

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

ACCORD DU 23 OCTOBRE 2008
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0851281M*
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 nationale du 15 décembre 1987 ;
- l'accord du 19 mai 1995 sur la CPNE ;
- l'accord constitutif de l'OPCA FAFIEC du 14 décembre 1994 et de 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 ;

- l'accord du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle ;
- l'avenant du 31 mars 2005 ;
- l'avenant du 17 mai 2005 modifiant l'accord du 14 décembre 1994 ;
- l'avenant n° 1 du 12 juillet 2005 modifiant l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, et son avenant modificatif du 20 octobre 2005 ;
- l'avenant n° 2 du 15 décembre 2005 modifiant l'accord national du 27 décembre 2004 ;
- l'élaboration des référentiels métiers dans le cadre de la CPNE, publiés notamment sur les sites internet du FAFIEC et des partenaires sociaux.

Les parties entendent, à travers cet accord sur la formation professionnelle, donner une impulsion nouvelle à ce qu'elles considèrent comme une priorité absolue : la formation professionnelle et le développement des compétences, conformément au titre VII et à l'article 9.3 du présent accord et à l'accord national du 3 juillet 2008 portant sur la GPEC.

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, des demandeurs d'emploi et privilégier l'emploi, le maintien et le développement des compétences des salariés porteurs d'un handicap ;
- 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 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 2003, 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 et enfin, des réflexions en cours au niveau interprofessionnel.

A ce titre, les parties tiennent à souligner que les dispositions conventionnelles et législatives présentes, tout en rappelant les obligations pesant sur les entreprises en matière d'adaptation professionnelle des salariés aux évolutions des métiers, rendent ces salariés acteurs de leur évolution professionnelle.

Les parties affirment leur volonté de poursuivre l'incitation qui est faite auprès des entreprises et des salariés à optimiser les mesures 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.

INTRODUCTION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer les dispositions portant sur la formation professionnelle, telles qu'issues de l'accord du 27 décembre 2004.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle ainsi que tous ses avenants.

Une note de politique de formation sera établie chaque année par la CPNE avant le 15 juillet. Cette note de politique de formation pourra, à titre exceptionnel, faire l'objet d'ajustements en cours d'année sur décision paritaire de la CPNE.

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, structuré.

En tout état de cause, le conseil d'administration du FAFIEC pourra refuser le financement des actions de formation lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants.

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 2 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 de son métier dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié en regard de ses performances ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les possibilités 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.

Les personnels, chargés de conduire ces entretiens, doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent maîtriser les référentiels emplois compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation.

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, chaque partie devant pouvoir exprimer sa position. Un document type de conclusions d'entretien, propre à la branche et à ses métiers, a été établi par l'ensemble des partenaires sociaux. Disponible sur le site du FAFIEC, il peut être utilisé par les entreprises qui n'en disposent pas.

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. Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, ces éléments y figureront.

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 1 an minimal d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Les salariés prioritaires sont les suivants :

- 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 « inter contrat » de plus de 6 mois.

Par dérogation un bilan de compétences peut être établi à compter de 3 ans d'ancienneté en qualité de salarié dont 1 an dans l'entreprise lorsqu'il est préalable à une période de professionnalisation.

En tout état de cause, après 20 ans 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 mis en œuvre selon les dispositions du présent article.

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.

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.

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.

Article 1.3

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut inventorier 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, de contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ;
- 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 (VAE)

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'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou d'une autre branche inscrit sur la liste des CQP établie par la CPNE, et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un CQP inter-industries enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La branche mettra 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 le FAFIEC des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail (art. R. 950-13-4 ancien du code du travail) ;
- en cas de validation partielle des acquis de l'expérience, le FAFIEC prendra en charge les formations complémentaires conformément aux dispositions prévues pour les périodes de professionnalisation.

La CPNE, s'appuyant sur les travaux de l'OPIIEC, notamment sur le référentiel des métiers, définit les parcours types professionnalisant, d'une part, et identifie les certifications permettant la mise en œuvre de la VAE pour les métiers de la branche, d'autre part.

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 des 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'acquisition d'expériences, accompagnée ou non de tutorat ;
- la participation à des conférences ou à 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 :

- avec présence physique en mode 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 le FAFIEC, selon des modalités définies par le présent accord :

- les coûts induits par la préparation et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que par la formation des tuteurs et des formateurs ;
- 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. 2323-34 (L. 934-4 ancien 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

a) 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 :

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

b) Composition du plan de formation par nature d'actions de formation.

Le plan de formation de l'entreprise est régi par les dispositions de l'article L. 6313-1 (L. 900-2 ancien 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 salariés 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 relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;

8. Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise. Elles ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;

9. Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

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 salariés 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 figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visés à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, et conformément à l'article 1.4 du présent accord.

c) Actions de formation et temps de travail.

C1. Les actions d'adaptation au poste de travail ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

C2. 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.

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 :

C2.1 Pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié.

Le FAFIEC prend en charge les coûts pédagogiques de ces actions dans la limite des 50 heures précitées.

C2.2 Pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en 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 (soit 218 jours) est rémunéré au taux normal.

Le FAFIEC prend en charge les coûts pédagogiques de ces actions dans la limite de 4 % du forfait précité.

C3 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 en 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 n° 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 / $[151,67 \times 12 \text{ mois} \times (\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait} / 218)]$.

Article 2.3

Le droit individuel à la formation (DIF)

2.3.1. 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 et le salarié peut faire valoir son droit d'utiliser son DIF à tout moment.

2.3.2. Salariés concernés

a) Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie. Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA) relève de cette disposition.

b) 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 4 mois, consécutifs ou non, 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 le FONGECIF.

Les enquêteurs vacataires et, personnels liés aux métiers de l'enquête relèvent de cette disposition.

2.3.3. 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. L'acquisition des heures de DIF débute au jour d'entrée en fonctions du salarié et s'achève le jour de sa sortie des effectifs.

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

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

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

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*.

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.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, le salarié bénéficie de 20 heures par an, peu importe que le contrat ait fait l'objet de suspension.

2.3.4. Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF permet entre autres la réalisation d'actions de formation, inscrites au plan de formation de l'entreprise, ou toutes actions de formation définies par la CPNE. La mise en œuvre du DIF peut aussi être réalisée dans le cadre de périodes de professionnalisation.

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.

Selon les termes de l'article L. 6323-11 du code du travail (art. L. 933-3 ancien 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 ;

- pendant le temps de travail, et, sous réserve de l'accord écrit du salarié, en dépassement de son temps de travail dans la limite de 50 heures par an par salarié pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant l'évolution des emplois et le maintien dans l'emploi ;
- ou éventuellement, hors temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant le développement des compétences.

2.3.5. Modalités de prise en charge du DIF par le FAFIEC

Les modalités de prise en charge des actions de formation portées par la CPNE, au titre du DIF, correspondant à l'ensemble des actions collectives et des actions de formation reconnues comme prioritaires sont les suivantes :

- frais pédagogiques dans leur intégralité ;
- participation aux frais de transport et d'hébergement : pour tout déplacement, aller et retour supérieur à 50 km, une participation forfaitaire de 40 € par jour et, pour tout déplacement au-delà de 100 km, une participation forfaitaire de 120 € par jour.

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- le taux de 40 €, de 30 € à 50 € ;
- le taux de 120 €, de 100 € à 140 €.

2.3.6. Choix des actions

L'entreprise peut intégrer 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. 6313-1 du code du travail (L. 900-2 ancien du code du travail), énumérées au présent accord sous la rubrique : 2.2.2.b « Composition du plan de formation par nature d'actions de formation », ainsi que les actions définies comme prioritaires par la CPNE.

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 CPNE.

2.3.7. 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 également par écrit. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

2.3.8. 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.

2.3.9. DIF et rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, le salarié sera informé de la possibilité et des conditions d'utilisation de son DIF lors de l'entretien préalable. 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.

Sauf pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF jusqu'à la date de sortie des effectifs 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.

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

Retraite : le DIF s'éteint au jour où le salarié quitte les effectifs de l'entreprise lors d'un départ à la retraite (initiative du salarié) ou d'une mise à la retraite (initiative de l'employeur). Néanmoins :

- le salarié quittant l'entreprise en raison d'une mise à la retraite peut bénéficier d'actions de formations spécifiques, soit de préparation à une activité au sein d'une structure associative ou syndicale, soit un stage dit de préparation à la retraite ;
- le salarié dont la demande de DIF a été refusée dans les 12 mois précédant la demande écrite de départ à la retraite est en droit de bénéficier de son DIF sous réserve que la demande d'action de formation ait été formulée au plus tard 1 mois après cette information écrite

Dans ces 2 cas, l'action de formation doit commencer dans les 3 mois précédant la cessation d'activité. Le financement s'effectue dans la limite des heures capitalisées au titre du DIF, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 (L. 983-1 ancien) du code du travail.

Dans le cadre de la convention triennale de formation prévue au titre VII, les parties signataires s'engagent à établir un bilan de l'application de la présente disposition et de définir si nécessaire de nouvelles modalités.

2.3.10. 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 afférant, 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'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif au congé individuel de 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'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif au 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'accord national interprofessionnel 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 plus favorables.

Article 2.5

Le congé individuel de formation

Les dispositions relatives au congé individuel de 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 ET DE L'APPRENTISSAGE

Les ressources collectées par le FAFIEC au titre de la professionnalisation sont réparties à 50 % pour les contrats de professionnalisation et à 50 % pour les périodes de professionnalisation. Elles pourront être révisées annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation : ces pourcentages peuvent varier dans une fourchette de 30 % à 70 %.

Article 3.1

Les contrats de professionnalisation

3.1.1. 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 et aux demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle, ou avec une qualification insuffisante pour les métiers de 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 d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- un CQP ;
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE ou correspondant aux référentiels des métiers de la branche, et les métiers transverses qui concernent la branche.

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 reconnue des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

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.

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

3.1.2. Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation

Pour les jeunes de moins de 26 ans et sous réserve de l'application des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 (art. L. 981-5 ancien) du code du travail et des articles D. 6325-14 et D. 6325-18 (art. D. 981-1 ancien) du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous :

NIVEAU de formation à l'entrée (niveaux éducation nationale)	ANNÉE d'exécution du CP	COEFFICIENT d'entrée	TAUX DE RÉMUNÉRATION % du SMC	
			Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi/ 26 ans et plus
V-IV	1 ^{re} année	220	80 %	85 %
	2 ^e année	220	100 %	100 %

NIVEAU de formation à l'entrée (niveaux éducation nationale)	ANNÉE d'exécution du CP	COEFFICIENT d'entrée	TAUX DE RÉMUNÉRATION % du SMC	
			Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi/ 26 ans et plus
III Métiers transverses	1 ^{re} année	240	80 %	85 %
	2 ^e année	240	90 %	100 %
III Métiers de la branche	1 ^{re} année	275	80 %	85 %
	2 ^e année	275	90 %	100 %
II	1 ^{re} année	310	80 %	85 %
	2 ^e année	310	90 %	100 %
I	1 ^{re} année	95	80 %	85 %
	2 ^e année	95	100 %	100 %

Les métiers transverses correspondent aux fonctions support interne telles que les ressources humaines, la finance, la comptabilité, la logistique...

Les coefficients d'entrée indiqués sont à considérer comme des minima conventionnels, sous réserve que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au SMIC.

A l'issue de la période d'exécution du contrat de professionnalisation, le coefficient minimum applicable est celui prévu aux annexes I et II de la convention collective ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP.

3.1.3. 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 l'horaire collectif de 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 du FAFIEC.

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.

3.1.4. 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.

3.1.5. 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.

3.1.6. Critères d'éligibilité et prise en charge financière par le FAFIEC

Les montants de prise en charge par le FAFIEC sont définis annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation.

Les montants et les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC sont les suivants :

(Voir tableau page suivante.)

QUALIFICATION VISÉE sanction de la formation	MÉTIER de la branche et métiers transverses	NIVEAU D'ENTRÉE du bénéficiaire	AMPLITUDE durée du contrat	DURÉE de la formation (en % du temps du contrat)	PRISE EN CHARGE par l'OPCA
Diplôme Titre (RNCP) CQP (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mois	15 à 50 % > 150 heures	22 €/heure et 9,15 € pour les métiers transverses
	Tous	< ou = bac/bac + 1			17 €/heure et 9,15 € pour les métiers transverses
Qualifications - reconnues par la CPNE - ou, correspondant aux métiers décrits dans les référentiels des métiers de la branche, et les métiers transverses	Tous	Tous niveaux	De 6 à 18 mois	15 à 25 % > 150 heures	17 €/heure et 9,15 € pour les métiers transverses
			Au-delà du 18 ^e mois	Pas de prise en charge	

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- le montant de 9,15 €, de 9,15 € à 15 € ;
- le montant de 17 €, de 14 € à 20 € ;
- le montant de 22 €, de 19 € à 25 €.

Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.1.7. Tutorat des contrats de professionnalisation

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, le FAFIEC prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi la formation spécifique prévue au titre VI du présent accord.

La prise en charge par le FAFIEC 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.

Article 3.2

Les périodes de professionnalisation

3.2.1. 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 reconnue par la CPNE ou correspondant aux référentiels des métiers de la branche. Les formations préparant aux métiers transverses sont également éligibles au dispositif ;
- 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 ou à un parcours professionnalisant dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

3.2.2. 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 de 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 entretien 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.

Le nombre de salariés en période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % de l'effectif total, à un instant donné, pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

De la même façon, pour les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le nombre de salariés en période de professionnalisation à un instant donné ne peut excéder 2 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

3.2.3. Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans la branche à tout salarié, et répondant l'une des conditions suivantes :

Catégorie 1 :

La catégorie 1 comprend :

- les salariés de 40 ans ou plus ou comptant 20 ans d'activité professionnelle ;
- les publics prioritaires, quel que soit leur âge, ainsi définis :
 - n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans dans l'entreprise ;
 - au retour de mandat électif ou de désignation syndicale ;
 - qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - de retour d'un congé parental ;
 - en inter-contrat ;
 - reconnu travailleur handicapé et autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail (L. 323-3 ancien du code du travail) ;
 - de retour d'expatriation ;
 - de retour après une absence supérieure à 6 mois ;
 - qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
 - dont les conditions d'exercice de son métier et de mise en œuvre de ses compétences sont soumises à des modifications législatives, réglementaires ou normatives d'origine nationale, européenne ou internationales.

Catégorie 2 :

Salariés de moins de 40 ans dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, tel qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences et qui disposent d'une ancienneté de 8 mois dans l'entreprise.

3.2.4. Soutien du FAFIEC

Les critères d'éligibilité et les taux de prise en charge par le FAFIEC pour les publics visés à l'article 3.2.3 sont définis dans le tableau ci-après.

	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2
Durée de la formation	70 heures minimum. – 1200 heures maximum	
Durée de la période	24 mois maximum	
Taux de prise en charge par le FAFIEC*	60 €/heure*	– 50 €/heure* : les 300 premières heures ; – 40 €/heure* : au-delà de 300 heures
En cas d'utilisation du DIF pendant temps de travail	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 60 €/heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 60 €/heure)
En cas d'utilisation du DIF hors temps de travail	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 30 €/heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 30 €/heure)
*Le montant des prises en charge est plafonné aux coûts réels des frais pédagogiques et des salaires.		

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- le taux de 30 €, de 20 € à 40 € ;
- le taux de 40 € de 30 € à 50 € ;
- le taux de 50 €, de 40 € à 60 € ;
- le taux de 60 €, de 50 € à 70 €.

Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Délai de franchise entre 2 périodes de professionnalisation prises en charge par le FAFIEC : 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.

Ces plafonds sont d'application instantanée et ne constituent pas des plafonds annuels.

Quelle que soit la décision de l'employeur, la période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA.

Article 3.3

Apprentissage

3.3.1. Rémunération des apprentis

Pour la préparation de diplômes ou titres d'un niveau inférieur ou égal à bac +2, les partenaires sociaux conviennent d'encourager la voie de l'apprentissage.

En complément des dispositifs du contrat de professionnalisation, les parties confirment leur volonté de contribuer au développement de l'apprentissage dans les entreprises de la branche, notamment en fixant des rémunérations spécifiques aux salariés en apprentissage qui soient en rapport avec les rémunérations des jeunes de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel) s'il est supérieur.

ANNÉE d'exécution niveau de formation	MOINS de 18 ans	18 À MOINS DE 21 ANS		21 ANS ET PLUS	
		Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I	Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I
1 ^{re}	33 %	43 %	48 %	55 %	65 %
2 ^e	43 %	53 %	58 %	65 %	75 %
3 ^e	58 %	68 %	70 %	80 %	80 %
		du SMIC		du SMC	

Il convient alors de donner à l'apprenti la qualification adéquate, en cohérence avec son poste et avec le système de rémunération de l'entreprise.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge s'appliquent le premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

Selon les articles R. 6222-15 et R. 6222-18 (art. R. 117-7 ancien du code du travail), lorsque l'apprentissage ne porte que sur la seconde année d'un cycle de formation, les « apprentis sont considérés, notamment en ce qui concerne la rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ». Ce qui signifie, par exemple, qu'un master suivi en apprentissage seulement en deuxième année ouvre droit à une rémunération minimale de deuxième année. La même règle s'applique aux DUT ou aux cycles d'ingénieurs lorsque l'apprentissage n'a lieu que sur la dernière partie du cursus.

En cas de redoublement, la rémunération de l'apprenti est maintenue au même niveau que l'année précédente, et la majoration pour changement éventuel d'âge n'est pas prise en compte.

3.3.2. Financement des CFA

Sur décision de la CPNE le FAFIEC pourra contribuer au financement de CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la branche.

Les modalités de financement seront définies par la CPCCN.

TITRE IV

L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 4.1

Les salariés des TPE et 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 ou moyenne entreprise 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 sont mis en place par le FAFIEC, 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 maintiendra 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 du FAFIEC 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 dispositions du présent accord, le FAFIEC devra prioritairement prendre en charge le financement :

- des actions de promotion et d'information des nouvelles dispositions auprès des dirigeants d'entreprise et leurs salarié ;

- des actions pour bilan de compétence telles qu'elles sont définies par l'article 1.2 ci-dessus ;
- des actions de formation accompagnant les contrats de professionnalisation mis en œuvre dans le respect des dispositions prévues à l'article 3.1 ci-dessus ;
- des 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 ;
- des frais pédagogiques ;
- de la participation aux frais de transport et d'hébergement : pour tout déplacement aller et retour supérieur à 50 km, une participation forfaitaire de 50 € par jour et, pour tout déplacement au-delà de 100 km, une participation forfaitaire de 140 € par jour.

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- le taux de 50 €, de 40 € à 60 € ;
- le taux de 140 €, de 120 à 160 €.

4.1.3. Modalités mutualisées pour les TPE et PME

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).

Le FAFIEC, dans le respect des dispositions réglementaires à venir, prendra toute disposition pour faciliter l'accès des entreprises à ces modalités mutualisées.

Article 4.2

*Les enquêteurs vacataires et personnels liés à l'enquête
et les titulaires de contrat d'intervention à durée déterminée*

Les modalités particulières d'information de l'accès au droit individuel à la formation sont déterminées paritairement

Article 4.3

Egalité 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'OPIIEC notamment met 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 ter-

minologie discriminante lors de leur publication. Chaque année, l'OPIIEC 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'OPIIEC.

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 par un programme ciblé de communication et éventuellement de dispositifs particuliers induits par les résultats des études menées dans le cadre de l'OPIIEC.

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 le FAFIEC.

Dans le cas particulier des salariés à temps partiel à 80 %, le DIF n'est pas réduit *pro rata temporis*.

Article 4.4

Salariés porteurs de handicap

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'OPIIEC et le FAFIEC restent 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'AGEFIPH.

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 tutorale 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 au maximum les activités de 3 apprenants 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.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale. 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 du FAFIEC ;
- 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 le FAFIEC ;
- 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 le FAFIEC 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 le FAFIEC ;
- 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

En substitution des contributions conventionnelles prévues à l'article 49 de la convention collective et de ses évolutions, les contributions financières applicables sont les suivantes :

Article 8.1

Les entreprises de 20 salariés et plus

Toutes les entreprises de 20 salariés et plus versent obligatoirement au FAFIEC une contribution de :

- 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- 0,50 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation ;

sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-58 (art. R. 964-13, alinéa 1, ancien code du travail), et R. 6331-14 (art. R. 950-3, alinéa 2, du code du travail,) 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.

Article 8.2

Les entreprises dont l'effectif est compris entre moins de 20 salariés et 10 salariés

Les entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés versent obligatoirement au FAFIEC :

- 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- 0,35 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ;

sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-58 (art. R. 964-13, alinéa 1, ancien code du travail), et R. 6331-14 (art. R. 950-3, alinéa 2, ancien code du travail).

Article 8.3

Les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent obligatoirement au FAFIEC :

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

Article 8.4

Les entreprises dites en franchissement de seuil

Pour les entreprises qui atteignent respectivement les seuils de 10 salariés ou de 20 salariés, les versements au titre du plan et de la professionnalisation sont dus au FAFIEC et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif.

Article 8.5

Les versements facultatifs

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre des versements facultatifs au-delà des versements obligatoires.

TITRE IX

CLAUDE DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET OBLIGATION DES STIPULATIONS DU PRÉSENT ACCORD

Article 9.1

Disposition impératives

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 et personnels liés aux métiers de l'enquête.

Article 9.3

Date d'application, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 (1) du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

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

(1) Ancien article L. 132-10.

Article 9.4

Adaptation des dispositions conventionnelles relatives à la formation

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir d'ici au 31 décembre 2011 afin d'adapter aux dispositions du présent accord la convention collective et les différents accords nationaux relatifs à la formation.

Article 9.5

Caducité de certaines dispositions conventionnelles

N'étant plus applicables, les partenaires sociaux prennent acte de la caducité des accords suivants :

- l'accord du 18 février 1999 relatif à la formation des jeunes en alternance ;
- l'accord du 13 juillet 2001 relatif au capital de temps de formation ;
- l'avenant n° 1 du 12 juillet 2005 modifiant l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, et son avenant modificatif du 20 octobre 2005 ;
- l'accord du 27 décembre 2004 si l'arrêté d'extension ne comporte pas de réserve et d'exclusion remettant en cause l'équilibre du présent accord

Article 9.6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail (art. L. 132-10 ancien 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 23 octobre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC ;
Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;
Fédération des employés et cadres FO ;
F3C-CFDT ;
CSFV-CFTC ;
Fédération des sociétés d'études CGT.