

Accord-cadre
Région Provence-Alpes-Côte d'Azur
COPAREF
(COMité PARitaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi
et la Formation professionnelle)
Pour une stratégie régionale partagée sur le
déploiement du Compte Personnel de Formation
Salariés (CPF)
2015 - 2018

Entre,

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, représentée par **Monsieur Michel VAUZELLE**, Président du Conseil régional ;

Et,

Les Organisations Syndicales, membres du **COMité PARitaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation professionnelle (COPAREF)** :

Pour les organisations syndicales patronales représentatives :

Le MEDEF PACA, représenté par **Monsieur Jean-Luc MONTEIL**

La CGPME PACA, représentée par **Monsieur Joël MARTIN**

L'UPAR, représentée par **Monsieur Marc MARCELLIN**

Pour les organisations syndicales de salariés représentatives :

La CDFT, représentée par **Monsieur Didier SERNA**

La CGT, représentée par **Monsieur Gilles FOURNEL**

La CGT-FO, représentée par **Monsieur Gérard DOSSETTO**

La CFE-CGC, représentée par **Monsieur Alain MARCILLAC**

La CFTC, représentée par **Monsieur Nader ABDULKARIM**

Préambule

Former les jeunes et les adultes pour améliorer leur qualification est depuis de nombreuses années un objectif prioritaire pour la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur. L'exécutif régional a toujours considéré que la formation relevait d'une mission d'intérêt général et ne pouvait être réduite à une simple définition marchande. Elle a ainsi fait de sa compétence formative un puissant levier de mise en œuvre d'une politique cohérente de développement du territoire régional, sur tous les niveaux de qualification et tous les domaines professionnels, au service des habitants de la région et de son développement économique.

La Région a fait le choix d'une dynamique partenariale, comme mode d'animation politique en faveur d'un dialogue social de qualité à la hauteur des enjeux économie-emploi-formation pour mettre en œuvre une intervention régionale volontariste sur la formation des salariés.

Par délibération n° 09-55 du 17 avril 2009, la Région a approuvé dans le cadre d'un plan de résistance à la crise dont les impacts sont encore prégnants aujourd'hui sur les entreprises et actifs de nos territoires, la création d'un fonds de formation **IRIS** : Intervention Régionale pour l'Investissement Social. Ce fonds incitant à un effet de mutualisation des moyens de l'ensemble des partenaires œuvrant pour la formation professionnelle des actifs, a permis de développer des étapes de formation au bénéfice des salariés les plus fragilisés des entreprises de la Région. L'enjeu était clairement de considérer la formation comme investissement social, au service de l'emploi et des continuités professionnelles.

Dans un même temps, ce fonds a favorisé la mise en œuvre des démarches visant à améliorer la continuité de la vie professionnelle des salariés, en développant par secteur, filière ou territoire, des démarches prévisionnelles de gestion des emplois et des compétences ou d'amélioration des emplois. Cette politique volontariste a été confirmée au titre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) signé en octobre 2011 compte tenu que l'ensemble des parties prenantes a souhaité inscrire dans ce contrat une orientation relative à la prise en compte de la sécurisation des parcours et de la continuité professionnelle des actifs les plus fragilisés, salariés et demandeurs d'emploi afin de réaffirmer l'ambition collective au service de l'emploi durable et d'un développement économique solidaire des entreprises et des territoires en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Pour répondre à ces enjeux, des engagements ont été pris et différents IRIS ont émergé avec pour objectifs de :

- renforcer l'accompagnement des actifs les plus fragilisés dans l'accès à la formation vers la qualification et la requalification, enjeu de continuité et de mobilités professionnelles,
- mieux anticiper et gérer les transitions professionnelles des salariés des secteurs fragilisés par la crise ou le déclin vers des secteurs innovants et/ou créateurs d'emploi,
- intégrer l'amélioration des conditions de travail et du dialogue social.

Ainsi, en réponse à des besoins sectoriels, en lien avec des mutations économiques, des problématiques de publics particulièrement exposés, ou en réponse à des besoins spécifiques sur les territoires, ces enjeux ont été déclinés au travers de différents IRIS sectoriels et territoriaux.

Au-delà de la volonté régionale d'apporter une réponse réactive à la situation de crise, ce fonds IRIS, expérience novatrice, a anticipé les évolutions législatives en matière de formation qui tendent à davantage de coopération et de mutualisation entre les institutions en charge de la formation professionnelle continue des actifs.

L'ambition était de poser les premiers principes d'une démarche permettant de limiter les risques de rupture professionnelle notamment des personnes en précarité qui passent entre «les mailles du filet» des dispositifs de droit commun. L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 05 mars 2014 relative à la Formation Professionnelle, à l'Emploi et à la Démocratie Sociale ont confirmé la pertinence des innovations partenariales menées dans le cadre des fonds IRIS par une application législative.

La loi instaure de nouveaux droits par la mise en œuvre de deux «nouveaux dispositifs» clés : le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) qui contribue à la sécurisation des parcours professionnels et le Compte Personnel de Formation (CPF) qui facilite l'accès à la formation qualifiante.

Le Conseil en Evolution Professionnelle est un droit attaché à chaque individu afin de lui permettre de faire le point à tout moment sur son parcours professionnel. Ce dispositif créé par la Loi du 14 juin 2013 s'inscrit dans le cadre du **Service Public Régional de l'Orientation - SPRO**.

Le Compte Personnel Formation représente pour sa part, la pierre angulaire de la nouvelle réforme de la formation professionnelle. Ce droit nouveau est attaché à la personne quel que soit son statut, dès 16 ans et tout au long de la vie professionnelle.

Il vise quatre grands objectifs :

- accompagner la capacité de toute personne à développer sa qualification professionnelle, en exerçant un droit d'initiative, et en mobilisant un compte personnel.
- garantir la traçabilité des droits capitalisables à la formation qualifiante, indépendamment du parcours professionnel et des changements de statuts de la personne.
- faciliter le financement de projet de qualification professionnelle, en prévoyant la possibilité d'abondements complémentaires auprès des différents financeurs et en assurant la traçabilité de l'usage des droits mobilisés.
- faciliter la mise en œuvre de garanties collectives et de services associés pour appuyer la personne dans ses projets de qualification professionnelle.

La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation, pour les salariés, va amener les différents partenaires à poser ensemble les règles de cofinancement, et en particulier d'envisager les conditions d'abondement, quelles que soient les spécificités des différents contributeurs.

Pouvoir mener de front la double stratégie d'appropriation individuelle du droit à la formation tout en posant les conditions d'une garantie collective, telle est l'ambition proposée par cet Accord-cadre pour la mise en œuvre opérationnelle du Compte Personnel de Formation. L'accès à une formation tout au long de la vie perdure avec le souci de corriger les inégalités d'accès à la formation au bénéfice de ceux qui en ont le plus besoin.

Le développement et l'appropriation du CPF constitue la clé de voûte de ce processus. Pour autant dans une perspective d'efficience, d'efficacité et afin de permettre le développement du CPF dans la durée, il est nécessaire de l'inscrire dans un cadre partenarial sécurisé via l'élaboration de garanties collectives. Ces garanties collectives, au-delà des partenariats à construire, s'appuieront sur les complémentarités et passerelles à construire avec les autres outils existants ou promus au titre de la nouvelle Loi sur la Formation (CEP, entretien et bilan professionnels, GPEC, VAE, CIF...). Les clés nécessaires à l'exercice d'une garantie collective et d'une équité effective pour les salariés doivent se traduire par une entrée individuelle ou collective en formation définissant les critères, les modalités d'intervention et de collaboration entre chacun des financeurs, ainsi que le suivi des actions engagées.

En plein renouvellement au niveau régional des espaces de gouvernance sur les questions relatives à l'orientation, la formation et l'emploi, il convient de se donner les moyens afin de :

- permettre aux actifs de trouver la meilleure voie possible permettant la concrétisation d'un projet professionnel et accompagner les jeunes et adultes en évolution à faire le meilleur choix pour des reconversions, ou des mobilités choisies,
- outiller efficacement les employeurs, notamment des TPE-PME afin qu'ils puissent accompagner leurs ressources humaines en lien avec une vision prospective et stratégique intégrant pleinement « l'investissement formation »,
- corriger des inégalités sociales, territoriales engendrées par des débuts de parcours professionnels difficiles ou des ruptures subies.

Ces moyens doivent permettre la construction d'un véritable parcours professionnel, proposant des perspectives d'évolution intra-branche ou interbranches par la construction de « passerelles » en réponse à l'usure professionnelle, une situation conjoncturelle difficile, un changement dans la vie personnelle, une aspiration au changement ou encore pour s'adapter à de nouvelles stratégies de déploiement au sein de son organisation.

Le SPRO doit permettre d'y contribuer, en apportant une première réponse garantissant une équité de traitement sur les territoires et facilitant une reconnaissance des compétences ou validation des qualifications acquises, en particulier la VAE.

Toutes ces ambitions sont nourries par une volonté partagée de financer des actions de qualité « au juste prix » par une ingénierie mutualisée favorisant les synergies dans une logique de complémentarité des ressources et d'efficacité des politiques publiques et paritaires mise en œuvre en matière de formation.

Dans une période de transition, les expérimentations menées dans le cadre des fonds IRIS, la qualité des partenariats ainsi construits favoriseront les modalités de mise en œuvre opérationnelles du CPF salariés en Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Fidèle à sa politique volontariste pour accompagner les actifs dans l'obtention d'une qualification/certification sur tout le territoire, la Région et les partenaires sociaux souhaitent expérimenter, par cet Accord-cadre, la mise en œuvre du CPF pour les salariés.

La formalisation de cet Accord-cadre initiera le développement à partir de stratégies concertées, de projets et actions transverses en faveur du déploiement du CPF comme outil renforçant la continuité professionnelle des actifs. L'enjeu étant de pérenniser le lien entre démocratie politique et démocratie sociale pour développer des politiques concertées et efficaces.

La loi du 5 mars 2014 a également rénové les espaces de gouvernance par la création des comités régionaux : le CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) et le COPAREF (COmité PARitaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation professionnelle).

- le **CREFOP** est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.
- le **COPAREF** est chargé de définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et en assure le suivi ainsi que la coordination avec les politiques menées par les autres acteurs. Le COPAREF a également pour missions d'élaborer les listes CPF régionales interprofessionnelles.

C'est donc dans un contexte rénové des politiques de formation et de renforcement de lieux de gouvernance partenariaux et territoriaux, que ce CPF, droit universel et portable à la formation des actifs, en accordant une place particulière aux plus fragilisés, prouvera toute son efficacité. Ces nouvelles instances permettent de rationaliser le nombre de lieux de concertation et d'étendre leur champ de compétences aux problématiques connexes de l'orientation.

Le déploiement des actions menées au titre du présent accord s'inscrivent en lien avec les objectifs fixés par le CREFOP notamment au titre du groupe de travail CPF.

Prenant acte du fait que :

- les différents partenaires et financeurs de la formation professionnelle continue pourront intervenir sur le CPF (abondement) et auront donc un rôle à jouer,
- les partenaires ont des modes de gouvernance distincts et des mécanismes de financements spécifiques,
- le défi autour du déploiement en région, du CPF salariés devra s'inscrire dans un cadre global sécurisé et en complémentarité d'autres outils, comme le CEP ou l'entretien professionnel.

Considérant que :

- la Région et les organisations membres du COPAREF souhaitent affirmer cette volonté de mise en cohérence et d'articulation renforcée des actions des différents acteurs régionaux en lien étroit avec les partenaires sociaux, dans une véritable **approche partagée intégrée** qui engage chaque signataire sur le long terme ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet de l'Accord-cadre

Le présent Accord-cadre vise un double enjeu concourant à **créer les conditions nécessaires à la mise en œuvre d'une stratégie partagée autour du CPF salariés et de son déploiement en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.**

- le premier enjeu constitue la définition du cadre de gouvernance permettant de s'accorder sur les orientations stratégiques communes aux signataires, en tenant compte du champ de compétences propres à chacun.
- le second enjeu porte sur la mise en place d'espaces permettant la décision opérationnelle et la mise en application des orientations stratégiques communes des signataires.

Il s'agit d'innover en termes de construction de mécanismes d'intervention et de gouvernance dédiée articulée aux nouvelles instances partenariales.

La volonté partagée de la Région et du COPAREF est de décliner régionalement les enjeux stratégiques assignés par la Loi du 5 mars 2014 en matière de continuité professionnelle, en tenant compte et du partenariat déjà effectif de longue date sur le territoire régional, et des expérimentations positives déjà menées sur cette thématique.

Les concertations menées ont permis de présenter les enjeux communs lors du comité plénier du CREFOP du 22 juin 2015 :

- l'insertion professionnelle durable des jeunes et leur accès à un premier niveau de qualification pour ceux qui en sont dépourvus à la sortie de l'Ecole.
- l'amélioration de l'accès à la formation des actifs les plus fragiles, dans l'objectif d'atteindre un premier niveau de qualification ou franchir au moins un niveau de qualification dans sa carrière.

- la sécurisation des parcours professionnels dans l'accompagnement des mutations économiques et sociales et le développement des passerelles interbranches permettant ainsi d'anticiper les trajectoires professionnelles des actifs (transition ou mobilité) au sein des TPE-PME du territoire régional.

Article 2 – Champ d'application de l'Accord-cadre

Le champ d'intervention de cet Accord couvre l'ensemble du territoire de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Une attention particulière sera accordée aux bassins d'emplois fragilisés et marqués par de profondes mutations.

Concernant les salariés de la Région, une priorité sera donnée aux plus fragilisés que ce soit pour des caractéristiques d'âge (en particulier pour le public jeune), de genre, de niveau de qualification, de conditions d'emploi ou de travail difficiles ou encore du fait d'un éloignement à l'accès à la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises, une priorité sera donnée aux TPE/PME et notamment celles ayant un effectif inférieur à 50 salariés et relevant de secteurs d'activité où les conditions d'emploi ou de travail nécessitent une attention particulière ou encore, des secteurs pour lesquels des mutations économiques sont fortement prégnantes.

Selon les situations et les territoires concernés et après un diagnostic concerté, des entreprises avec un effectif plus important pourront être concernées notamment dans une logique d'anticipation et/ou de transition, cela afin de ne pas fragiliser des bassins d'emplois dont la situation est déjà sensible.

Article 3 - Champ d'intervention des partenaires

Le champ d'intervention des signataires de cet Accord-cadre relève de leurs prérogatives propres :

- le COPAREF a notamment la responsabilité de l'élaboration des listes régionales de formations accessibles au CPF,
- le COPAREF est un des acteurs du financement du CPF, en lien avec les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel via le COPANEF et le FPSPP et de branche via la CPNEFP de branche,
- la Région assure d'une part, l'accès gratuit à une formation professionnelle inscrite au RNCP, prioritairement de niveau V et IV ainsi que, d'autre part, l'accès aux formations relevant du socle de compétences,
- la Région définit ses priorités en termes de niveau de formation, de type de formation, mais aussi de public prioritaire,

- l'ensemble des financeurs, dont les partenaires sociaux (via leurs OPCA) et la Région, peuvent être amenés à abonder le CPF des bénéficiaires, que ce soit par interpellation directe ou par suite d'une étape du CEP.

De ce fait, les modalités de gouvernance vont consister à mettre en place les instances d'échanges d'information, de dialogue et de prise de décision, permettant à chacun des acteurs en présence d'être cohérent avec ses priorités tout en respectant ses prérogatives et en facilitant les abondements du CPF.

Article 4 – Les engagements communs des partenaires.

Le fonctionnement partenarial est à la fois intégré, complémentaire et articulé. Il permet la concertation entre les acteurs et la prise de décision commune, comme la coordination des actions respectives de chacun des partenaires, au titre du CPF salariés au niveau régional.

Les signataires du présent Accord-cadre s'engagent à :

- participer activement aux instances de gouvernance renouvelées et en particulier s'engager sur les prises de décision commune autour du CPF salariés, tant sur les qualifications et certifications retenues qu'en terme de public prioritaire (statut, niveau de qualification conditions de travail ...).
- proposer des stratégies communes d'abondement, des solutions concrètes de co-financement pour accompagner cette démarche concertée autour du déploiement du CPF salariés et pouvoir apporter ainsi une réponse la plus efficiente possible à toutes les situations rencontrées.
- contribuer à un diagnostic régional commun en termes de besoins d'emploi et de compétences, en s'appuyant sur les travaux produits par Pôle Emploi, les Observatoires de branche, les centres ressources régionaux Etat-Région (ORM), les services régionaux.... La mise en mouvement méthodologique pour ce diagnostic commun peut-être initiée au titre la mise en œuvre du CPRDFOP, une vigilance particulière sera accordée à ses amendements réguliers au regard notamment de l'évolution des données. De même, il devra proposer une photographie dynamique des articulations des différentes voies de formation, au regard de la réalité des publics concernés, jeunes sortant du système scolaire, salariés comme demandeurs d'emploi.

Article 5 – Les modalités de gouvernance

5.1/ Le comité de pilotage

Les signataires que sont la Région et les organisations membres du COPAREF constituent le comité de pilotage de cet Accord-cadre.

Le comité de pilotage a pour mission :

1. de vérifier que les conditions de mise en œuvre de cet accord soient réunies pour en permettre la meilleure réalisation possible,
2. d'œuvrer à la complémentarité du CPF avec les autres outils en matière de continuité professionnelle (CEP, GPEC, Entretien et bilan professionnels) afin de garantir un cadre d'intervention sécurisé et cohérent au regard de l'esprit de la loi de la réforme de la formation professionnelle,
3. articuler ce suivi à l'évaluation des projets initiés notamment sur le volet de la qualité et des coûts de la formation, la modularité des formations qualifiantes et leurs conditions modulaires de certification,
4. de veiller aux modalités de suivi et d'évaluation du présent Accord-cadre et réorienter les actions si besoin.

Pour réaliser ces missions et assurer le secrétariat de cet Accord-cadre, le comité de pilotage s'appuiera sur ses services techniques respectifs, les centres de ressources régionaux et tout autre acteur socio-économique pouvant apporter son expertise.

Les signataires pourront le cas échéant et après concertation, accorder un appui financier à une structure qui coordonnerait et piloterait ces missions, afin d'accompagner le comité de pilotage, en s'appuyant notamment sur les centres ressources régionaux, dont la plupart ont des partenariats avec la Région.

Le principe d'associer le CREFOP est proposé à travers une information une fois par an de l'instance plénière tant sur les orientations stratégiques de l'Accord-cadre que sur les étapes de suivi et d'évaluation.

Ce comité de pilotage se réunira autant que de besoin et à minima deux fois par an.

5.2/ Le COSMOS PACA (Comité des Orientations Stratégiques de Mise en Œuvre et de Suivi du Compte Personnel de Formation salariés Provence-Alpes-Côte d'Azur)

Est instauré un Comité des Orientations Stratégiques de Mise en Œuvre et de Suivi PACA (COSMOS PACA) constituant un organe décisionnaire et opérationnel.

Le COSMOS PACA, organe clé de cette stratégie régionale, se décomposera :

- d'un volet politique adossé au bureau du CREFOP
- d'un volet technique adossé au groupe de travail « CPF » initié au titre des activités du CREFOP.

Il aura pour principales missions :

- de définir, engager, valider et réorienter les interventions prévues au titre de cette stratégie CPF salariés (intervention via des appels à projet et intervention sur des prérogatives partagées au fil de l'eau pour garantir une certaine réactivité et souplesse),
- de définir les thématiques prioritaires, les critères qui conditionneront les interventions respectives et de valider les modalités globales d'ingénierie financière,
- de définir les indicateurs de suivi et d'évaluation (indicateurs pouvant pour partie être communs et d'autres incluant la spécificité des actions concernées) et de valider les bilans des interventions menées par les porteurs de projets,
- de valider les modalités de diffusion en amont des actions (ex/publicité des appels à projets) et fixer les modalités de communication sur les résultats obtenus,

Ce comité se réunira une fois par mois, pour finaliser les décisions de co-financement en étudiant au cas par cas l'ensemble des projets pour lesquels les procédures mises en place pour déclencher les financements « de droit » n'auraient pas abouti.

La composition, les missions et le processus décisionnel de cette instance seront formalisés dans un **règlement intérieur**.

Article 6 – Les modalités de mobilisation du CPF salariés et d'intervention des acteurs

Trois modalités d'intervention sont prévues au titre de la stratégie régionale du CPF salariés et pour lesquelles il est nécessaire de modéliser leur mise en œuvre :

- ✓ **Entrée 1 via des appels à projets** en lien par exemple avec les grands projets sur les territoires (croisement des besoins entre les branches et les territoires...), et/ou les stratégies régionales,
- ✓ **Entrée 2 sur les prérogatives propres à la Région** en lien avec ses politiques régionales et ses publics prioritaires (exemple : saisonniers, public féminin, salariés des TPE, jeunes, salariés des entreprises d'insertion par l'activité économique, ...),
- ✓ **Entrée 3 sur modalités et conditions partagées du COSMOS pour une intervention au « fil de l'eau »** et garantir une souplesse d'intervention (exemple : entrée crise, expérimentation...).

Le COSMOS aura en charge la conception, la mise en œuvre et la validation des actions conduites au titre des entrées 1 et 3.

L'entrée 2, centrée sur les publics prioritaires, est réservée aux orientations propres validées par le Conseil régional.

Il sera nécessaire de veiller à éviter tout effet de substitution des actions financées à celles qui relèveraient du droit commun et des compétences de chacun des financeurs.

Pour éviter ce risque et assurer la complémentarité et non la substitution, les principes suivants sont retenus :

1. définir les conditions de mobilisation des fonds sur une plus-value réelle par rapport aux dispositifs existants ;
2. définir les conditions d'éligibilité des projets (en s'appuyant notamment sur les règles définies actuellement dans le cadre des IRIS, avec une préoccupation d'homogénéisation) ;

3. inclure dans les modalités d'actions et potentiellement dans les appels à projet, les conditions d'éligibilité et le référentiel de suivi et d'évaluation qui permettra de s'assurer du respect des objectifs du projet (et notamment de la non-substitution). Pour ce faire, il conviendra de prendre en compte, notamment, le nombre d'heures de formation inscrites sur le CPF du salarié.
4. Définir une participation financière maximale de la Région pour cet abondement, sur la base d'un forfait de 9 € par heure de formation, d'accompagnement VAE (et de bilan de compétences quand les textes le permettront).
5. Prioriser l'intervention financière régionale sur les organismes appartenant au service public régional de formation permanente et d'apprentissage, labellisés par la Démarche Qualité RESEAU.
6. Indiquer systématiquement au salarié, sous forme écrite, la participation de la Région au financement de leur formation, dès lors que le compte personnel formation du bénéficiaire est mobilisé.

En matière de « signalement social » des besoins et en particulier des carences éventuelles de réponse adaptée, l'implication des acteurs de terrain pour alimenter la gouvernance est recherchée. Ces acteurs de terrain pourraient saisir l'instance de gouvernance pour porter à sa connaissance les besoins identifiés et celle-ci pourrait alors compléter les appels à projets potentiels en cours d'année, au regard de ces informations.

Une attention particulière sera à porter auprès des opérateurs du CEP, qui jouent un rôle clé au sein du dispositif CPF.

Article 7 – Suivi et Evaluation

Le suivi et l'évaluation de cette stratégie régionale CPF salariés dont l'Accord-cadre constitue l'acte fondateur, portera sur un double enjeu :

- un enjeu de définition du cadre de gouvernance permettant de s'accorder sur les orientations stratégiques communes,
- un enjeu de mise en œuvre opérationnelle de ces orientations stratégiques.

Le suivi et l'évaluation de ces enjeux sera inscrit annuellement à l'ordre du jour du comité de pilotage tel que décrit à l'article 5 du présent accord.

Il portera sur les deux volets :

- la gouvernance : les signataires du présent accord veilleront à ce que les instances mises en œuvre :
 - Le Comité de pilotage définissant les grandes orientations stratégiques,
 - Le COSMOS chargé de la mise en œuvre opérationnelle des décisions stratégiques dans le respect du règlement intérieur validé,

soient bien à même de remplir leurs missions, dans le respect des engagements de chacun des partenaires. Une attention particulière sera accordée à l'évolution du dialogue social régional que la mise en place de ces instances de gouvernance aura entraînée.

- la mise en œuvre opérationnelle : les signataires du présent accord veilleront à ce que l'organe de décision opérationnelle, le COSMOS, produise annuellement des éléments de suivi et d'évaluation avec des critères et indicateurs, construits et validés collectivement, sur la mise en œuvre de l'abondement du CPF salarié:
 - les projets professionnels financés (projet par projet, mais aussi consolidés selon des critères préalablement définis)
 - les outils et/ou démarches développés pour permettre le déploiement, l'appropriation et la valorisation du CPF salariés sur le territoire régional (dont conventionnement, appels à projets ...),
 - les évolutions des champs de « droits » des partenaires associés,
 - la mise à jour dynamique du diagnostic régional commun emploi/compétences

Pour cela, les partenaires pourront solliciter les centres ressources (ORM, CARIF Espaces Compétences et Act Méditerranée). Afin de rester flexible et réactif, il est proposé que les signataires de cet Accord cadre puissent redéfinir chaque année, les champs d'application, les modalités d'intervention de ses différentes attributions tels que décrites dans les articles 4 et 5 du présent Accord, au regard de cette expérimentation dans un contexte législatif et réglementaire en évolution.

Article 8 – Date d'effet et durée de l'Accord-Cadre

Le présent Accord est conclu pour une durée de trois ans, il prendra effet à sa notification. Toute modification apportée au présent Accord fera l'objet d'un avenant approuvé par l'ensemble des partenaires signataires. De nouveaux partenaires pourront potentiellement intégrer cet Accord après validation de l'ensemble des parties prenantes. Cette adhésion se fera alors par la voie d'un avenant signé par l'ensemble des partenaires signataires.

Pour le Conseil régional PACA

Le Président,
Michel VAUZELLE

Pour le MEDEF PACA

Jean-Luc MONTEIL

Pour la CGPME PACA

Joël MARTIN

Pour l'UPAR

Marc MARCELLIN

Pour la CDFT

Didier SERNA

Pour la CGT

Gilles FOURNEL

Pour la CGT- FO

Gérard DOSSETTO

Pour la CFE-CGC

Alain MARCILLAC

Pour la CFTC

Nader ABDULKARIM