

Brochure n° 3175

Convention collective nationale

IDCC : 1909. – **ORGANISMES DE TOURISME**

AVENANT N° 5 DU 29 OCTOBRE 2008

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0950034M*

IDCC : *1909*

Article 1^{er}

Le titre X de la convention collective des organismes de tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.
2. Favoriser la création d'un observatoire des métiers des organismes de tourisme pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.
3. Inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.
4. Donner les moyens aux organismes de tourisme et à leur personnel d'optimiser la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions résultant de la loi du 4 mai 2004. Pour cet objectif, et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils leur permettant une mise en œuvre adaptée à la situation de chacun.

Enfin, s'agissant du DIF, il sera envisagé par l'intermédiaire de l'OPCA désigné une mutualisation des ressources et des conditions d'utilisation dans les structures.

Article 29

Formation professionnelle

Article 29.1

Plan de formation

L'élaboration du plan de formation est une obligation pour les entreprises de 10 salariés et plus, il devra s'effectuer selon les modalités prévues à l'article 29.1.1.

29.1.1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Il définit les types de formations envisageables dans le cadre de la formation au sein de chaque structure.

Il est élaboré à partir des réels besoins de formation de l'entreprise et des besoins du personnel. Il est soumis aux institutions représentatives du personnel (IRP) et est définitivement arrêté par la direction.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue. Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise. Cette priorité d'examen ne peut pas être confondue avec une priorité d'embauche mais le refus devra être argumenté par écrit. Lors de l'affectation au poste visé par la formation qualifiante le salarié et l'employeur disposeront d'une période probatoire de 2 mois maximum pour la valider. En cas d'inadéquation à ce poste, le salarié retrouvera son poste antérieur ou un poste équivalent.

Les dépenses engagées par l'employeur (allocation de formation, coût pédagogique) sont imputables au plan de formation.

29.1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation comporte 3 types d'actions de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de 2 critères principaux :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

A. - Les actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 35 heures par an et par salarié ou 5 jours pour les cadres soumis au forfait en jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires.

Pour les salariés à temps plein, les heures effectuées dans ce cadre sont majorées suivant les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 et les dispositions législatives en vigueur relatives à la réduction du temps de travail ; pour les salariés à temps partiel, les heures sont payées en heures complémentaires et leur départ en formation nécessite leur accord écrit.

En cas de dépassement de l'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation, dans les 8 jours ouvrables, de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

B. – Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-6 du code du travail ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 3123-14, L. 3123-15, L. 3123-17, L. 3123-20, L. 3123-21, L. 3123-24 et L. 3128-18 du même code ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, et ce dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, prévue à l'article L. 3121-45, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

C. – Les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

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, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 24 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 3121-45, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3221-3 du code du travail et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation n'affectant pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires lorsqu'elles sont effectuées en dehors du temps de travail ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

29.1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des entreprises de moins de 10 salariés, au titre du plan, sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des orientations et des critères définis par la CPNEF, sous la forme d'une délibération annuelle communiquée à l'OPCA désigné et annexée au protocole de partenariat entre la branche et ledit OPCA.

Les entreprises de plus de 10 salariés ont la possibilité d'utiliser leur propre collecte pour faire des formations, elles ne reversent que le solde à l'OPCA.

Un bilan annuel sera communiqué aux institutions représentatives du personnel.

Article 29.2

Droit individuel à la formation (DIF)

29.2.1. Priorités

Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle, pour seconde priorité de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité.

29.2.2. Acquisition du DIF

Sauf accord plus favorable, les droits acquis au titre du DIF sont de 20 heures sur l'année civile et sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures pour les salariés à 80 % d'un temps plein et plus. Pour les autres la durée acquise est proratisée.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre de l'année d'acquisition au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs chez le même employeur au cours des 12 derniers mois.

29.2.3. Mise en œuvre du DIF

Alors que la règle établie par la loi et l'accord interprofessionnel prévoit que le DIF à l'initiative du salarié est réalisé hors du temps de travail, le présent accord envisage la possibilité pour l'entreprise, en fonction de ses impératifs, de faire effectuer tout ou partie de ce droit pendant le temps de travail.

En janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur un support papier ou informatique qui peut être annexé au bulletin de paie, du nombre d'heures auxquelles s'élève son droit individuel à la formation.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en concertation et en accord avec son employeur. Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié. L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de formation qui peut être prévue ou non dans le cadre du plan de formation annuel de l'entreprise. L'accord formalisé devra préciser : la nature de l'action de formation, les modalités et le déroulement de l'action, la durée, les dates de début et de fin de l'action, le coût, la dénomination du prestataire interne ou externe de la formation.

Dans tous les cas, les demandes du salarié doivent être déposées par recommandé avec avis de réception ou remises en main propre avant le début de l'action de formation et dans un délai qui permette la réponse de l'employeur, qui dispose de 1 mois pour motiver sa réponse, l'absence de

réponse valant acceptation. Lorsque la réponse est positive l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée aux articles L. 6353-2 et R. 6353-1 du code du travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et motivée.

29.2.4. Prise en charge par l'OPCA désigné

L'employeur et le salarié mettent au point les modalités concrètes de mise en œuvre du DIF. En cas de désaccord, il appartiendra à l'employeur d'en fixer les modalités, après avoir, le cas échéant, consulté l'OPCA dont il relève.

Priorités : sans préjudice des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, et afin d'encourager l'utilisation du DIF, les parties signataires mandatent leurs représentants à la commission paritaire nationale emploi formation pour fixer les thèmes prioritaires des actions du DIF prévues par le présent avenant.

En tout état de cause, les actions prioritaires de formation, telles que définies par la CPNEF, mises en œuvre dans le cadre du DIF peuvent être financées :

- par l'OPCA sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation pour les actions définies prioritaires conformément à l'article 29.7 ;
- et par l'OPACIF sur les fonds du congé individuel de formation pour les actions réalisées par les salariés en CDD conformément à l'article L. 6323-3.

Sous réserve du respect de l'acte de constitution de l'OPCA et des décisions de ses instances délibératives et/ou statutaires, une prise en charge complémentaire ou totale des actions de formation relatives au DIF, tant pour les salariés titulaires de CDI que pour les salariés titulaires de CDD sera effectuée dans le cadre des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA.

29.2.5. Dispositions particulières

Les parties signataires s'engagent à établir, 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un premier bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du DIF dans les entreprises des organismes de tourisme.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ce droit constitue un moyen efficace pour favoriser la formation des salariés.

Article 29.3

Congé individuel de formation (CIF)

29.3.1. La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en œuvre et l'information à l'OPCA désigné.

29.3.2. L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années ;

- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

29.3.3. La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à 2 refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

Article 29.4

Contrats de professionnalisation

29.4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

29.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche des organismes de tourisme ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche.

Chaque année, la CPNEF fixera la liste des certifications prioritaires répondant aux objectifs du contrat.

29.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 29.5.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

29.4.4. Modalités

29.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP ou toute autre formation reconnue comme prioritaire par la CPNEF et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause au plus tard à l'échéance du 2^e mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

29.4.4.2. Durée de la formation

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'État ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

29.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 29.4.4.1 et 29.4.4.2.

29.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 29.4.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi lorsque celui-ci est âgé de 16 à 21 ans.

La rémunération brute sera égale à 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de plus de 21 ans et de 26 ans au plus.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération brute est de 85 % du salaire conventionnel et elle ne peut être inférieure au SMIC.

29.4.4.5. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale.

29.4.5. Prise en charge

Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA les dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 € par heure de formation, sans que la prise en charge du coût pédagogique puisse dépasser 9,15 €.

Article 29.5

Périodes de professionnalisation

La branche des organismes de tourisme souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;

- le suivi de l’alternance doit être assuré par un tuteur ; pour les entreprises de plus de 10 salariés, elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l’initiative de l’employeur mais peuvent l’être également, en accord avec l’employeur, à l’initiative du salarié.

29.5.1. Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l’ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l’évolution des technologies ou des modes d’organisation ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d’activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

29.5.2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d’acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c’est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d’actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l’adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l’emploi ;
- actions de développement des compétences ou d’acquisition d’une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l’entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée, en priorité dans un délai de 1 an, à l’issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l’OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation ainsi que la liste des certifications prioritairement éligibles.

29.5.3. Prise en charge

La prise en charge des périodes de professionnalisation sera définie annuellement par les représentants de la SPP en fonction des orientations et des priorités prises par la CPNEF.

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués en tenant compte des résultats de l'année précédente et des réels besoins de la branche.

Article 29.6

Contributions

29.6.1. Taux de cotisations et répartition

Les taux de cotisation sont les suivants :

Entreprises de moins de 10 salariés

En 2009, 0,75 % :

- 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0,60 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

En 2010, 0,85 % :

- 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0,70 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

En 2011, 1,05 % :

- 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de 10 à 19 salariés, 1,05 % de la masse salariale :

- 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de plus de 20 salariés, 1,6 % :

- 0,20 % pour le CIF ;
- 0,50 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;
- 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Les taux ci-dessus sont applicables au 1^{er} janvier de l'année n sur la base des effectifs constatés sur la DADS de l'année n - 1.

29.6.2. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

29.6.3. Franchissement des seuils

Les taux ci-dessus définis sont applicables dans l'année n + 1 de franchissement des seuils.

Article 29.7

Répartition de la contribution professionnalisation

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;

- financement des DIF prioritaires ;
- financement des études proposées par l’observatoire.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA (centre de formation des apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement, ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des DIF prioritaires et pouvant être financées par l’OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

Article 29.8

Apprentissage

29.8.1. Contrat d’apprentissage

Le contrat d’apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu’à 36 mois en fonction du type d’emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après. Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d’apprentissage et l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d’une personnalisation des parcours de formation, d’une alternance en centre de formation et dans l’entreprise et d’une certification des compétences et des connaissances acquises.

29.8.2. Objectifs du contrat

Le contrat d’apprentissage permet d’acquérir :

- un diplôme professionnel ;
- un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

29.8.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l’un des objectifs fixés à l’article 29.8.2, est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu’en soit le niveau ;
- Aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

29.8.4. Modalités

29.8.4.1. Durée du contrat

L’acquisition d’une qualification professionnelle par les jeunes ayant effectué le premier cycle d’enseignement secondaire implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des

diplômes d'Etat et des titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF. La durée du contrat sera en principe de 12 mois sauf exceptions :

- préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, et en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen la durée est portée à 36 mois ;
- si le diplôme préparé est de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ;
- diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEF et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

29.8.4.2. Durée de la formation

La formation dispensée par le CFA doit être au minimum de 400 heures par année en moyenne sur les années d'apprentissage.

29.8.4.3. Rémunération

La rémunération des apprentis de moins de 18 ans à l'entrée en formation est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé conformément aux taux suivants :

- 1^{re} année : 25 % ;
- 2^e année : 37 % ;
- 3^e année : 53 %.

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 29.4.4.4.

Article 29.9

Observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, la CPNEF crée en son sein un observatoire des métiers des organismes de tourisme. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

29.9.1. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers des organismes de tourisme est :

- de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;

- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- d'analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
 - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - de nourrir les travaux de la CPNEF.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

29.9.2. Fonctionnement

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé par les membres de la CPNEF.

Article 30

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

Article 30.1

Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation des organismes de tourisme (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (2 titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Article 30.2

Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

- élaborer une politique d'ensemble, tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 30.3

Missions

30.3.1. Formation

En matière de formation, la CPNEF est plus particulièrement chargée :

- de regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des CIF, des formations en alternance, des CFI, etc.
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,5 % de la masse salariale prévue par la loi ;
- de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.

30.3.2. Emploi

En matière d'emploi, la CPNEF est plus particulièrement chargée :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois, tant qualitativement que quantitativement ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en œuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- d'effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

Article 30.4

Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment :

- la périodicité et le calendrier des réunions ;
- l'élection d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e) ainsi que toute autre fonction déclarée nécessaire au bon fonctionnement de cette instance, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme.

Article 31

Désignation de l'OPCA et poursuite des négociations

Les signataires conviennent que la désignation de l'OPCA se fera en concertation tous les 3 ans, afin de permettre une juste mise en concurrence des organismes.

Pour la première période, courant de l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera désigné AGEFOS-PME comme OPCA jusqu'au 31 décembre 2009.

Les parties pourront donc librement déterminer leur choix lors des prochaines négociations pour tenir compte notamment des actions réellement effectuées par l'OPCA désigné ci-dessus, ainsi que de sa disponibilité.

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 qui n'y figureraient pas.

Article 2

Le présent avenant prend effet à la date de signature.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;
FNGF ;
FNCRT ;
FNCDT ;
FNSRLA.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNECTOUR.