

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**
(27^e édition. – décembre 2004)

ACCORD NATIONAL DU 27 DÉCEMBRE 2004

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET0550144M

IDCC : 1486

PRÉAMBULE

De façon constante, les acteurs sociaux de la branche accordent une forte importance à la gestion des ressources humaines et, en particulier, à la formation.

En effet, le développement des compétences des collaborateurs constitue une des clefs de la performance des entreprises de la branche, tant par le maintien d'une adéquation par rapport aux besoins du client et des marchés, que par l'assurance du développement professionnel et personnel des salariés.

Cette importance s'est traduite par :

- la convention collective du 15 décembre 1987 ;
- l'accord du 19 mai 1995 sur la CPNE ;
- l'accord constitutif du FAFIEC et ses avenants ;
- l'accord constitutif de l'OPIIEC du 29 mars 2000 ;
- l'accord du 18 février 1999 sur la formation des jeunes en alternance ;
- l'accord du 8 mars 2001 sur la délivrance des CQP ;
- l'accord du 13 juillet 2001 sur le capital de temps de formation ;
- la convention cadre de coopération avec le ministère de l'éducation nationale et l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage du 22 décembre 2003.

Les parties entendent, à travers la discussion du présent accord, donner une impulsion nouvelle à ce qu'elles considèrent comme une priorité absolue : la formation professionnelle et le développement des compétences.

Les parties visent ainsi à :

- attirer et intégrer dans les entreprises de la branche des jeunes, des salariés en début de carrière et des salariés plus expérimentés ;
- concourir au maintien, au développement et à l'évolution des compétences des salariés dans la branche.

Les enjeux économiques, technologiques, financiers, démographiques et humains auxquels les entreprises de la branche ont à faire face rendent ces objectifs vitaux pour le secteur.

Dans ce but, les discussions et les accords qui les concrétisent portent sur :

- l'amélioration du pilotage de l'offre de formation, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi (formation initiale) que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles (formation continue) ;
- l'adaptation des structures et des moyens de la formation, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- le développement d'un dispositif de certification des compétences et des qualifications et de la mise en place progressive des pratiques de validation des acquis de l'expérience ;
- le développement de la connaissance des métiers de la branche pour mieux valoriser leur image auprès des jeunes ;
- la promotion de l'égalité d'accès des différents publics aux formations ;
- la prise en compte du droit de la formation professionnelle, issu des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre, du 5 décembre 2003 et du 1^{er} mars 2004 ainsi que de la loi du 4 mai 2004 et de ses décrets d'application.

A ce titre, les parties tiennent à souligner que les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, tout en rappelant les obligations pesant sur les entreprises en matière d'adaptation professionnelle des salariés, rendent ceux-ci pleinement acteurs de leur évolution professionnelle. Elles affirment leur volonté d'inciter les entreprises et les salariés à optimiser les mesures nouvellement mises en place et à les saisir comme autant d'opportunités en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche.

TITRE I^{er}

L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 1.1

L'entretien professionnel

Dans le champ d'activité de la branche, le développement des compétences et l'évaluation professionnelle sont des éléments clés de la relation contractuelle entre l'entreprise et ses salariés en raison :

- du caractère le plus souvent intellectuel des prestations assurées ;
- des modalités d'exercice des missions qui requièrent une grande autonomie ;

- du renouvellement fréquent des missions qui nécessite une grande capacité d'adaptation ;
- de la qualité de la relation avec les clients qu'exigent les métiers du service ;
- de son caractère essentiel pour l'employabilité des salariés.

La valeur de ces prestations dépend donc pour une part très importante de paramètres qualitatifs liés aux compétences des salariés.

De ce fait, les salariés de la branche doivent bénéficier d'un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien a lieu soit à l'initiative du salarié et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de deux ans est arrivée à terme, soit à l'initiative de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- les réalisations du salarié ;
- les compétences du salarié en regard des compétences cibles de son métier ;
- les compétences du salarié en regard de ses performances ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les hypothèses d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise. Pour ce faire, les personnels, chargés de conduire ces entretiens, doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation, être formés à leur mission managériale et notamment à la conduite d'entretien et doivent maîtriser les référentiels emplois compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise. En outre, l'entretien doit donner lieu à une conclusion écrite partagée entre les deux parties, chacune devant pouvoir exprimer sa position. Un document type de conclusions d'entretien, propre à la branche et à ses métiers, sera établi lors d'une réunion paritaire et ce avant le 30 juin 2005. Il sera utilisé par les entreprises n'en disposant pas.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, ces modalités pourront faire l'objet d'une information du comité d'entreprise et une rubrique relative à la mise en œuvre des entretiens professionnels pourra être introduite dans le bilan social. Par ailleurs et en tout état de cause, les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment les formations définies à l'issue de l'entretien et ayant recueilli l'accord de l'évaluateur et du salarié.

Article 1.2

Le bilan de compétences

Au-delà de l'entretien professionnel, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme, accompagné ou non d'un projet de formation ou de VAE.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après 5 ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Les salariés prioritaires sont les suivants, sans que l'ordre de cette énumération soit préférentiel :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés de retour de congé, hors congé de formation, d'une durée supérieure ou égale à 1 an ;
- les salariés de retour d'expatriation ou de mission longue n'ayant pas bénéficié de formation durant cette période, d'une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- les salariés en « intercontrat » de plus de 6 mois.

Le bilan de compétences s'effectuera dans le cadre du congé bilan de compétences (CBC), ou dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) si le salarié n'a pas les droits exigibles pour le CBC, ou encore dans le cadre d'une période de professionnalisation.

En tout état de cause, après 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ou à compter de son 40^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ou d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience, mis en œuvre selon les dispositions du paragraphe précédent.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, une rubrique relative au nombre de bilans de compétences effectués dans l'année y sera introduite.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 1.3

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans le respect des évolutions législatives et réglementaires, ce « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Article 1.4

La validation des acquis de l'expérience

La branche s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche,

dès lors qu'il justifie d'une durée minimale de trois ans d'activité professionnelle en rapport avec la certification visée.

La branche mettra donc en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter cette pratique :

- l'information ;
- l'orientation ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes ;
- la reconnaissance des nouvelles qualifications ;
- le financement par l'OPCA de branche des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation.

Dans ce cadre et en cohérence avec le référentiel métiers, la CPNE définira la liste des CQP accessibles par la VAE et la formation professionnelle.

Pour ce faire, la CPNE saisira notamment l'observatoire des métiers de la branche en vue de la réalisation puis de la maintenance de ce complément du référentiel métiers.

Les signataires du présent accord se donnent pour objectif d'établir, d'ici à la prochaine négociation de branche obligatoire sur la formation professionnelle et pour des fonctions essentielles de chaque secteur de la branche, des parcours types permettant l'accès aux CQP par la VAE et la formation professionnelle.

TITRE II

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE POUR LES SALARIÉS

Article 2.1

Les principes de la formation tout au long de la vie

Les parties constatent que, pour le secteur des prestations intellectuelles, l'actualisation des compétences et par conséquent la formation tout au long de la vie constituent :

- un élément clé de la compétitivité des entreprises ;
- le fondement du développement de l'employabilité de leurs salariés.

La formation tout au long de la vie revêt de multiples formes :

- la formation initiale, acquise au cours des périodes d'enseignement primaire, secondaire ou supérieur ;
- les stages collectifs de formation professionnelle continue ;
- les stages individuels de formation continue ;
- l'apprentissage par l'expérience, accompagné ou non de tutorat ;
- la participation à des conférences ou des séminaires ;
- l'autoformation ;
- la préparation et la délivrance de séquences d'enseignement ou de formation ;
- ainsi que toute adaptation au poste de travail et toute acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être ;
- etc.

Les actions de formation continue peuvent avoir lieu notamment dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation ;
- du congé individuel formation ;
- des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- du congé enseignement.

Les situations d'acquisition des connaissances et des compétences peuvent avoir lieu :

- en mode présentiel, collectif ou individuel ;
- en mode virtuel, synchrone ou asynchrone, à distance ou non (EAO).

Dans cette perspective, les parties s'accordent pour :

- reconnaître la nécessité d'élaborer des parcours de formation personnalisés ;
- déclarer que ces parcours de formation personnalisés sont notamment abordés au cours des entretiens professionnels, définis à l'article 1.1 du présent accord.

En conséquence, pour faciliter le développement de ces parcours individualisés, pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA, selon des modalités définies par le présent accord ou à définir ultérieurement :

- les coûts induits par la préparation et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que par la formation des tuteurs et des formateurs ;
- les investissements des entreprises pour développer l'ingénierie de formation, la formation et l'évaluation par les technologies de l'information et de la communication ;
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie de formation ;
- les dépenses liées à la préparation des actions de VAE au-delà du congé VAE.

Article 2.2

Les actions conduites dans le cadre du plan de formation

2.2.1. Programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tient compte de ces objectifs et de ces priorités ainsi que des perspectives économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme, s'il est établi, définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est consulté sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée. Cette consultation se fait au cours de l'une des deux réunions spécifiques prévues à l'article L. 934-4 du code du travail.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

2.2.2. Le plan annuel de formation

2.2.2.1. Consultation des institutions représentatives du personnel sur le projet de plan de formation, l'exécution du plan et le bilan de formation

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les institutions représentatives du personnel seront consultées chaque année sur :

- les orientations générales en matière de formation et le projet de plan de formation de l'année à venir, précisant les objectifs poursuivis ainsi que le calendrier de mise en œuvre ;

- le suivi de l'exécution du plan de formation de l'année en cours ;
- le bilan de formation de l'année précédente.

2.2.2.2. Composition du plan de formation par nature d'actions de formation

Conformément à l'article L. 900-2 du code du travail, le plan de formation de l'entreprise est composé des actions de formation suivantes :

1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;

3° Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

4° Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5° Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;

7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi, soit propres à la branche, soit, parmi celles enregistrées au RNCP, les certifications validées par la CPNE pour la branche.

2.2.2.3. Actions de formation et temps de travail

Les actions d'adaptation au poste de travail ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit avec le salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié. Pour les personnels au forfait jours, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4 % de celui-ci. Le dépassement au-delà de la durée conventionnelle est rémunéré au taux normal.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou pour les personnels au forfait jours, de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret 2004-871 du 25 août 2004 ; le salaire horaire de référence pour le montant du calcul de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par rémunération nette annuelle / $[151,67 \times 12 \text{ mois} \times (\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait} / 217)]$.

Article 2.3

Le droit individuel à la formation (DIF)

a) Définition

Tout salarié employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est d'une durée de 20 heures. Le DIF est destiné à permettre de suivre des actions de formation professionnelle.

b) Salariés concernés

b 1. Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie. Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA) relève de cette disposition.

b 2. Tout salarié sous contrat à durée déterminée, à l'exclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis*, subordonné à une ancienneté :

- de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

Le financement des actions de formation, dans le cadre du DIF des salariés en contrat à durée déterminée est assuré par les FONGECIF.

L'enquêteur vacataire relève de cette disposition.

c) Calcul du DIF

Le calcul du DIF se fait par année civile, sous réserve de la prise en compte *pro rata temporis* des droits acquis entre la fin de la période de 12 mois et le terme de l'exercice civil considéré. A titre d'exemple, et dans ce dernier cas, un salarié embauché le 1^{er} juillet 2004 disposerait au 31 décembre 2005, de 30 heures de DIF.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Pour le CEIGA, le nombre annuel d'heures acquises est calculé en référence à l'article 20 de l'annexe enquêteurs du 16 décembre 1991.

Par ailleurs, la période de suspension de contrat correspondant à un congé parental d'éducation à plein temps, un congé maternité ou un congé d'adoption est prise en compte dans le calcul du DIF. En revanche, les autres périodes de suspension de contrat non rémunérées par l'entreprise ne sont pas prises en compte pour ce calcul, sauf accord d'entreprise.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai, et, à défaut de son utilisation en tout ou partie, le nombre d'heures est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Le calcul du DIF prend effet à la date de promulgation de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, soit le 7 mai 2004.

L'année 2004 constituera une année transitoire : les salariés présents, en contrat à durée indéterminée et à temps plein du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, bénéficieront d'un droit de 14 heures de DIF.

d) Utilisation du DIF

L'utilisation du DIF pourra se faire à partir du 1^{er} janvier 2005.

La mise en œuvre du DIF pourra permettre, notamment, la réalisation d'actions de formation, soit inscrites au plan de formation de l'entreprise, soit prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Dans les 2 cas, l'OPCA de la branche pourra prendre en charge financièrement, tout ou partie des coûts de ces actions de formation, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. En conséquence, chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis et disponibles au titre du dispositif du DIF, pour la première année cette information aura lieu le 31 décembre 2005 au plus tard.

Selon les termes de l'article L. 933-3 du code du travail, les actions de formation réalisées au titre du DIF se déroulent hors temps de travail.

Cependant, le DIF pourra être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions prévues au plan de formation, elles se déroulent :

- obligatoirement pendant le temps de travail, pour des actions d'adaptation au poste de travail ;
- éventuellement pendant le temps de travail, pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences ;
- ou éventuellement, hors temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 50 ou 80 heures, pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Lorsque le DIF est utilisé pour des actions de formation hors plan de formation, il pourra se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail, par accord individuel entre le salarié et l'employeur ou par accord d'entreprise, conclu selon les termes de la loi du 4 mai 2004 relatifs au dialogue social, et qui peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur 6 ans.

e) Choix des actions

L'entreprise intègre dans le projet de plan de formation qu'elle soumet au comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, les actions éligibles au titre du DIF.

Les actions éligibles au titre du DIF sont celles, listées à l'article L. 900-2 du code du travail, énumérées au présent accord sous la rubrique 2.2.2.2 « Composition du plan de formation par nature d'actions de formation », ainsi que les actions définies comme prioritaires par la branche.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 du présent accord, des priorités de formation de l'entreprise ou de la branche.

f) Demande et délai de réponse

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir des droits à la formation, il le fait par écrit et l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour lui notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

g) Décompte de l'utilisation du DIF

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Après accord exprès de l'employeur, lorsqu'une action de formation éligible au titre du DIF a une durée supérieure aux droits disponibles par le salarié, celui-ci peut demander à bénéficier d'une anticipation de ses droits dans la limite de 120 heures.

h) DIF et rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, doit permettre de financer tout ou partie

d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant de l'allocation correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. A compter du 1^{er} janvier 2005 et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la lettre notifiant le licenciement (sauf en cas de faute lourde ou grave) doit mentionner les droits du salarié en matière de DIF et des possibilités de l'utiliser.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Les entreprises appartenant à un groupe définiront les modalités de transmission du DIF lors des mobilités internes. Dans le cadre de la convention triennale de formation prévue au titre 7, les partenaires sociaux s'engagent à établir un bilan de l'application de la présente disposition et de définir si nécessaire de nouvelles modalités.

Le DIF s'éteint en cas de départ ou de mise à la retraite.

i) Désaccord entre le salarié et son employeur à propos du DIF

Lorsque pendant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le salarié bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'examen de sa demande de prise en charge financière dans le cadre d'un CIF.

Si le salarié bénéficie d'une prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise est tenue de verser à cet organisme le montant de l'allocation formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculée sur la base forfaitaire, telle que définie par décret, de l'heure de formation, applicable aux contrats de professionnalisation.

Article 2.4

Le congé enseignement

Tout salarié, ayant plus de 1 an d'ancienneté dans son entreprise, peut demander une autorisation d'absence, sans maintien de la rémunération, pour exercer dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pendant 1 an minimum ;
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder 8 heures par semaine ou 40 heures par mois.

La période maximale est de 1 an ; son renouvellement devra faire l'objet d'un accord particulier.

Toutefois, si le congé enseignement s'exerce dans un domaine ou une discipline, dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation, définis par la CPNE, notamment dans le cadre de la mise en place des CQP de la branche, le maintien de la rémunération assorti du paiement des cotisations sociales y afférent pourra faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'entreprise, dans la limite de 120 heures par an, déduction faite de la rémunération versée par l'établissement ou l'organisme de formation.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absence simultanées applicables au congé enseignement obéissent aux règles définies ci-après :

- les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre du congé enseignement ne sont pas pris en compte pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 2-22 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au congé individuel formation ;
- dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés, remplissant les conditions d'accès au congé enseignement, demandent à bénéficier d'un congé enseignement, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre ne dépasse pas 2 % du nombre total de salariés de l'établissement ;
- dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congé enseignement peut être différée si le nombre d'heures de congé enseignement demandé dépasse 2 % du nombre total d'heures effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé enseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser 4 ans ;
- les salariés ayant bénéficié d'un congé enseignement ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 2-20 de l'ANI du 5 décembre 2003 pour le CIF. Ce délai est au minimum de 6 mois au maximum de 6 ans ; entre ces 2 limites, le délai de franchise exprimé en mois est égal à la durée du précédent congé exprimé en heures et divisé par 12. En outre, les entreprises peuvent à leur égard et pour des raisons motivées de service faire application de l'article 2-24 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au report de l'autorisation d'absence en cas de CIF : après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande sans que ce report puisse excéder 9 mois. Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé enseignement doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins 4 mois à l'avance lorsqu'il comporte une interruption de travail consécutive de 6 mois ou plus, et au moins 2 mois à l'avance lorsqu'il s'agit d'un congé à temps partiel ou de moins de 6 mois. Elle doit indiquer la date de début et la date de fin, la durée du congé, la périodicité si nécessaire, la matière enseignée et le nom de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme de formation. Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'entreprise doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande. Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report ;
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe ;

- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé enseignement ou d'un CIF.

Pour les entreprises soumises à l'obligation du bilan social, une rubrique relative au nombre de congés enseignement pourra être introduite dans le bilan social.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions spécifiques.

Article 2.5

Le congé individuel formation

Les dispositions relatives au congé individuel formation et applicables dans la branche sont celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 étendu.

TITRE III

LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES, DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DE CERTAINS SALARIÉS

Article 3.1

Les contrats de professionnalisation

1° Objectifs et publics visés :

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue par la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective ou la CPNE.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié et structuré.

En tout état de cause, l'OPCA de la branche pourra refuser le financement de contrats de professionnalisation lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants. A cet effet, l'OPCA déterminera les critères d'identification de ces moyens.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

La durée d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est au minimum de 6 mois et au maximum de 12 mois.

Les actions de formation pourront durer de 15 % à 25 % de cette durée, avec un minimum de 150 heures. Cependant, pour les jeunes n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, la durée de ces actions de formation pourra aller jusqu'à 50 % de cette durée.

Les nouveaux embauchés de moins de 26 ans peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation ou d'actions de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée afin de compléter les connaissances et les compétences préalablement acquises et de faciliter leur intégration au sein de l'entreprise. La durée de cette professionnalisation ne peut dépasser 12 mois et la part de la formation est de 15 %.

Toutefois, les parties signataires de cet accord conviennent que les contrats de professionnalisation ou les actions de professionnalisation de contrats à durée indéterminée pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi peuvent être d'une durée maximale de 24 mois pour :

- les titulaires au minimum d'un niveau DUT, d'un niveau BTS ou d'un niveau universitaire L. 2, dont l'objectif est la préparation et l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle permettant d'exercer des métiers de la branche ;
- les titulaires d'un niveau DUT, d'un niveau BTS, d'un niveau universitaire L. 2 ou du prérequis nécessaire, dont l'objectif est la préparation et l'obtention d'un CQP de la branche.

Pour ces contrats d'une durée maximale de 24 mois, la part des enseignements généraux, professionnels ou technologiques pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat sans dépasser 50 %.

Pour la préparation de diplômes ou titres d'un niveau inférieur ou égal à bac +2, la voie de l'apprentissage sera privilégiée.

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle et sa mise à jour, ouvrant droit à une participation financière de l'OPCA de la branche, est établie par la CPNE de la branche chaque année.

Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualifications relevés par l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;
- des publics prioritaires définis par la branche ;
- des ressources financières dont dispose l'OPCA de la branche.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le jeune dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

2° Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation :

Pour les jeunes de moins de 26 ans, la rémunération brute ne pourra être inférieure à :

- 100 % du salaire minimum conventionnel lorsqu'ils occupent, selon les termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en

œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires, y compris dans la grille de classification des ingénieurs et cadres ;

- 80 % du minimum conventionnel correspondant au coefficient immédiatement inférieur au coefficient accessible par le diplôme ou la qualification préparés. Pour les contrats supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 90 % du salaire minimal conventionnel pour la 2^e année.

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation de plus de 26 ans (demandeurs d'emploi), la rémunération brute ne pourra être inférieure à 85 % du salaire minimal conventionnel défini ci-dessus, ni être inférieure au SMIC. Pour les contrats supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 100 % du salaire minimal conventionnel pour la deuxième année. Il en est de même pour les salariés occupant une fonction relevant d'une classification ingénieur ou cadre.

3^e Déroulement du contrat de professionnalisation :

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation, ne peut déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord de l'OPCA.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

4^e Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur les contrats de professionnalisation :

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

5^e Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat :

La CPNE conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser, d'une part, le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la professionnalisation et, d'autre part, l'embauche dans la branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

6^e Prise en charge financière par l'OPCA de la branche :

Les forfaits horaires de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation des

jeunes de moins de 26 ans sont fixés à 15 euros pour les 12 premiers mois d'un contrat et à 20 € pour les mois suivants lorsque le contrat est supérieur à 12 mois.

Par exception, pour les entreprises de moins de 10 salariés, le forfait horaire est fixé à 20 € quelle que soit la durée du contrat.

La prise en charge de la formation du tuteur est fixée par décret (plafond horaire et nombre d'heures).

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCA prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi la formation pédagogique prévue ci-dessus.

La prise en charge par l'OPCA de l'exercice de la fonction tutorale est limitée à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation et au montant mensuel fixé par décret.

La prise en charge des contrats de professionnalisation, par l'OPCA de la branche, est limitée au tiers des ressources disponibles au titre de la professionnalisation.

La prise en charge des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans sera définie dans le respect de la convention AGEFAL-Unedic prévue à l'article 9.4 de l'ANI du 5 décembre 2003.

Article 3.3

Les périodes de professionnalisation

3.3.1. Définition et objectif

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle reconnus ou non par la convention collective ou des actions à objectif de professionnalisation ;
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la branche ;
- de bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier, à l'exclusion des séminaires d'intégration ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

Ce dispositif est revu annuellement par la CPNE en fonction des travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche.

3.3.2. Principes de mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débuter par un bilan professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le DIF peut être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, cependant le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures.

Par ailleurs, les dispositions relatives à la formation prévues par le chapitre 8 de l'accord du 22 juin 1999, sur la durée du travail, peuvent trouver leur application dans la mise en œuvre de la période de professionnalisation, étant précisé que les temps de co-investissement ne peuvent être pris en charge financièrement par l'OPCA.

Enfin, le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte du nombre de salariés simultanément en période de professionnalisation : le pourcentage de ces salariés partis ne peut dépasser 2 % de l'effectif total pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés ou le nombre de salariés partis ne peut excéder 2 salariés pour les entreprises ou établissements de moins de 50, sauf accord du chef d'entreprise.

3.3.3. Public concerné

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans la branche :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, telle qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences ;
- aux salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 5 ans ;
- aux salariés, qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui les emploient, souhaitant consolider ou préparer la « seconde partie de leur carrière professionnelle » ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux parents au retour d'un congé parental à temps plein, d'une durée minimale de 2 ans ;
- aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés de retour d'expatriation ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux nouveaux embauchés dont la qualification est à adapter aux spécificités de l'entreprise qui les accueille ; dans ce cas les critères n'étant pas réunis, le DIF ne peut être utilisé.

3.3.4. Soutien de l'OPCA de la branche

L'OPCA de la branche participe au financement des périodes de professionnalisation, que l'action prévue soit annuelle ou pluriannuelle à hauteur des deux tiers des ressources disponibles, au titre de la professionnalisation.

Les catégories de salariés, pour lesquelles les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA, en fonction des besoins en qualification définis par l'observatoire prospectif des métiers de la branche et des ressources financières de l'OPCA, sont à définir par la CPNE. Tout salarié relevant de ces catégories peut avec l'accord de son employeur bénéficier d'une période de professionnalisation.

La CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA, examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et des salariés et qui précise les modalités de prise en charge.

Durées minimale et maximale des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de branche :

Les durées minimale et maximale des périodes de professionnalisation susceptibles d'être prises en charge par l'OPCA de la branche sont arrêtées chaque année par la CPNE. Elles ne peuvent être inférieures à 100 heures, ni supérieures à 600 heures.

Délai de franchisé entre 2 périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de branche :

Un délai de franchise de 2 ans, courant de la fin d'une période prise en charge au début de la suivante, devra être respecté pour un même salarié.

Prise en charge par l'OPCA :

La prise en charge de l'accompagnement et de la formation par l'OPCA de la branche se fera sur la base des forfaits horaires suivants :

- de 100 à 300 heures : 50 € ;
- de 301 à 600 heures : 40 €.

En cas d'utilisation du DIF en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an : 10 €.

L'exercice de la fonction tutorale n'est pas pris en charge par l'OPCA.

Ces dispositions financières sont révisables chaque année par la commission paritaire de la convention collective, en fonction du compte rendu de l'OPCA.

TITRE IV L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 4.1

Les salariés des PME

4.1.1. Situation générale des salariés des PME-TPE

La branche est composée principalement d'entreprises de type TPE ou PME.

La très petite entreprise compte moins de 10 salariés, la petite et moyenne entreprise de moins de 250.

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord (entretien professionnel, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.).

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation seront mis en place par l'OPCA de branche, notamment dans les domaines suivants :

- information sur les dispositifs légaux et conventionnels ;
- information sur l'offre de formation ;
- développement de l'offre de formation par rapport aux axes prioritaires définis par la CPNE en fonction de cahiers des charges précis élaborés sur projet en relation étroite avec les représentants des métiers concernés ;
- information sur les sources de financement européennes ;
- aide au pilotage des actions de formation ;
- prise en charge collective de formations portées par des organisations représentatives signataires locales ou nationales après avis favorable de la CPNE ;
- formations des dirigeants salariés à la conduite d'entretiens ;
- compte rendu des actions prises en charge.

L'observatoire prospectif des métiers de la branche s'attachera à étudier les particularités de ces entreprises, et notamment celles des TPE, dans l'ensemble de ces travaux.

La CPNE accentuera son action en faveur des TPE, dans le cadre notamment d'études et de projets proactifs de recherche et développement.

La CPNE examine annuellement les domaines d'intervention de l'OPCA en faveur des TPE-PME et les complète éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

4.1.2. Entreprises de moins de 10 salariés

Afin de faciliter l'accès de ces entreprises aux nouvelles mesures, et aux dispositions du présent accord, l'OPCA devra prioritairement prendre en charge le financement :

- des actions de promotion et d'information des nouvelles dispositions auprès des dirigeants d'entreprises et leurs salariés ;
- des actions pour bilan de compétences prévues pour les salariés de plus de 45 ans, telles qu'elles sont définies par l'article 1.2 ci-dessus ;
- les actions de formation accompagnant les contrats de professionnalisation mis en œuvre dans le respect des dispositions prévues à l'article 3.1 ci-dessus ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, telles qu'elles sont définies à l'article 3.3 ci-dessus, et plus particulièrement les périodes concernant les salariés de plus de 40 ans nécessitant des parcours particuliers.

4.1.3. Modalités mutualisées pour les TPE

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation et de simplifier les formalités administratives qui s'imposent aux employeurs, les entreprises définies au présent article pourront mettre en place des modalités mutualisées (par exemple, un guide d'entretien professionnel).

L'OPCA de la branche, dans le respect des dispositions réglementaires à venir, prendra toute disposition pour faciliter l'accès des entreprises à ces modalités mutualisées.

4.1.4. Modalités mutualisées pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui auront pourvu au remplacement d'un salarié en formation dans les conditions prévues au décret 2004-1094 du 15 octobre 2004, il sera versé un complément à l'aide versée par l'Etat, dans la limite de 50 % du salaire minimum conventionnel sur une période maximale de 3 mois.

Article 4.2

Les enquêteurs vacataires et les titulaires de contrats d'intervention à durée déterminée

Les modalités particulières d'information de l'accès au droit individuel à la formation seront déterminées paritairement avant le 30 juin 2005.

Article 4.3

Parité hommes/femmes

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers de la branche doit notamment mettre en œuvre des études sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme : les études écarteront toute terminologie discriminante lors de leur publication. Chaque année, l'observatoire prospectif des métiers de la branche fournira au dispositif d'orientation des données chiffrées hommes/femmes sur la situation du marché de l'emploi au cours des 5 années précédentes dans les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation.

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prennent en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle,

notamment par la détermination d'objectifs de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de cette négociation seront également transmis aux chefs d'entreprise afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

La branche s'engage à développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers exercés dans les entreprises et à informer largement au plus près du terrain les enseignants, les jeunes ainsi que les organismes de bilans de compétences ou d'orientation professionnelle pour guider les choix d'orientation en formation initiale comme en formation continue.

Le développement de la mixité sera encouragé dans les différents dispositifs d'alternance. A ce titre, les actions de formation prévues dans le cadre d'éventuels plans d'égalité professionnelle seront financées par l'OPCA de la branche.

Dans le cas particulier des salariés à temps partiel à 80 % et au-delà, pour des raisons d'accompagnement d'enfants scolarisés de moins de 16 ans, le DIF n'est pas réduit *pro rata temporis*.

Article 4.4

Travailleurs porteurs de handicaps

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans la branche et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La CPNE, l'observatoire prospectif des métiers de la branche et l'OPCA de branche seront sollicités pour réaliser les études permettant de cerner les spécificités de l'emploi des personnes porteuses de handicaps et de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGE-FIPH.

A partir de ces études, la CPNE sera en charge d'élaborer des propositions d'aménagement des dispositifs conventionnels existants ou à naître, ainsi que la communication vers les entreprises afin qu'elles en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre notamment dans l'organisation des temps de travail.

L'accès des travailleurs porteurs de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

TITRE V

RÔLE ET MISSION DE L'ENCADREMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Dans le champ des activités des entreprises de la branche, le personnel d'encadrement est constitué des salariés ayant un rôle hiérarchique ou un rôle non hiérarchique dans une organisation en mode projet.

Ils doivent être sollicités dans le cadre de la réflexion prospective de l'évolution des emplois et des compétences dans leur champ d'activité.

Ils ont également un rôle d'information, de conseil, de préconisation et d'organisation en matière d'actions de formation ainsi qu'un rôle d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de la formation auprès des salariés de leurs équipes. Ce rôle s'exerce de manière continue auprès des membres de leurs équipes mais plus spécifiquement lors de l'entretien professionnel.

Ils sont également investis d'un rôle de formateur, de coach et de révélateur de compétences. Ils doivent être formés dans leurs domaines de compétences mais aussi dans le champ du management et doivent bénéficier eux aussi d'un entretien professionnel régulier.

Les entreprises veilleront à mettre en œuvre les modalités particulières de valorisation de ces missions.

TITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUEIL, AU TUTORAT ET AUX MISSIONS D'ENSEIGNEMENT

Des missions d'intégration ou pédagogiques peuvent être confiées à des salariés qualifiés dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise (maître de stage) ;
- contrat de professionnalisation (tuteur) ;
- période de professionnalisation (tuteur) ;
- apprentissage (maître d'apprentissage).

Les salariés choisis pour exercer ces missions, missions différentes de celles déjà exercées dans l'entreprise par ces salariés, le sont sur la base du volontariat.

Ces salariés doivent posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant ;
- 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique, définies au premier paragraphe, doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et en tant que de besoin recevoir une formation spécifique.

Ils sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant. Cette fonction nécessite donc à la fois des compétences techniques maîtrisées et des compétences pédagogiques.

Ces compétences font appel :

- à la mise en place de méthodes de travail ;
- au sens de l'organisation en termes de gestion du temps ;

- à un regard sur ses propres pratiques ;
- à l'application d'une évaluation normative ;
- à la capacité à repérer les compétences acquises, en voie d'acquisition, à acquérir par l'apprenant.

La fonction morale a pour objet :

- d'accompagner l'apprenant dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de l'aider, de l'informer et de le guider ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers des situations professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications des apprenants.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 3 apprenants au plus, ou de 2 apprenants au plus si le tuteur est l'employeur, dans les cadres définis ci-dessus. Il conserve la responsabilité de l'action de formation pendant toute sa durée, sauf événement exceptionnel.

Le tuteur assure dans les conditions prévues par le contrat ou la période de professionnalisation la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par l'apprenant de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation et les activités exercées se déroulent conformément aux conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

L'OPCA de la branche prendra en charge dans la limite du nombre d'heures fixé par décret par apprenant et par an, les heures dédiées à cet encadrement pédagogique ainsi que leur formation, pour ce qui concerne les contrats de professionnalisation.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction morale. Un point sera notamment fait sur cette mission lors de l'entretien professionnel.

TITRE VII

CONVENTION TRIENNALE DE FORMATION

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier les priorités et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examineront notamment les points suivants :

- les conditions de mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles

établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective, dont les actions de formation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA ;

- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle, et notamment en cas d'inadéquation du programme de formation des contrats de professionnalisation ;
- les objectifs en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation, ainsi que la nature des actions de formation spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics ;
- le développement de l'information des PME sur les dispositifs de formation et sur les dispositifs de financement par l'OPCA de la branche ;
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les PME et notamment celles de moins de 10 salariés ;
- les conditions générales de prise en charge par l'OPCA de la branche des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs ;
- la définition des objectifs et priorités de formation ;
- les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés ;
- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation ;
- la définition des priorités de financement par l'OPCA de la branche ;
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification ;
- les conditions de consultation en matière d'EDDF et des contrats d'objectifs ;
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation destinées à assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des handicapés.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 8.1

Les entreprises de 10 salariés et plus

Toutes les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA de la branche une contribution :

- de 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle en substitution de la contribution conventionnelle prévue à l'article 49 de la convention collective ;
- de 0,5 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation ;

- le reliquat éventuel des sommes non dépensées au titre de l'obligation de formation. Ce reliquat est la différence entre le montant des dépenses obligatoires à réaliser au titre du plan de formation et celui des dépenses effectivement réalisées à ce titre, avant, le 31 décembre de chaque année.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner d'ici au 30 juin 2005 le principe des versements facultatifs des entreprises au-delà des obligations résultant du présent accord.

Article 8.2

Les entreprises de moins de 10 salariés

Les dispositions conventionnelles antérieures prévoyaient une collecte par l'OPCA de 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation, ainsi qu'une collecte complémentaire de 0,10 %. Cette dernière est intégrée à la nouvelle obligation légale de 0,15 %, instituée au titre de la professionnalisation, portant le total à 0,25 % dans le cadre de la professionnalisation.

Par ailleurs, la contribution conventionnelle de 0,225 % est remplacée par la contribution légale de 0,25 % en 2004 puis de 0,40 % à partir de 2005, affectée au financement d'actions prévues à l'article L. 952-1 du code du travail.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA de la branche une contribution :

- de 0,25 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- de 0,25 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation.

A compter du 1^{er} janvier 2005, ces contributions sont portées respectivement :

- à 0,40 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- à 0,25 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation.

Article 8.3

Les entreprises dites en franchise de seuil

Pour les entreprises atteignant ou dépassant le seuil de 10 salariés, les versements au titre du plan et de la professionnalisation restent dues à l'OPCA et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif ; par conséquent, elles ne bénéficient d'aucun abattement.

TITRE IX

CLAUSE DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET IMPÉRATIVITÉ DES STIPULATIONS DU PRÉSENT ACCORD

Article 9.1

Impérativité

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif ; il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 9.2

Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA et les enquêteurs vacataires.

Article 9.3

Date d'application, révision et dénonciation

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Il est conclu pour une durée indéterminée. Ses conditions de révision et de dénonciation sont régies par les articles 81 et 82 de la convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent cependant de se revoir tous les 3 ans, conformément au titre VII.

Article 9.4

Adaptation des dispositions conventionnelles relatives à la formation

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir d'ici au 30 juin 2005 afin d'adapter aux dispositions du présent accord la convention collective et les différents accords nationaux relatifs à la formation.

Article 9.5

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 27 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération Syntec ;
Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

CFE CGC-FIECI ;
Fédération des employés et cadres FO ;
Fédération des services CFDT ;
CFTC-CSFV ;
CGT.