

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1150409M
IDCC : 998, 1256

Entre :

La fédération des services énergie environnement (FEDENE),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ;

Le syndicat national du chauffage et de la l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT ;

La fédération générale CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers et ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

PRÉAMBULE

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009, en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.

Ces réformes (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et, depuis peu, l'ANI du 8 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009) sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, autoformation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif de :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences) ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation) ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF ;
- préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.

Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHOIX DE L'OPCA

Il est préalablement rappelé que :

Les entreprises doivent effectuer avant le 1^{er} mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

- un versement d'au moins 0,50 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus ;
- un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés,

à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (art. R. 6331-2, R. 6331-9, L. 6331-14 du code du travail).

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence (art. L. 6331-1, L. 6331-2, L. 6331-3, R. 6331-2 du code du travail).

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d'OPCALIA.

Par ailleurs, une section financière particulière au titre des entreprises de moins de 10 salariés est créée au sein d'OPCALIA.

Cette section professionnelle paritaire se réunira autant que nécessaire afin de gérer les enveloppes financières conformément aux décisions prises par la CPNE de la branche.

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.

Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

TITRE II

Article 1^{er}

Objectifs et missions de l'observatoire

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en trois fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces deux premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

Article 2

Fonctionnement, structure et organisation de l'observatoire

L'observatoire de métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.

En tant que de besoin la CPNE pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail *ad hoc* pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les résultats des travaux de l'observatoire seront transmis ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.

En vue d'assurer le fonctionnement de l'observatoire, la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiée.

Article 3

Dispositions financières

Les parties signataires conviennent de limiter à 75 000 € (soit le maximum prévu par la loi) par an le montant de l'enveloppe financière susceptible d'être affecté, chaque année, au fonctionnement de l'observatoire des métiers.

TITRE III

FORMATION EN ALTERNANCE, PRIORITÉ POUR LA BRANCHE

Article 4

Apprentissage

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet aux :

- apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des OETAM, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base, les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

Article 5

Dispositions financières relatives à l'apprentissage

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, les fonds collectés par OPCALIA seront, en partie, affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou les régions.

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

- la CPNE, au regard des recrutements des apprentis réalisés dans les entreprises de la branche, établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- au plus tard le 30 avril de chaque année, un budget prévisionnel dressé par les CFA sera transmis à la CPNE ;
- la partie des fonds transférée au CFA sera versée par OPCALIA avant le 1^{er} juillet de chaque année ;
- chaque CFA bénéficiaire sera tenu de transmettre à la CPNE, avant le 15 mai de l'année suivante, un compte rendu annuel d'utilisation des fonds transférés par OPCALIA.

Le CFA transmet obligatoirement l'avis de son conseil de perfectionnement.

La CPNE peut en tant que de besoin auditionner la direction du CFA.

Article 6

Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnus.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue ainsi qu'aux personnes handicapées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail « Contrat unique d'insertion ».

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

La durée pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée (art. L. 6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

La prise en charge des actions de formation par OPCALIA se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 € à ce jour ou lorsqu'elle porte sur des contrats conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail sur la base de 15 € par heure (art. D. 6332-87 du code du travail). Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au-delà de cette somme en application de l'article précité en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en œuvre.

La bourse de l'emploi pour les apprentis prévus à l'article 4 sera ouverte aux titulaires de contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation.

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (art. L. 6325-6 du code du travail).

TITRE IV

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 7

Information et orientation

Entretien professionnel

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises, soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche adopte le modèle de passeport formation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 8

Actions de formation

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation avec possibilité d'accéder à une formation qualifiante.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux ;
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir ;
- encouragera fortement et assurera la promotion de la validation des acquis de l'expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

Article 9

Développement du tutorat

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur, choisi sur la base du volontariat, ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer de 1 à 3 salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation, et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

Jusqu'à 5 % des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

Article 10

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (art. L. 6324-1 du code du travail) en activité. A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, elle doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

L'article L. 6324-7 du code du travail prévoit que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévu à l'article L. 6323-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6.

Les parties s'accordent pour que ces actions puissent aussi se dérouler intégralement pendant le temps de travail.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, sauf dérogation accordée par la CPNE ne pouvant conduire à une durée inférieure à 42 heures. Cette dérogation ne peut concerner les formations obligatoires liées à la sécurité.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

- les salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans

et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ou qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail (notamment les travailleurs handicapés) ;
- les salariés dont l'incapacité physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat mentionné à l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques ;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Sur cette base, et conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel, la CPNE est chargée du respect de ces priorités ; elle confie le suivi de la mise en œuvre des périodes de professionnalisation à la section paritaire d'OPCALIA.

Jusqu'à 20 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

Article 11

Droit individuel à la formation (DIF)

Règles générales relatives au DIF

A compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 1^{er} janvier 2005. Pour tout salarié à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé *pro rata temporis*.

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 au cours des 12 derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Toutefois, les partenaires s'accordent pour qu'il puisse aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail si le salarié et l'employeur en conviennent.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail 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.

Désaccord sur le choix de l'action de formation

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (art. L. 6323-12 du code du travail), l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9,15 € multiplié par le nombre d'heures acquises.

Portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail

La portabilité du DIF est régie par :

- pendant la rupture du contrat de travail par les articles L. 6323-17, L. 6323-18, L. 6323-19 et L. 6323-21 du code du travail ;
- pendant la période de chômage ou auprès d'un nouvel employeur par l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- en cas de départ à la retraite par l'article L. 6323-20 du code du travail ;
- en cas de rupture conventionnelle par l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- en cas de licenciement économique par l'article L. 1233-66 du code du travail ;

Jusqu'à 15 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF.

Article 12

Gestion des fonds

La section paritaire d'OPCALIA, qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation (et du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés) pourra proposer à la CPNE à la fin du 3^e trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus peuvent verser volontairement à l'OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré.

Article 13

Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

Article 14

Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

TITRE V

RÔLE DES INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE

Article 15

Rôle de la CPNE

Le rôle de la CPNE est défini au titre III « Rôle », 1 « Emploi », 2 « Formation », de l'accord de branche en date du 21 mai 1996.

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en œuvre ;
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
- elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds (art. 12), elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16

Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'article 15 du présent texte.

Article 17

Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 18

Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)