

**ACCORD RELATIF
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

ENTRE

LE MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE

ET LES

**ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES DES SALARIES
SIGNATAIRES DE L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 1994**

Handwritten signature

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et à la loi du 4 mai 2004, le présent accord a pour objet d'en préciser les modalités de mise en œuvre et :

- de faciliter et d'organiser les missions d'analyse des besoins en termes de qualifications et d'emploi
- de répondre aux attentes des entreprises en terme de professionnalisation des jeunes
- d'amplifier et de faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle et à la qualification pour l'ensemble des salariés, notamment les jeunes sans qualification professionnelle, les femmes, les salariés expérimentés
- de faciliter la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les parties signataires tiennent à souligner la nécessité :

- d'un service de proximité, notamment s'agissant des TPE/PME et de leurs salariés, afin de favoriser l'égalité d'accès à la formation
- du croisement des politiques d'emploi et de formation définies au plan national avec les priorités définies sur chaque territoire, prenant en compte le processus de décentralisation et notamment la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales
- d'une complémentarité entre les objectifs de branches et ceux des deux réseaux interprofessionnels au plan territorial
- d'une coordination des politiques de mise en œuvre par les deux réseaux interprofessionnels de collecte.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'IPCO, aux OPCAREG et aux entreprises y adhérant, dans le respect des dispositions des accords de branches professionnelles.

Vu l'article 74 de la loi n° 93 1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation,

Vu le décret n° 94.936 du 28 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés en application de l'article L 961.12 du Code du Travail,

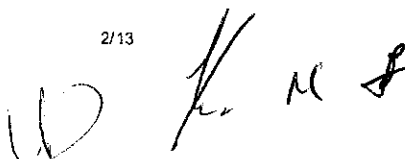
Vu l'accord du 17 novembre 1994 portant application au niveau national interbranches et régional interprofessionnel de l'article II de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels modifié par les avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992,

Vu le relevé de décisions du 22 février 1999 relatif à l'application de l'accord du 17 novembre 1994,

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu la loi n° 2004 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Vu le relevé de décision du CPNFP du 26 mars 2004.



CHAPITRE I – Champ d'application de l'accord

Article 1 – Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises, établissements et groupes qui versent directement aux OPCAREG et/ou à l'IPCO tout ou partie de leurs contributions au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle
- aux entreprises et groupes relevant d'un accord de branche professionnelle ayant désigné les OPCAREG et/ou l'IPCO pour la collecte et la gestion de leurs contributions au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle
- aux entreprises et groupes ayant par accord collectif d'entreprise ou de groupe désigné les OPCAREG et/ou l'IPCO pour le versement de tout ou partie de leur contribution au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle.

CHAPITRE II – Observatoire

Article 2 – Missions d'observation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, des travaux d'observation à caractère prospectif seront menés au niveau national, régional ou territorial. Ils peuvent être confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, par une branche et/ou son OPCA.

Afin de conduire ces travaux, une mission de prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications est créée au sein de l'IPCO. Les travaux d'observation au plan territorial sont réalisés avec le support technique des OPCAREG. Le comité paritaire de pilotage de cette mission est assuré par la Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) définie à l'article 23. Elle pourra répondre aux sollicitations des COPIRE.

Les travaux d'observation à réaliser tiendront compte des priorités de l'Instance Paritaire Nationale de Coordination (IPNC). Leurs résultats feront l'objet d'une consolidation à ce niveau.

Article 3 – Cadre des missions d'observation

Pour la réalisation des travaux d'observation, des collaborations pourront être proposées :

- aux observatoires de branches
- aux observatoires régionaux de l'emploi et de la formation
- à toutes autres instances concernées (INSEE, CEREQ, ...).



CHAPITRE III – Contrat de professionnalisation et accès à l'emploi

Article 4 - Le contrat de professionnalisation

Afin de favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, les signataires du présent accord conviennent de promouvoir l'accès aux qualifications telles que définies à l'article L. 900-3 dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'agence nationale pour l'emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Les contrats de professionnalisation sont des contrats de type particulier à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les actions de formation, comprenant les actions d'évaluation, de personnalisation, de parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, sont d'une durée comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Toutefois, pour une période de trois ans débutant à compter du 1^{er} octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu de l'évaluation visée à l'article 28 du présent accord, les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du contrat de professionnalisation, conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois. De même, également pour une période de 3 ans, la durée du parcours de formation peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Parmi ces publics et ces actions, les signataires du présent accord demandent à la CPNAA d'examiner tout particulièrement le cas des jeunes sans qualification professionnelle reconnue.

Les dispositions ci-dessus doivent favoriser l'embauche et la conduite d'actions de formation notamment pour les publics suivants éligibles aux contrats de professionnalisation :

- ① les publics n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- ② les publics titulaires d'un baccalauréat général ayant interrompu leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur
- ③ les publics peu qualifiés présentant des particularités exigeant des modalités spécifiques s'agissant de l'insertion : handicapés, bénéficiaires de l'allocation de parents isolés, jeunes en grande difficulté, et inscrits comme demandeurs d'emploi
- ④ les publics s'inscrivant dans une action de création, transmission, reprise d'entreprise
- ⑤ les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Ces dispositions doivent également favoriser la réalisation d'actions de formation dont l'objectif est l'obtention d'une qualification transversale à plusieurs métiers ou secteurs professionnels dont le lien de connexité avec une qualification reconnue par une branche est établi. La liste de ces qualifications est mise à jour par la Commission Paritaire Nationale d'Application de l'Accord (CPNAA) prévue à l'article 23 du présent accord. Elle comprend des diplômes, titres professionnels et autres certifications.

Les parties signataires demandent que chaque OPCAREG porte une attention particulière à la mise en œuvre d'actions propres à réduire le taux de rupture des contrats en cours d'exécution et à favoriser l'embauche des titulaires de contrats de professionnalisation à durée déterminée lorsque la relation contractuelle ne peut se poursuivre au sein de la même entreprise.

Article 5 - Priorités territoriales

Afin de prendre en compte des situations territoriales particulières en termes d'exclusion ou d'opportunité d'emploi, la durée des contrats de professionnalisation peut être portée à 24 mois et/ou celle des actions de formation aller au-delà de 25 % de la durée du contrat, pour les publics et formations définis par les Conseils d'administration des OPCAREG, après avis de la COPIRE.

Article 6 – Suivi et mise à jour des priorités

Afin de tenir compte des évolutions de l'emploi, le suivi et la mise à jour de la liste des publics et formations susmentionnés, y compris ceux correspondant aux priorités territoriales, sont réalisés par la CPNAA prévue à l'article 23.

CHAPITRE IV – Période de professionnalisation et accès des salariés à la formation

Article 7 - Publics, actions éligibles et priorités

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrats à durée indéterminée.

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ainsi que pour :

- les salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental
- les travailleurs handicapés.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre :

- d'acquérir, en utilisant si possible les acquis des salariés dans le cadre de la VAE, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle et/ou une qualification professionnelle établie par les CPNE ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche
- de participer à une action de formation dont l'éligibilité en termes d'objectif de professionnalisation et/ou de publics bénéficiaires a été déterminée par la CPNAA, comprenant notamment : les qualifications transversales à plusieurs métiers ou secteurs professionnels dont le lien de connexité avec une qualification reconnue par une branche est établi.

Article 8 - Priorités territoriales

Afin de prendre en compte des situations territoriales particulières sont également éligibles à la période de professionnalisation :

- les publics ou formations définis par les Conseils d'Administration des OPCAREG, après avis de la COPIRE, prenant en compte la situation des bassins d'emploi et des publics spécifiques, en particulier les femmes et les salariés expérimentés.

Article 9 – Suivi et mises à jour des priorités

Afin de tenir compte des évolutions de l'emploi, le suivi et la mise à jour de la liste des publics et formations susmentionnés, y compris les priorités territoriales, sont réalisés par la CPNAA prévue à l'article 23 du présent accord.

CHAPITRE V – Egalité d'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, en particulier dans les TPE-PME

Article 10 – Développement de la fonction tutorale

La qualité de l'accueil et du suivi des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le cadre du contrat de professionnalisation et celle de l'accompagnement des salariés bénéficiant d'une période de professionnalisation reposent sur des tuteurs motivés et préparés.

A ce titre, peuvent être financées conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les missions liées à l'exercice de la fonction tutorale à savoir :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.



Pour chaque titulaire des contrats mentionnés aux articles L. 981-1 et pour les salariés en périodes de professionnalisation mentionnées à l'article L. 982-1, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur permet au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Il est en outre demandé aux conseils d'administration des OPCAREG et de l'IPCO d'examiner et d'orienter les contenus et modalités de formation des tuteurs, dans un objectif de qualité de la fonction tutorale, sur la base d'un cahier des charges proposé par le Conseil d'Administration de l'IPCO.

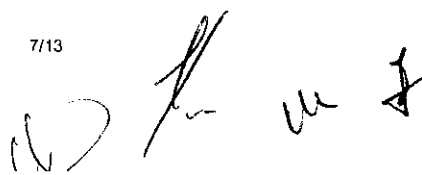
Article 11 – Dispositions propres à favoriser le développement des actions de formation professionnelle en particulier au bénéfice des salariés des TPE-PME

Afin de tenir compte de la situation parfois spécifique des TPE-PME, de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, seront prioritaires les actions suivantes :

- la promotion et la mise en oeuvre de l'aide au remplacement des salariés partis en formation, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur
- la promotion et la mise en oeuvre des dispositifs facilitant la construction de parcours individuels, tel l'accompagnement favorisant la validation des acquis de l'expérience, les formations préparant à la réalisation d'entretiens professionnels
- la prise en charge des formations ouvertes et à distance et des actions de formation en situation de travail
- les actions éligibles, pour l'accompagnement, des entreprises et des salariés.

Article 12 – Abondement des moyens affectés à l'information et à l'accompagnement

- Conformément à l'article 8-21 chapitre 1 – titre 8 et à l'article 4-2 – chapitre 2 – titre 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, il sera possible pour les OPCAREG et l'IPCO, en tant que de besoin, de déroger aux règles relatives aux frais de gestion et d'information, s'agissant notamment des actions de promotion et d'ingénierie à destination des TPE PME, en prenant en compte les recommandations du CPNFP.



CHAPITRE VI – Les partenariats du réseau « FRANCE OPCAREG »

Article 13 – Partenariats entre les branches professionnelles, les secteurs d'activités, les OPCAREG et l'IPCO

Les OPCAREG et l'IPCO ont vocation à jouer un rôle d'impulsion et d'interface, dans une approche territoriale et de proximité, entre OPCA de branche, branches professionnelles, groupes d'entreprises, secteurs d'activité et acteurs institutionnels territoriaux.

Article 14 - Les collaborations proposées par le réseau « FRANCE OPCAREG »

- 14.1 - Intégrer la politique spécifique de branche et, le cas échéant, les priorités définies par accord collectif d'entreprise ou de groupe. Réaliser à leur demande des missions d'observation régionale, voire inter-régionale, et les représenter à cet effet dans les instances techniques. Faire remonter auprès des branches professionnelles concernées toute information recueillie dans les entreprises relevant de leur champ et susceptible de les intéresser
- 14.2 - Représenter la branche à sa demande, ou l'OPCA de branche, auprès de ses entreprises, sur la base de ses priorités et des besoins territoriaux, pour assurer les services de proximité (visites d'entreprises, accompagnement-conseil si besoin...)
- 14.3 - Assurer l'interface entre acteurs territoriaux (OPCA de branche, Conseil Régional, DRTEFP, ASSEDIC, collectivités territoriales et réseaux économiques de la région), jusqu'à la maille du bassin d'emplois pour faciliter la réalisation des missions confiées au réseau « FRANCE OPCAREG ». Ces missions peuvent inclure la mise en œuvre de contrats d'objectif ou la réalisation de contrats d'études prospectives
- 14.4 - Gérer, par un suivi comptable spécifique, les contributions des entreprises implantées sur plusieurs régions et les groupes et au sein de sections dédiées pour les branches qui désignent l'IPCO ou les OPCAREG pour leur collecte et la gestion de leurs contributions au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle.

CHAPITRE VII – Modalités financières

Article 15 - Financement des missions d'observation

Une fourchette du 0,5 % (contribution des entreprises de + 10 salariés) et du 0,15 % (contribution des entreprises de – 10 salariés) peut être affectée à des travaux d'observation conduits dans le cadre de la missions de prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications Cette fourchette déterminée par le conseil d'administration de l'IPCO est entérinée par chaque conseil d'administration d'OPCAREG, à qui il reviendra de fixer son taux d'intervention.

Article 16 - Apprentissage

Chaque conseil d'administration d'OPCAREG peut, dans les limites d'un pourcentage maximum défini par la CPNAA et en application de l'article L.983-4, prendre en charge des dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis interprofessionnels, sous réserve que le dit OPCAREG ne fasse pas appel au dispositif national de péréquation dans le cadre de l'exercice considéré.

Article 17 – Moyens affectés aux contrats et périodes de professionnalisation

Le pourcentage des contributions des entreprises de plus et de moins de 10 salariés affecté au financement des actions de formation liées au contrat de professionnalisation destinées aux jeunes de moins de 26 ans est défini annuellement par le conseil d'administration de l'OPCAREG de la région considérée. Il ne peut toutefois être inférieur à 50 % des sommes collectées au titre de la professionnalisation (0,5 % et 0,15 %), sauf accord de l'IPCO. Le conseil d'administration de l'OPCAREG portera une attention particulière aux jeunes sans qualification professionnelle reconnue et définira chaque année le pourcentage qu'il prévoit de leur affecter.

Le conseil d'administration de l'OPCAREG définira chaque année le pourcentage qu'il prévoit d'affecter au financement de la période de professionnalisation en tenant compte des publics prioritaires tels que définis à l'article 8 du présent accord.

Article 18 – Moyens affectés au tutorat

Les OPCAREG et l'IPCO peuvent prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond défini par décret.

Article 19 - Coût horaire moyen

Le coût horaire moyen est fixé à 9,15 € à la date du présent accord. Il pourra être modifié, en fonction des dispositions réglementaires, par la CPNAA prévue à l'article 23 du présent accord.

Article 20 – Modalités générales

Les différentes missions et actions seront financées à compter du 1^{er} octobre 2004 selon les règles issues du cadre légal et conventionnel et autant que possible par la mobilisation de financements complémentaires émanant notamment des Conseils régionaux, de l'Etat, des Institutions européennes.

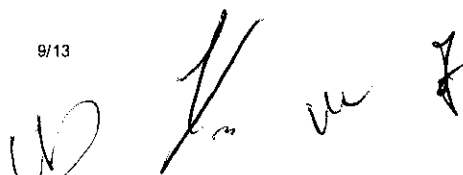
Article 21 - Modalités particulières

Sans préjudice des articles 961-9, R952-3 et R964-1-4b du Code du Travail, il appartient aux conseils d'administration des OPCAREG et de l'IPCO, de définir des règles de prise en charge qui tiennent compte du caractère volontaire des versements effectués par les entreprises au-delà des obligations légales et conventionnelles.

CHAPITRE VIII – Missions des instances paritaires et d'évolution de l'accord

Article 22 – Réunion territoriale annuelle

Chaque conseil d'administration d'OPCAREG organisera une fois par an une réunion des signataires des accords de modalité d'application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1994 dans sa région, afin d'informer lesdits signataires des priorités territoriales prévues aux articles 5 et 8 ci-dessus.



Article 23 - Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA)

23.1 - Création d'une CPNAA

Les signataires du présent accord décident de mettre en place au niveau national une instance dont le rôle est principalement d'assurer le suivi du présent accord.

La CPNAA est composée à parité de 2 collèges. Chacun des collèges est composé de 5 titulaires et de 5 suppléants. Les membres du collège patronal sont désignés par le MEDEF. Les membres du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel, eu égard à leur qualité de signataires de l'accord constitutif des OPCAREG.

Elle est présidée, alternativement tous les deux ans, par un représentant d'un des deux collèges, désigné par le collège concerné. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne le vice-président de la Commission.

Elle se réunit au moins deux fois par an ou à la demande d'au moins un des deux collèges. Les décisions prises par la Commission Paritaire Nationale d'Application de l'Accord le sont à la majorité par collège des membres présents ou représentés. Chacun des membres peut détenir un pouvoir.

Pour ses travaux, la Commission Paritaire Nationale d'Application de l'Accord s'appuie sur les moyens techniques de l'IPCO.

23.2 - Missions de la CPNAA

La CPNAA assure les missions suivantes :

- étudier, dans le cadre du suivi de l'accord, l'opportunité et les conditions de mise en œuvre, eu égard notamment aux évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, des moyens propres à faciliter la mise en œuvre des dispositifs
- établir et mettre à jour la liste des publics et formations pour lesquels la durée des contrats de professionnalisation peut être portée à 24 mois et la durée des formations peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation
- établir et mettre à jour la liste des qualifications et des actions de formation éligibles au titre des périodes de professionnalisation en y intégrant notamment des qualifications transversales à plusieurs métiers, au sens de l'article L 900-3 du Code du Travail
- modifier en tant que de besoin le coût horaire modulable tel qu'évoqué à l'article 19
- examiner les conditions dans lesquelles des financements particuliers pourraient être envisagés afin de prendre en compte les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation destinés à des publics sans qualification professionnelle reconnue
- rechercher les moyens de concourir au développement concerté des différentes formes d'alternance, y compris l'apprentissage, conformément aux dispositions de l'article L.983-4 du code du travail.

Article 24 - Rôle de l'IPCO

L'IPCO a pour missions :

- d'informer les OPCAREG sur les évolutions conventionnelles, législatives, réglementaires ainsi que sur les travaux de la CPNAA et de l'IPNC et de mettre en œuvre, au sein du réseau, les décisions prises
- de coordonner les activités des OPCAREG. A ce titre l'IPCO a notamment pour missions :
 - d'assister le réseau pour la mise en place de modalités de contrôle et de suivi d'activités homogènes pour les OPCAREG et les ARFP et de veiller à leur mise en œuvre
 - de conclure des conventions avec les OPCA de branches, les branches et le cas échéant les entreprises ou les groupes en garantissant l'homogénéité de leur mise en œuvre dans les OPCAREG
 - de développer les adhésions de grands comptes, de capitaliser les actions et projets réalisés au sein du réseau et d'en assurer la communication
 - d'assurer la représentation des OPCAREG en assurant la communication institutionnelle du réseau « FRANCE OPCAREG »
 - de déterminer le montant des contributions de chaque OPCAREG au fonctionnement de l'IPCO en incluant notamment les sommes affectées au financement des missions d'observation telles que prévues aux articles 2 et 15 du présent accord
 - de coordonner les travaux d'observation dans le cadre de la mission de prospective.

CHAPITRE IX – Instance Paritaire Nationale de Coordination (IPNC)

Article 25.1 – Création de l'IPNC

Afin de suivre de façon concertée l'application de leurs accords de mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 dans leurs OPCA interprofessionnels respectifs, les parties signataires conviennent d'instituer une Instance Paritaire Nationale de Coordination.

Cette instance sera composée de deux collèges à égalité de sièges :

- ❖ le premier composé à égalité de sièges du MEDEF et de la CGPME,
- ❖ le deuxième des organisations représentatives des salariés au plan national et interprofessionnel, eu égard à leur qualité de signataires des accords constitutifs d'AGEFOS PME, d'une part, des OPCAREG et de l'IPCO, d'autre part.

Les avis susceptibles d'être formulés feront l'objet d'un vote par collège.

25.2 - Missions de l'IPNC

En se réunissant au minimum deux fois par an, cette instance aura un rôle de concertation et de coordination sur les questions de formation tout au long de la vie professionnelle intéressant les deux structures dans leurs champs respectifs de compétences, notamment sur les thèmes suivants :

- les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications
- les priorités sur la professionnalisation et le droit individuel à la formation
- les axes prioritaires pour les TPE-PME.

L'IPNC aura aussi pour rôle d'examiner et de régler par la concertation les éventuelles difficultés constatées entre les deux réseaux.

Les parties signataires considèrent par ailleurs que les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) devront jouer un rôle accru dans la détermination de priorités régionales, en liaison avec les Commissions paritaires territoriales de l'emploi (CPTÉ) de branches, lorsqu'elles existent.

Les COPIRE concernées seront informées des priorités régionales et territoriales des deux réseaux.

CHAPITRE X – Modalités de suivi et d'évolution de l'accord

Article 26 – Force obligatoire du présent accord

Les dispositions du présent accord complètent celles du titre 2 de l'accord du 17 novembre 1994 portant application au niveau national interbranches et régional interprofessionnel, de l'article II de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels modifié par les avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 portant création des OPCAREG et de l'IPCO.

Ces dispositions, ainsi que le relevé de décisions du 22 février 1999 s'imposent aux OPCAREG et à l'IPCO et intègrent celles de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Article 27 - Mise à jour des textes régissant le fonctionnement de l'IPCO

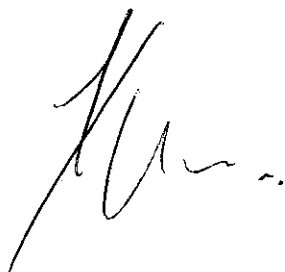
Les parties signataires conviennent de procéder avant le 30 juin 2005 à un examen des articles de l'accord du 17 novembre 1994 portant application au niveau national interbranche et régional interprofessionnel de l'article II de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels modifié par les avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 portant création de l'IPCO ainsi que de ses statuts afin de les mettre en conformité avec les dispositions des accords et dispositions législatives réformant la formation professionnelle.

Article 28 – Actualisation de l'accord

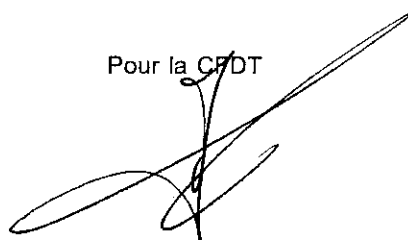
Les parties signataires conviennent de procéder, à l'issue d'une période de 3 ans, à une évaluation des conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent accord eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue. Celle-ci portera notamment sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 20 septembre 2004

Pour le MEDEF

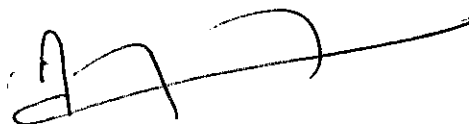
A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes.

Pour la CFDT

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping loop and a long horizontal stroke extending to the right.

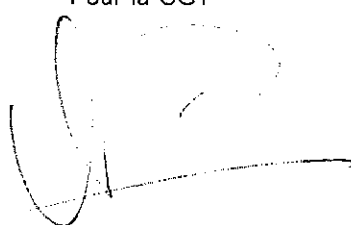
Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

A handwritten signature in black ink, with a prominent horizontal line and a large, rounded loop above it.

Pour la CGT-FO

Pour la CGT

A handwritten signature in black ink, characterized by a large, rounded loop and a long horizontal stroke extending to the right.