

Brochure n° 3272

Convention collective nationale

IDCC : 1760. – **JARDINERIES ET GRAINETERIES**
(5^e édition. – Décembre 2004)

AVENANT DU 29 MARS 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0550650M*
IDCC : 1760

Entre :

La fédération nationale des métiers de la jardinerie,

D'une part, et

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
CFE-CGC ;

La fédération CFTC commerce, services, forces de vente ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentaire FO,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Le présent avenant à la convention collective nationale des jardineries et graineteries intervient en application des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, relatifs à la formation professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions légales issues de l'accord du 20 septembre 2003 et de les améliorer.

CHAPITRE I^{er}

OPCA de la branche

Les parties signataires rappellent que, par accord du 27 décembre 1994, elles ont choisi pour OPCA de la branche, l'AGEFOS-PME.

CHAPITRE II

Priorités et objectifs

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Article 1^{er}

Publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent avenant.

Article 2

Objectifs

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier, les moins qualifiés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes et dans des proportions au moins identiques à celle des hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de palier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (marchandisage, accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...);
- renforcer la formation en gestion informatique ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle pour palier l'absence de diplômes et de titre professionnels concernant de nombreux métiers de la branche.

CHAPITRE III

Ressources

Les ressources sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement à l'OPCA de la branche est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après.

Les entreprises occupant 10 salariés et plus :

A compter du 1^{er} janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer chaque année au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont relève l'entreprise ;
- 0,5 % à verser à l'OPCA dont relève l'entreprise, pour le financement :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - et des actions prioritaires du droit individuel à la formation dans la limite de 0,10 des 0,50 ;
- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre :
 - du plan de formation ;
 - du droit individuel à la formation ;
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur,

sous réserve de l'application de l'accord du 27 décembre 2004 qui prévoit qu'un minimum de 10 % doit être versé à l'OPCA dont relève l'entreprise.

Sans préjudice du minimum versé ci-dessus, l'entreprise doit verser à l'OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Les entreprises employant moins de 10 salariés :

A compter du 1^{er} janvier 2004, ces entreprises doivent verser à l'OPCA dont elles relèvent :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2004 répartis à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au titre des actions prioritaires du DIF avec un maximum de 0,03 % ;
 - 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

A compter du 1^{er} janvier 2005 et pour les années suivantes :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, répartis à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au titre des actions prioritaires du DIF avec un maximum de 0,03 % ;
 - 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

CHAPITRE IV

Observatoire des métiers et des qualifications

Article 1^{er}

Choix de l'observatoire

Le choix de l'observatoire sera fait dans un accord distinct.

Article 2

Comité de pilotage de la branche

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle sera, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc.

Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP pourront décider d'inviter le responsable de l'observatoire à certaines réunions de la commission.

CHAPITRE V

Egalité entre les femmes et les hommes

Afin de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter dans le nombre de salariés accédant à la formation une répartition entre les femmes et les hommes se rapprochant de celle des effectifs de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette répartition pourra être appréciée sur une période de 2 ans.

Les formations suivies par les femmes et les hommes dans une entreprise devront être de niveau équivalent.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif désigné par la branche.

CHAPITRE VI

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que « le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi. »

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation « peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois ».

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- des actions visant des diplômés, des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reconnues dans la classification de la branche et des CQP.

Légalement, la durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale. Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaire d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Soucieuses de renforcer l'attractivité de la branche, les parties signataires décident que les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé ;
- pour les jeunes entre 21 et 26 ans : 80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé ;
- pour les salariés de plus de 26 ans : 100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé ;
- pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre de niveau IV : la rémunération ne pourra être inférieure au SMIC ou au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et l'évolution des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Les entreprises s'engagent à accompagner les personnes ayant suivi avec succès un contrat de professionnalisation vers l'emploi en contrat à durée indéterminée, en interne ou en externe. La CPNEFP est chargée de définir les formes que peuvent prendre ces accompagnements.

CHAPITRE VII

Le plan de formation de l'entreprise

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer chaque année un programme pluriannuel de formation.

Ils rappellent les 3 types d'actions qui peuvent être mises en œuvre :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;
- les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés : elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

CHAPITRE VIII

Le droit individuel à la formation (DIF)

Les parties signataires rappellent que « tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation ».

Les signataires, soucieux d'améliorer la formation des salariés de la branche et de la rendre plus attractive, décident que :

- le DIF est d'une durée de 20 heures ;
- pour les salariés à temps partiel, ces droits sont calculés *pro rata temporis* du temps de travail effectif ; pour tout contrat supérieur à 28 heures de base, le salarié bénéficiera d'un droit à 20 heures par an ;
- si le salarié cumule ses droits pendant 6 années, il bénéficiera d'un abondement de 7 heures ;
- dans les cas où il y a abondement par l'entreprise de la durée du DIF, la formation se déroule pendant le temps de travail et concerne une formation professionnelle liée à l'emploi du salarié ou à celui qu'il vise dans l'entreprise ;
- les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF *pro rata temporis* à l'issue d'un délai de 4 mois.

Les parties signataires rappellent que, sous réserves des dispositions précédentes, « la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies par la branche. Les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP. »

Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié présent dans l'entreprise et comptant une année d'ancienneté au 1^{er} mai 2004. Tout salarié embauché après cette date bénéficie du DIF à compter de sa première année d'ancienneté dans l'entreprise.

Il est rappelé que « le DIF est transférable en cas de licenciement : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû ».

Les parties signataires rappellent que « lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation (...), le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, l'entreprise ou l'OPCA concerné est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant ».

CHAPITRE IX

La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises

Les parties décident que la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation, consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux femmes et aux hommes après un congé parental d'éducation ;
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs (maladie, congé), sauf congés de formation ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste afin de leur permettre d'accéder rapidement à un nouvel emploi ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, sauf demande expresse du salarié pour tout ou partie.

CHAPITRE X

Le tutorat

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat de professionnalisation.

Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;

- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'établir un référentiel de formation des tuteurs.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il soit, pour autant, pénalisé dans sa rémunération.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

CHAPITRE XI

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés 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, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

CHAPITRE XII

Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 1 semaine avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers ;

- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisées sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utile ; un double du document est remis au salarié.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information et d'une consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

CHAPITRE XIII

Passeport formation

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

CHAPITRE XIV

Rôle et missions de l'encadrement

Les agents de maîtrise ou cadres qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

CHAPITRE XV

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les signataires rappellent :

- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doit délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise qui seront prises en compte dans l'élaboration du plan de formation de l'année suivante ;
- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, sur les plans de formation ;
- qu'au cours de la première de ces réunions qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;

- qu'au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- que les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou des comités d'établissement et du comité central d'entreprise ou aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;
- que, dans le cas où il existe une commission formation, ses membres recevront les différents documents, 3 semaines au moins avant leur réunion destinée à préparer les travaux et les délibérations du comité ;
- que le comité donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage ;
- que les délégués syndicaux sont destinataires des mêmes informations et documents que les comités.

En outre, les institutions représentatives du personnel (IRP) quand elles existent, sont tenues informées, à partir de novembre 2005, tous les 6 mois pendant les 3 premières années puis une fois par an :

- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;
- des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des suites données ;
- des demandes de période de professionnalisation faites par les salariés, des formations visées et de l'issue de ces formations ;
- de la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

Enfin, le comité d'entreprise concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Pour ce faire, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront consultés sur les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la plus large information concernant les axes de formation retenus.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre VII de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Tableau synthétique de l'information et de la consultation des IRP

CALENDRIER	PROCÉDURE	PRÉVUS PAR
Avant le 24 octobre	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.	code du travail : L. 934-1
Au plus tard le 24 octobre	Communication des documents sur : - les orientations de la formation dans l'entreprise ; - l'exécution du plan des années N-1 et N.	code du travail : L. 934-4, D. 932-1 et 2

CALENDRIER	PROCÉDURE	PRÉVUS PAR
Au plus tard le 14 novembre	Première réunion spécifique pour délibérer sur l'exécution du plan des années N-1 et N.	code du travail: L.934-4 et D.932-2, ANI du 3 juillet 1991: Art. 40-6
Au plus tard le 30 décembre	Seconde réunion spécifique pour débattre sur le plan de formation de l'année à venir et obtenir l'avis de l'IRP. A l'issue de cette réunion, le secrétaire du CE établira le procès-verbal de l'ensemble de la consultation.	code du travail: L.934-4, D.932-1 et 2

CHAPITRE XVI

PME-TPE

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les « petites et moyennes entreprises » et surtout des « très petites entreprises » pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

En outre, les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation afin de soulager les PME-TPE de toutes les démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent à l'OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE.

CHAPITRE XVII

Dispositions finales

Article 1^{er}

Portée de l'avenant

Un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2

Date d'application

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Article 3

Durée. – Notification. – Publicité. – Extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 8 au 15 avril 2005.

Il sera déposé, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 29 mars 2005.

(Suivent les signatures.)