariés dont le niveau de formation initial est inférieur ou égal au niveau IV ;
- Les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental ;
- Les salariés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnés à l'article L.5212-13 du code du travail ;
- Les salariés qui ont plus de vingt ans d'activité professionnelle au sein de la branche des IEG, souhaitant, pour leur deuxième partie de carrière, s'investir dans un nouveau projet professionnel ;
- Les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de « professionnalisation » depuis 3 ans ;
- Les titulaires d'un mandat syndical ou social dans la perspective de leur réintégration ;
- Les salariés dont le niveau de diplôme est faible au regard de leur niveau de responsabilité et, en particulier, ceux dont le niveau de diplôme est inférieur au niveau IV (BAC) ;
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Les salariés qui réintègrent au terme d'une mobilité (détachement ou mission).

Pour autant, les actions de « professionnalisation » qui seront financièrement prises en charge par la Branche des IEG concernent des actions de formation et des publics prioritaires dont la liste est élaborée par la branche et, le cas échéant, actualisée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche.

2.3.2.: Les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation :

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation peut être initiée soit par le salarié, soit par son employeur. Une demande formulée par le salarié est soumise à l'acceptation de l'employeur. Le volet « Professionnalisation » de l'EAAP est le moment privilégié pour évoquer et préparer ce projet avant de formaliser, par la suite, l'accord de la ligne hiérarchique et/ou du salarié.

La période de professionnalisation est un dispositif reposant sur différents autres dispositifs (ex : VAE + formation sur le plan + DIF...) et pouvant combiner différentes sources de financement.

Une période de professionnalisation peut faire l'objet d'une formalisation entre le salarié et le responsable hiérarchique habilité de son établissement.

Ce contrat en précise les conditions de réalisation ainsi que les engagements pris en fin de formation, dans la mesure où le salarié aura satisfait aux évaluations prévues.

Une période de professionnalisation se déroule sur le temps de travail. Toutefois, les actions contenues dans une période de professionnalisation peuvent également se réaliser pour tout ou partie hors temps de travail :

- soit au titre du DIF ;
- soit dans le cadre d'actions de la catégorie 2 du plan de formation ;
- soit en combinant actions du plan de formation et DIF.

La durée autorisée des actions réalisées hors temps de travail est alors limitée, au cours d'une même année civile, à 120 heures dans le cadre du DIF, et à 80 heures à l'initiative de l'employeur. Les heures correspondantes donnent lieu au versement de l'allocation de formation, telle que définie à l'article 2.1 du présent accord (actions de catégorie 3).

Un tuteur volontaire, choisi et formé en fonction de la nature particulière du tutorat à exercer, pourra être désigné par l'employeur pour accompagner la progression du bénéficiaire d'une période de professionnalisation. L'investissement du tuteur fait l'objet d'une évaluation lors de son entretien annuel avec son manager : l'exercice réussi d'une mission tutorale est un élément du processus d'appréciation du professionnalisme du salarié.

Article 4 : Les autres dispositifs d'accompagnement des projets et parcours professionnels

2.4.1. : Le congé de Bilan de compétences

Ce congé de bilan, qui relève de l'initiative individuelle volontaire du salarié ou sur proposition de l'employeur, a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel ou de formation.

Sa durée légale est de 24 heures. Il est effectué en dehors de l'entreprise sous la conduite d'un organisme prestataire choisi parmi une liste arrêtée par le fonds collecteur du 0,2% et disponible auprès de l'employeur.

En fonction des circonstances, un bilan de compétences peut être réalisé :

- dans le cadre du plan de formation, en cas d'initiative prépondérante de l'employeur (en amont par exemple d'un changement de métier prévisible ...) ;
- dans le cadre d'un DIF à l'initiative du salarié ;
- dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, financé par le fonds collecteur du 0,2% ,ou encore à titre personnel nécessairement en dehors de son temps de travail.

Ce bilan peut être envisagé en tant qu'étape de construction d'un projet professionnel que le salarié pourra soumettre ensuite à sa hiérarchie pour validation. Dans ce cadre, il peut se combiner avec une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

2.4.2.: La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet à un salarié de faire reconnaître la qualité de l'expérience qu'il a acquise dans le cadre de ses activités professionnelles ou extra-professionnelles en vue de :

- l'acquisition totale ou partielle d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles,
- l'autorisation d'une dispense relative à l'acquisition d'un diplôme nécessaire pour obtenir une certification de niveau supérieur.

Pour prétendre à ce dispositif, tout salarié intéressé doit pouvoir justifier de l'exercice d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle d'au moins trois ans en rapport avec le diplôme, le titre ou la qualification visés.

En fonction des circonstances, une VAE peut être réalisée :

- dans le cadre du plan de formation; dans ce cas, la durée prévue pour réaliser cette VAE est portée à 35 heures ;
- d'une période de professionnalisation (en amont par exemple d'un changement de métier prévisible...);
- dans le cadre d'un DIF ;
- dans le cadre d'un congé de Validation des Acquis de l'Expérience, financé par le fonds collecteur du 0,2% ;
- ou à titre personnel en dehors de son temps de travail.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la VAE sont celles prévues dans les textes en vigueur dans l'entreprise, sous réserve des dispositions légales et réglementaires issues de la loi du 24 novembre 2009.

Les parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître, avec l'appui de la filière RH, les démarches de VAE afin que les salariés de l'entreprise puissent révéler et faire valoir les compétences acquises. En effet, la VAE peut s'avérer être un accélérateur dans les parcours de formation, notamment promotionnelles, ainsi qu'un dispositif incitatif pour les salariés expérimentés qui hésitent à s'engager dans un cursus de formation long.

Article 5 : Le CIF

Le Congé Individuel de Formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux actions de « professionnalisation » comprises dans le plan de formation de l'établissement dans lequel il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de métier et plus largement de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles.

Les formations réalisées dans le cadre du CIF pourront, à l'initiative du salarié, être répertoriées dans le passeport formation. Elles seront également portées par le salarié à la connaissance de sa hiérarchie au moment de l'entretien annuel, et de la fonction RH, qui veilleront à intégrer ces données au moment de



l'élaboration puis de la validation d'un projet professionnel ainsi qu'au moment des choix effectués dans le cadre des procédures de recrutements internes.

Enfin, les signataires de l'accord conviennent de constituer un vivier des salariés ayant obtenu des diplômes en lien avec les métiers de l'entreprise ou du Groupe GDF SUEZ dans le cadre du CIF, accessible à la filière RH.

Les modalités pratiques de mise en œuvre d'un CIF sont celles prévues dans les textes en vigueur dans l'entreprise et de la branche des IEG.

Article 6 : Le passeport formation

Il est mis à disposition de tout salarié un modèle de passeport orientation et formation. Conformément à l'accord formation de la branche des IEG, chaque salarié de l'entreprise peut, à son initiative, recenser dans ce passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation, les actions de formation qu'il a réalisées notamment dans le cadre d'une démarche de VAE, d'un bilan de compétences ou d'un projet de mobilité interne ou externe.

Ce passeport pourra, par exemple, recenser :

- les formations initiales validées ;
- les actions de « professionnalisation » suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les expériences professionnelles ou extra professionnelles notoires ;
- les certifications professionnelles obtenues par le biais de la formation continue ou par l'intermédiaire de la Validation des Acquis de l'Expérience, ou dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation ;
- les activités tutorales ou d'accompagnement exercées.

Le modèle de passeport formation retenu par la branche des IEG sera la référence, tout en tenant compte du modèle élaboré à la suite de la loi du 24 novembre 2009, par le FPSPP.

Handwritten initials and signatures: JS, EB, JTG, GC, and a large signature.

Chapitre 3 : L'insertion et la « professionnalisation » des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'alternance

Dans le prolongement de la loi du 24 novembre 2009, l'apprentissage et les contrats de professionnalisation constituent les voies de formation par alternance choisies par GrDF à la fois pour le renouvellement des compétences et également pour offrir à des jeunes de tous horizons, et dans certains cas des demandeurs d'emploi, la possibilité de s'engager dans la vie active avec des atouts reconnus et de se prévaloir d'une expérience professionnelle valorisable sur le marché du travail.

GrDF a déjà affirmé son engagement en faveur de l'apprentissage dans son accord signé par l'ensemble des organisations syndicales le 16 juin 2008.

GrDF entend poursuivre sa démarche en faveur des contrats de professionnalisation.

Les contrats de professionnalisation s'adressent prioritairement dans l'entreprise aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour les adultes handicapés et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Ils ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion en entreprise.

L'ensemble des diplômes et qualifications intéressant les entreprises de la branche, dont la liste est définie et actualisée par la CPNE, est ouvert à ce type de contrat.

Ces contrats font l'objet d'un CDD d'une durée minimale comprise entre six et douze mois ou d'un CDI. La durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque les besoins de la formation et/ou la nature des diplômes et qualifications visés le nécessitent. La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ainsi que des enseignements est comprise entre 15% et 25% de la durée des contrats, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Pour les contrats de professionnalisation réalisés en CDD, la rémunération est fixée à :

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

Les mesures d'accompagnement à la vie quotidienne (logement, transport, permis...) définies dans l'accord apprentissage de GrDF du 16 juin 2008 sont élargies aux contrats de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à une année.

Le tutorat

Partie intégrante de la formation, l'accompagnement tutoral est également nécessaire au bon déroulement des contrats de professionnalisation. Le nombre des tuteurs est appelé à s'accroître dans l'entreprise au cours des années à venir.

Compte tenu de son importance, les signataires conviennent de la nécessité de leur voir appliquer les mêmes dispositions que celles prévues pour les maîtres d'apprentissage dans l'accord « pour le développement de l'apprentissage ».

La ligne managériale s'assure que l'exercice de cette mission se réalise dans de bonnes conditions :

- en s'assurant que le tuteur ait bien le niveau de qualification adapté au diplômé préparé par le tuteur ;
- en veillant à la formation du tuteur préalablement à toute mission de tutorat ;
- en établissant une lettre de mission définissant les conditions de mise en œuvre (activités confiées, durée de la mission, principes d'évaluation et de reconnaissance,..) ;
- en intégrant la mission de tutorat dans la charge de travail du tuteur ;
- en limitant impérativement à 2 le nombre de tutorés par tuteur ;
- en réalisant des points d'étape réguliers avec le tuteur ;
- en évaluant en fin de mission l'efficacité de la mission par rapport aux objectifs fixés.

L'investissement dans la fonction tutorale concourt à la « professionnalisation » du salarié qui l'exerce.

Cet investissement fait l'objet d'une évaluation, d'une valorisation et d'une reconnaissance :

- Evaluation lors de l'entretien annuel avec le manager : l'exercice réussi d'une mission tutorale est un élément du processus d'appréciation du professionnalisme du salarié ;
- Reconnaissance matérialisée par l'inscription de l'exercice de la mission tutorale sur la fiche historique de carrière du salarié (C01) ;
- Un abondement du DIF du tuteur à hauteur de 5 heures par mission. Cet abondement est porté au crédit du compte DIF du salarié dans la limite du plafond de 120 heures ;
- Valorisation par la prise en compte de la mission tutorale comme un des critères d'atteinte des objectifs annuels de performance et la possibilité pour les tuteurs de contrats de professionnalisation, dont la durée est égale ou supérieure à 1 an, d'ouvrir droit à une gratification spécifique annuelle au même titre que les maîtres d'apprentissage.

Chapitre 4 : Les conditions de réussite de cet accord : une nouvelle mobilisation des acteurs de la formation ; une exigence de qualité de la formation

Article 1 : Une mobilisation renouvelée de tous les acteurs de la formation

La réussite du présent accord est conditionnée par la responsabilisation et l'implication de l'ensemble des acteurs.

4.1.1.: La responsabilité de l'entreprise

Une information renouvelée auprès des salariés

Le présent accord doit être l'occasion de faire partager à tous les salariés de l'entreprise cette vision renouvelée de la formation et de développer leur motivation pour engager les actions nécessaires au maintien et au développement de leurs compétences.

A cette fin, les parties signataires conviennent qu'une communication spécifique et adaptée est nécessaire. Des outils seront élaborés et mis à disposition des salariés, de la filière RH et des managers, tels que des kits de démultiplication de cet accord, de la mise en ligne d'informations sous les différents intranets de l'entreprise (catalogues de formation...).

Le rôle du management et de la filière Ressources Humaines

Le management joue un rôle essentiel au quotidien dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés en matière de formation.

Le manager accompagne le salarié en terme d'analyse des besoins de développement de compétences, d'identification des modalités de formation les plus appropriées et d'élaboration du projet professionnel, au travers du dialogue instauré au moment de l'Entretien Annuel d'Appréciation et de « Professionnalisation » et de l'entretien de jalonnement de carrière.

A cette fin, des actions d'accompagnement des managers seront organisées afin de les professionnaliser à la conduite des entretiens annuels salarié-hiérarchie, et notamment à son volet « professionnalisation » (dispositifs, cursus de formation...) et de les sensibiliser à la détection des potentiels.

Par ailleurs, la filière RH conseille le management sur les dispositifs de formation et le choix des solutions de formation et de « professionnalisation » les plus adaptées.

Son appui au management porte aussi sur la gestion des dispositifs, la mise en œuvre des orientations de formation, le pilotage de l'effort global de « professionnalisation » et de développement du dialogue social autour du processus de développement des compétences.

A cet effet, des référents formation seront identifiés et professionnalisés pour assurer l'appui au management et faciliter l'information aux salariés.

4.1.2.: La responsabilité des salariés

Les parties conviennent que la démarche de formation est un parcours dans lequel les salariés doivent participer afin de devenir des véritables acteurs de leur parcours professionnel et de leur promotion dans l'entreprise.

4.1.3.: La responsabilité des représentants du personnel

Les signataires souhaitent favoriser l'appropriation des nouveaux dispositifs de cet accord par les représentants du personnel à la maille des Comités d'Etablissement (CE). Pour permettre un dialogue de qualité, un programme de formation est proposé par l'entreprise. Le programme de formation sera proposé pour chaque CE et au CCE à 2 personnes par organisation syndicale.

Les conditions de réalisation de ces formations seront définies en concertation avec les organisations syndicales signataires dans le cadre du comité de pilotage du présent accord.

Article 2 : Une exigence de qualité de la formation

Dans le cadre de ses obligations légales actuelles, GrDF doit consacrer, au minimum chaque année, 1,6% de sa masse salariale à la formation, répartis de la façon suivante :

- 0,2% afin de financer les Congés de Formation (CIF, CVAE...);
- 0,5% destiné à financer les actions de professionnalisation au travers du fonds de professionnalisation dont la gestion est déléguée à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) choisi par les fédérations d'employeurs et de salariés des IEG ;
- le solde soit au minimum 0,9% de leur masse salariale brute pour le financement des actions du plan de formation.

L'ensemble des actions financées dans ce cadre sont des actions libératoires de cette obligation et doivent par conséquent respecter 4 conditions prescrites par la DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) :

- un ou des objectifs en termes d'acquisition de savoir ou de savoir-faire pour l'apprenant ;
- un programme pédagogique prédéfini et cohérent avec cet objectif ;
- un encadrement professionnel et des moyens pédagogiques appropriés ;
- un système de suivi et d'appréciation des résultats.

Ces critères sont exigés tant pour les actions réalisées dans l'entreprise que pour les actions réalisées par un prestataire de service extérieur.

L'entreprise peut également réaliser un certain volume d'actions, en sus du plan de formation, non libératoires en dehors des conditions précisées ci-dessus.

Chapitre 5 : Le renforcement du dialogue social autour de la formation

Les signataires du présent accord soulignent que la qualité du dialogue social est un des fondements de la réussite de la démarche de formation.

Article 1 : Le dialogue social au niveau local

En matière de formation professionnelle, tous les Comités d'Etablissements de GrDF constituent une commission formation en leur sein. Cette commission est chargée de :

- préparer les délibérations du Comité d'Etablissement ;
- étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des handicapés ;
- partager les bonnes pratiques en matière d'emploi et de formation et proposer des actions de progrès.

Afin d'en faire un lieu d'échange et de dialogue, les représentants du personnel qui siègent dans ces commissions pourront y inviter des représentants de l'établissement en charge, notamment, de la formation.

Article 2 : Le dialogue social au niveau national

Le Comité Central d'Entreprise (CCE) peut mettre en place une commission formation.

Afin d'en faire un lieu de dialogue, d'échange sur les diagnostics ou les bonnes pratiques et de préparation des délibérations, si cette commission est constituée, les représentants du personnel pourront y inviter des représentants de l'entreprise, en charge notamment de la formation.

Un comité de pilotage de l'accord formation est créé pour la durée du présent accord.

Il est créé pour veiller à la mise en œuvre des différents aspects de l'accord et en mesurer leurs impacts.

Ce comité est composé de deux représentants de chacune des organisations signataires du présent accord et des représentants de la direction de l'entreprise.

Il se réunit trois fois par an pour :

- examiner la mise en œuvre des grandes thématiques de l'accord (par exemple : suivre le déploiement des entretiens professionnels, échanger autour de la qualité de la formation, suivre les actions de communication déployées autour du présent accord, établir un tableau de bord de suivi de l'accord, faire le point sur les évolutions légales et réglementaires dans le domaine de la formation, partager sur les bonnes pratiques (régionales ou nationales) en matière de formation et sur leur déploiement éventuel, etc. ;

- se concerter sur les points de désaccord pouvant survenir lors de la présentation des plans de formation présentés en CE et en CCE ;
- définir les modalités de réalisation des formations des représentants du personnel dans les CE ou au CCE, sur les dispositions du présent accord ;
- définir les indicateurs communs entre les OGF, le plan de formation d'entreprise et le bilan de formation d'entreprise en nombre limité et qui pourront être historisés.

Par ailleurs, dans le cadre du bon fonctionnement du comité de suivi, l'ensemble des documents concernant la formation professionnelle transmis aux membres des CE et CCE, seront systématiquement adressés pour information aux Délégués Syndicaux, aux Représentants Syndicaux et aux Délégués Syndicaux Centraux (DSC) des organisations signataires.

Chapitre 6 : Dispositions finales

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est un accord d'entreprise, s'appliquant dans tous les établissements.

Il est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires travaillant dans les établissements de GrDF SA, y compris ceux du service commun des sociétés GrDF SA et ERDF SA.

Article 2 : Clause de sauvegarde

Les parties signataires conviennent de se réunir dès lors que des évolutions réglementaires et conventionnelles interviendront dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, afin d'en étudier l'impact éventuel sur le contenu du présent accord et décider de la négociation éventuelle d'un avenant du présent accord.

Article 3 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 : Révision et dénonciation

Une négociation de révision pourra être ouverte par l'entreprise à la demande de l'employeur ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, notamment en cas de modifications législatives ou réglementaires rendant nécessaire l'évolution de son contenu. Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Les dispositions objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle d'un avenant.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants.

Article 5 : Notification et dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité telles que prévues par les articles L.2232-12, L.2231-6, L.2262-5 et R.2262-1 du code du travail.

Article 6 : Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Fait à Paris, le 30 Septembre 2010

Pour GrDF



Pour les Organisations Syndicales

CFDT

G-CONTE



CFE-CGC

ERIC BEUSSON



CFTC

Patrice depeux



CGT

B. SEUE

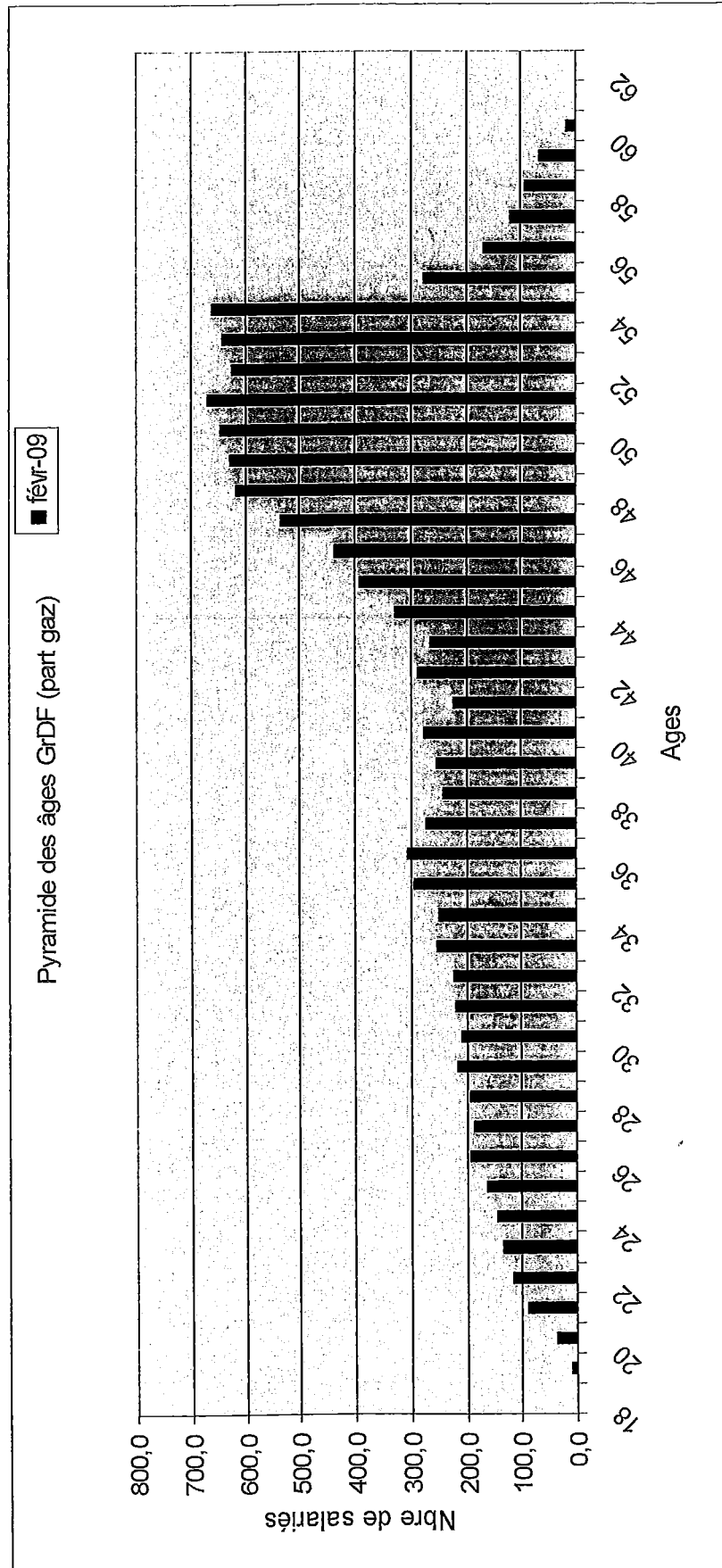


CGT-FO

J.P. GUIBOT



ANNEXE 1 : Pyramide des âges à GrDF



Handwritten signatures and initials: HA, BS, EB, RG, GC, and a large 'R'.



ANNEXE 2 : Modèle de lettre de demande de DIF CDI

Nom Prénom :

Destinataire : manager

Adresse :

Unité :

Service :

Copie : RH - Formation

..... , le / /

OBJET : Demande de départ en formation dans le cadre du DIF

Madame, Monsieur,

Je souhaite utiliser les heures que j'ai acquises au titre du DIF afin de suivre l'action de formation suivante :

Action de formation envisagée et/ou compétence recherchée :	<i>A ne remplir que dans le cas où le salarié est déjà en possession de ces informations :</i> - organisme de formation : - durée envisagée : - coût envisagé :
Crédit d'heures de DIF mobilisé : <input type="text"/>	1 ^{ère} demande : <input type="checkbox"/> 2 ^{ème} demande : <input type="checkbox"/>
Lien entre l'action envisagée et les métiers de la branche des IEG et/ou le projet professionnel du salarié: 	

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Date :

Signature :

Handwritten initials: HB, EB, GC, JRG, K

ANNEXE 3 : LE CYCLE ANNUEL DU PROCESSUS DE FORMATION à GrDF

