

Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 28 JUIN 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1151059M

IDCC : 1486

**PRÉAMBULE**

**Enjeux et priorités de la formation professionnelle**

La nécessité de s'adapter à notre environnement, d'anticiper les évolutions de branche et de sécuriser les trajectoires des salariés est un enjeu majeur pour tous les acteurs, entreprises et salariés. L'accélération des évolutions technologiques sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés.

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

Aussi leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution et positionnement professionnel et le besoin d'apporter des réponses adaptées aux évolutions économiques nécessite de travailler en profondeur les objectifs réels de la formation professionnelle et de préciser les domaines des responsabilités de chacun des acteurs au vu des enjeux individuels et collectifs, tant en ce qui concerne les personnes que les entreprises.

Par ailleurs, l'évolution démographique de la France et particulièrement de nos professions, pose durablement à la fois la question du renouvellement des générations et celle de la présence au sein des entreprises de générations de plus en plus diverses.

Dans ce contexte, il est nécessaire aussi d'avoir une vision prospective précise et claire de branche afin que les entreprises et les salariés puissent se positionner sur le marché tant économiquement que techniquement.

**Principe général**

Nous considérons que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

## **Objectifs poursuivis**

C'est pourquoi, partageant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, nous avons pour objectif de :

- permettre à chaque salarié(e) d'être acteur de son évolution professionnelle grâce notamment aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- sécuriser le parcours professionnel des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'orienter vers nos métiers ainsi que des salariés dont l'emploi est fragilisé, en mettant en œuvre notamment les deux dispositifs du contrat de professionnalisation ou d'une période 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 décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise, du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative, du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise ;
- réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

## **Structure de l'accord**

La mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- la définition d'un cadre reposant sur un socle qui est la stratégie de la branche tant économique que sociale ;
- l'orientation et les actions préalables à la formation tout au long de la vie professionnelle incluant notamment les entretiens professionnels et le bilan de compétences ;
- des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels telles que les contrats, les périodes de professionnalisation, la validation des acquis et de l'expérience (VAE), les actions de formation conduites dans le cadre du CIF ou de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année ;
- le développement des certifications et qualifications reconnues par la branche ;
- la mise en œuvre du passeport orientation et formation ;
- le développement de la fonction tutorale.

## **Lien avec la GPEC**

Le dialogue social doit être producteur d'accords et particulièrement en termes de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et sur la formation. Leur mise en œuvre effective répondra à une meilleure connaissance des besoins en compétences, des besoins des entreprises, en particulier des TPE-PME et des métiers en tension.

Les dispositifs de l'accord doivent contribuer à la construction du parcours de professionnalisation répondant à une meilleure anticipation des évolutions du marché de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Les dispositifs de formation et la pédagogie devront tenir compte de la variété des modes d'acquisitions des compétences, de la définition des objectifs de professionnalisation, de l'évaluation de l'atteinte de ces objectifs, ainsi que de la diversité des certifications professionnelles.

La formation n'est pas une fin en soi, mais bien un ensemble de dispositifs qui s'appuient notamment sur la GPEC des entreprises, les études produites par l'OPIIEC, la politique de formation définie annuellement par la CPNE, mise en œuvre par le FAFIEC.

Pour aider les entreprises et les salariés dans ce sens, la branche dispose d'outils tels que :

- la GPEC de branche qui devra être enrichie d'un observatoire dynamique permanent ;
- la GPEC d'entreprise qui doit encore se développer, notamment dans les bassins d'emploi et les territoires quand elle n'existe pas ;
- les études et les différents travaux de l'OPIIEC ;
- le référentiel des métiers que nous doterons d'un moteur de recherche ergonomique pour faciliter son exploitation.

Le (la) salarié(e) et l'entreprise pourront ainsi dessiner ensemble des trajectoires professionnelles adéquates, évaluer les compétences et les formations à mettre en œuvre afin de dresser un plan d'action pertinent, lors des réunions prévues à cet effet entre le salarié, son encadrement et les ressources humaines de l'entreprise.

### **Publics prioritaires**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) des entreprises et de la branche, notamment par ses études au travers de l'OPIIEC, doit permettre d'identifier en amont :

- les publics prioritaires qui pourraient utiliser « l'outil formation » par nécessité de repositionnement dans un même secteur d'activité ou non ;
- les besoins de formation en termes de reconversion et d'évolution en réponse à des besoins technologiques.

Par ailleurs, s'il est nécessaire de maintenir le potentiel des salariés les mieux formés et de développer leurs compétences, une réponse particulière doit être donnée aux salariés positionnés sur les premiers niveaux de qualification de la branche et doit aussi accroître les possibilités d'emploi de ces catégories par des périodes de professionnalisation, la mise en œuvre de VAE.

De même la formation des salariés des TPE-PME constitue un objectif prioritaire.

### **Logique de projet, régions et bassins d'emploi**

Nous passerions progressivement d'une logique de financement de dispositifs à une logique de financement de projets : l'accès aux ressources de financement de la formation dépend en partie de l'inscription du projet dans des priorités identifiées et préalablement négociées. Sont mises en avant la pertinence et la qualité des projets, et leur adéquation avec l'environnement socio-économique dans lequel ils sont appelés à se déployer.

La loi du 24 novembre 2009, par ses modifications entre autre concernant le DIF, correspond aux orientations décrites ci-dessus et l'accord doit donc permettre et favoriser l'initiative des salariés dans la connaissance partagée de la stratégie de l'entreprise.

## Dispositions générales

La politique de formation de la branche définie par les partenaires sociaux est mise en œuvre en s'appuyant sur :

1. Le présent accord, qui vise à fixer le cadre conventionnel général de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
2. La note de politique de formation qui est établie chaque année par la CPNE. Les partenaires sociaux se donnent les moyens d'établir cette note de politique avant le 31 juillet.

Elle pourra, à titre exceptionnel, faire l'objet d'ajustements en cours d'année sur décision paritaire de la CPNE.

La note de politique de formation définit :

- le contexte, les enjeux, et les priorités de formation de la branche ;
- les principales affectations et moyens destinés à accompagner les priorités de formation ;
- les modalités de prise en charge des coûts de diagnostic GPEC des TPE-PME.

A défaut d'une nouvelle note de politique de formation, celle de l'année précédente sera appliquée.

3. Le conseil d'administration du FAFIEC applique la note de politique formation.

Il définit en fonction de ses ressources, les critères de régulation et de prise en charge des actions de formations (plafonds, montants de prise en charge, éléments de régulation), conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux conviennent que les priorités de formation de la branche résultent :

- d'enjeux stratégiques collectifs nécessitant de développer les compétences des salariés ;
- des axes de progrès identifiés par les acteurs de la branche par l'intermédiaire des études menées par l'OPIIEC ;
- des orientations et préconisations issues des dispositifs de GPEC de branche ;
- de circonstances conjoncturelles ou exceptionnelles auxquelles des programmes de formation peuvent apporter des réponses d'urgence.

Les partenaires sociaux mettront en place un club des utilisateurs du FAFIEC dans le cadre d'une démarche qualité des services du FAFIEC, dans un délai de 1 an à compter de la signature de l'accord. Les modalités de mise en œuvre seront définies par le conseil d'administration du FAFIEC.

Parmi les dispositifs à mettre en œuvre, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre le développement des CQP et CQPI, et participer à des CQPI existants, et poursuivre notamment la mise en place d'actions collectives et de partenariats (régions, Etat, Europe, FPSPP...).

En complément des comités certificats de qualification professionnelle (CQP) et actions collectives nationales (ACN), il est créé au sein de la CPNE un comité partenariats. Ses modalités de fonctionnement sont fixées par accord de branche.

Ce comité sera chargé :

- d'identifier les besoins de la branche, par secteur et par région, en s'appuyant sur les ressources disponibles de la branche ;
- de distinguer les publics pouvant accéder à une formation « classique » groupée et ceux nécessitant une individualisation (part modulaire) ;
- de préparer les conventions avec Pôle emploi ;
- de s'intéresser à la pérennité de l'emploi.

Le FAFIEC assurera le support technique permettant l'élaboration et la mise en œuvre des décisions politiques prises par la CPNE et les comités créés par elle. Ces dispositions sont applicables à la signature de l'accord.

La note de politique de formation formalisera des enveloppes spécifiques correspondant à la prise en charge des formations pour chacun des dispositifs de formation.

Les partenaires sociaux souhaitant permettre aux entreprises de sélectionner des organismes de formation proposant des moyens pédagogiques et humains adéquats, ils demandent à l'OPCA de travailler à la mise en place d'un référentiel des formations couramment mises en œuvre dans la branche.

Les actions de formation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation agréé.

L'employeur est libre de choisir l'organisme de formation auquel il confie la formation de ses salariés, sous réserve qu'il soit enregistré conformément aux nouvelles dispositions légales.

Lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre au stagiaire à l'issue de la formation une attestation de formation. Cette attestation contient les mêmes informations que celles remises par un prestataire extérieur. Elle mentionne les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

En tout état de cause, le FAFIEC prendra en charge le financement des actions de formation dans la limite des enveloppes et critères de régulation définis par le conseil d'administration du FAFIEC.

Il pourra refuser le financement lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants.

En cas de coûts excessifs, la prise en charge par le FAFIEC tiendra compte des coûts moyens pratiqués. La modalité pratique sera mise en place par le conseil d'administration du FAFIEC.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **ORIENTATION ET ACTIONS PRÉALABLES À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

#### Section 1

##### *Passeport orientation et formation*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, aider à son orientation, chaque salarié(e) 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.

Chaque salarié(e) peut, à son initiative, établir son « passeport orientation et formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans le respect des évolutions législatives et réglementaires, ce « passeport orientation et 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 ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- 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 (de la) salarié(e), les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences ou de bilan d'étape professionnel dont il-elle a bénéficié.

L'employeur ne peut exiger du (de la) salarié(e) qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation.

## Section 2

### *Entretiens*

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *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 (de la) salarié(e) 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.

L'entretien professionnel a pour objectif de permettre au (à la) salarié(e) d'être acteur de son évolution professionnelle. Il est un moment d'échanges au cours duquel le (la) salarié(e) et l'employeur ou son représentant font le point sur l'activité professionnelle du (de la) salarié(e).

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du (de la) salarié(e), de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- les compétences du (de la) salarié(e) en regard de son métier dans l'entreprise ;
- 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.

L'entretien sera également l'occasion pour le (la) salarié(e) de faire part de ses souhaits en matière de formation et/ou d'évolution.

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 (de la) salarié(e). Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, ces éléments y figureront.

## **Article 2**

### *Bilan d'étape professionnel*

Tous les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise peuvent bénéficier, à leur demande, d'un bilan d'étape professionnel.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le (la) salarié(e) et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du (de la) salarié(e).

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés de cette possibilité.

Le bilan d'étape professionnel peut être renouvelé tous les 5 ans, à la demande du (de la) salarié(e).

Un accord national interprofessionnel étendu déterminera les conditions d'application et les conditions d'information des salariés.

## **Article 3**

### *Entretien avec les salariés de 45 ans et plus*

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le (la) salarié(e) notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

L'entretien sera renouvelé tous les 5 ans.

## **Section 3**

### *Bilan de compétences*

Au-delà de l'entretien professionnel, chaque salarié(e) 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 (la) salarié(e) 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(e) 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 (congé parental, d'éducation, sabbatique, de solidarité internationale...) hors congé de formation, d'une durée supérieure ou égale à 1 an ;



- les salariés de retour d'expatriation ou de mission longue, d'une durée supérieure ou égale à 2 ans n'ayant pas bénéficié de formation professionnalisante durant cette période ;
- 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<sup>e</sup> 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).

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

Le (la) salarié(e) qui a bénéficié d'un bilan de compétences est seul(e) destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers, notamment à son employeur, qu'avec son accord.

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.

## TITRE II

### ACTIONS CONCOURANT À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### Section 1

##### *Professionnalisation*

Afin de permettre l'accès aux dispositifs de péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les ressources collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation devront respecter l'affectation d'un minimum de 50 % au financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation d'une durée minimum de 120 heures visant une qualification soit enregistrée dans le répertoire national des certifications, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Contrats de professionnalisation*

##### 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 des 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 ;
- aux travailleurs porteurs de handicap.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- un CQP ;
- un CQPI ;
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE ou correspondant aux référentiels des métiers de la branche, et aux 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 est désigné par l'employeur pour accueillir et guider le (la) salarié(e) dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

## 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 du code du travail et des articles D. 6325-14 et D. 6325-18 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 (niveau Education nationale)	ANNÉE d'exécution du CP	COEFFICIENT d'entrée	TAUX DE RÉMUNÉRATION % du SMC	
			Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
V et IV	1 <sup>re</sup>	220	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup>	220	100 %	100 %
III Métiers transverses	1 <sup>re</sup>	240	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup>	240	90 %	100 %
III Métiers de la branche	1 <sup>re</sup>	275	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup>	275	90 %	100 %
II	1 <sup>re</sup>	310	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup>	310	90 %	100 %
I	1 <sup>re</sup>	95	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup>	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, ou CQPI.

### 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.

### 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.

### 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.

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

Les contrats de professionnalisation pris en charge par le FAFIEC concernent les métiers de la branche ainsi que les métiers transverses.

Le tableau ci-dessous détaille les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC, les montants de prises en charge par le FAFIEC étant définis annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation.

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 (4)
Diplôme Titre (RNCP) CQP et CQPI (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mois	15 à 50 % > 150 Heures	14 € par heure et 9,15 € pour les métiers transverses
	Tous	≤ bac/bac + 1			10 € par heure et 9,15 € pour les métiers transverses
Qualifications : – reconnues par la CPNE ; – ou, corres- pondant aux métiers décrits dans les référen- tiels des métiers de la branche, et les métiers transverses	Tous	Tous niveaux	De 6 à 18 mois	15 à 25 % > 150 heures	10 € par heure et 9,15 € pour les métiers transverses
			Au-delà du 18 <sup>e</sup> mois	Pas de prise en charge	
Publics en difficulté (1)	Tous		Jusqu'à 24 mois	15 € par heure	
Personnes porteuses de handicap (2)	Tous		De 6 à 24 mois selon la qualification visée	15 € par heure	
Jeunes sans qualification (3)	Tous		Jusqu'à 24 mois	18 € par heure	

(1) Le contrat de professionnalisation est étendu aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour adultes handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion.

Pour ces publics, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

La prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec ces publics fait l'objet d'une prise en charge spécifique de 15 €.

(2) L'accès au contrat de professionnalisation est facilité pour les personnes porteuses d'un handicap.

La prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec ces publics fait l'objet d'une prise en charge spécifique de 15 €.

(3) L'accès au contrat de professionnalisation est facilité pour certains jeunes sans qualification.

Pour ces publics, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

La prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec ces publics fait l'objet d'une prise en charge spécifique de 18 €.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(4) Les montants de prise en charge par le FAFIEC applicables en 2011 figurent dans le tableau ci-dessus.

Ils pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation, pour les prises en charges postérieures au 31 décembre 2011, dans les limites suivantes :

- les taux horaire de 9,15 €, de 9,15 € à 15 € ;
- les taux horaire de 10 €, de 10 € à 15 € ;
- les taux horaire de 14 €, de 14 € à 20 €.

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

Le coût moyen annuel de prise en charge des contrats de professionnalisation ne pouvant excéder 6 800 € au regard des critères de prise en charge du FPSPP (5), la CPNE fixe annuellement et par catégories telles que définies dans le tableau de prise en charge ci-dessus, des plafonds de prise en charge permettant de respecter le montant moyen annuel.

(5) Le coût moyen annuel maximum de prise en charge des contrats de professionnalisation est modifié de droit par les critères de péréquation du FPSPP et sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## 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, section 1 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 2

#### *Périodes de professionnalisation*

##### 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, un CQPI, 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 de formation 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.

##### 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 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 effectué 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.

##### 2.3. Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans la branche à tout salarié, et répondant à 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 jeunes de moins de 26 ans dont le niveau est inférieur à bac + 2 ;
- 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 reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ;
  - de retour d'un congé parental ;
  - en situation de chômage partiel ;
- reconnus travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- déclarés inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- de retour d'expatriation ;
- de retour après une absence supérieure à 6 mois ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- dont les conditions d'exercice de leur métier et de la mise en œuvre de leurs compétences sont soumises à des modifications législatives, réglementaires ou normatives d'origine nationale, européenne ou internationale.

## 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.

### 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 2.2.3 sont définis dans le tableau ci-dessous :

	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2
Durée de la formation (1)	70 heures minimum et 1200 heures maximum	
Durée de la période	24 mois maximum	
Taux de prise en charge par le FAFIEC (2)	35 € par heure	– 25 € par heure les 300 premières heures – 15 € par heure au-delà de 300 heures
En cas d'utilisation du DIF pendant le temps de travail	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques (à hauteur de 35 € par heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques (à hauteur de 35 € par 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 par année civile (à hauteur de 10 € par heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures par année civile (à hauteur de 10 € par heure)
(1) Seules les périodes de professionnalisation d'une durée minimum de 120 heures visant une qualification soit enregistrée dans le répertoire national des certifications, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle sont éligibles à la péréquation du FPSPP. (2) Le montant total 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 :

- les montants horaires de 10 €, de 10 € à 40 € ;
- les montants horaires de 15 €, de 15 € à 50 € ;
- les montants horaires de 25 €, de 25 € à 60 € ;
- les montants horaires de 35 €, de 35 € à 70 €.

La note de politique de formation précisera les enveloppes réservées au financement de périodes de professionnalisation pour les salariés appartenant aux catégories 1 et 2.

Pour un (une) même salarié(e), un délai de franchise correspondant à la durée de la première période de professionnalisation devra être respecté.

Le délai court de la fin d'une période prise en charge au début de la suivante.

Conformément aux dispositions interprofessionnelles en vigueur, la période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge totale ou partielle par le FAFIEC, quelle que soit la décision de l'employeur.

A l'exclusion des cas de rupture consécutifs à la rupture du contrat de travail, lorsque la période de professionnalisation est définitivement rompue à l'initiative de l'employeur, ce dernier s'engage à rembourser la prise en charge effectuée par le FAFIEC.

La commission de professionnalisation du FAFIEC examinera les recours éventuellement formés par les employeurs et pourra dispenser l'entreprise de remboursement lorsqu'elle l'estimera légitime.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Section 2

### *Validation des acquis et 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(e) 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, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche, d'un CQPI 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 interbranches 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 (la) salarié(e) et des jurys de validation dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 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.

### Section 3

#### *Congé individuel de formation*

Les dispositions relatives au congé individuel formation et applicables dans la branche sont celles de l'accord national interprofessionnel sur la formation en vigueur.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans les entreprises peuvent, s'ils le demandent, bénéficier d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. Les frais sont pris en charge en tout ou partie par les OPACIF.

Pendant la durée de cette formation, le (la) salarié(e) bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La durée minimum de la formation ouvrant le droit à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation d'assurer la prise en charge de la formation est de 120 heures.

### Section 4

#### *POE*

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La POE pourra être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche, notamment en matière de difficultés de recrutement rencontrées pour certains métiers.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de POE sont individualisées, et donnent lieu au préalable à une évaluation des compétences individuelles, afin de définir le contenu de la formation à venir.

La formation est cofinancée par Pôle emploi, le FAFIEC participant au financement des coûts pédagogiques dans les conditions définies par la note de politique de formation ou à défaut par le CA du FAFIEC.

A cet effet, le FAFIEC conclut une convention avec Pôle emploi afin de définir le cadre, les objectifs et les modalités de cofinancement de la POE.

### Section 5

#### *Salariés ayant des mandats électifs ou syndicaux*

En vue d'assurer la sécurisation des parcours de ces populations, les actions de formation convenues lors de l'entretien professionnel seront réalisées afin que ces salariés maintiennent leur compétence et leur technicité en rapport avec le métier exercé.

## TITRE III

### **PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE**

#### Section 1

##### *Actions conduites dans le cadre du plan de formation*

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *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 2 réunions spécifiques prévues à l'article L. 2323-34.

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.

## **Article 2**

### *Plan annuel de formation*

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

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

- 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.

Le plan de formation de l'entreprise est régi par les dispositions des articles L. 6313-1 et suivants du code du travail.

#### 2.2. Composition du plan de formation par nature d'actions de formation

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 de l'entreprise, soit en dehors.
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 relative 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.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les connaissances acquises par le (la) salarié(e) au cours de la formation sont utilisées durant son travail.

Les actions de formation correspondant à cette obligation sont les actions de catégorie 1 « adaptation du (de la) salarié(e) au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise »...

Actions de catégorie 2 « développement des compétences du (de la) salarié(e) »

Les actions de formation ayant pour objet de permettre au salarié de développer ses compétences sont les actions de catégorie 2.

Il est recommandé qu'elles s'intègrent dans une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences pour favoriser leur mise en application par les salariés dans le cadre de l'entreprise.

Un accord écrit entre salarié(e) et employeur définissant les modalités de mise en pratique est également recommandé.

Ces actions de formation peuvent être demandées et suivies à l'initiative du (de la) salarié(e) dans le cadre du DIF.

Peuvent entrer dans ce cadre les actions de formations destinées au développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un mandat électif ou syndical.

## 2.3. Actions de formation et temps de travail

### Catégorie 1

Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

## Catégorie 2

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

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit avec le (la) salarié(e), si le départ en formation conduit le (la) salarié(e) à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail :

- 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 ;

- 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.

### Allocation de formation

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 :

$$151,67 \times 12 \text{ mois} \times \left( \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\frac{\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait}}{218}} \right)$$

Le salaire horaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article D. 6321-7 du code du travail.

### Formation hors temps de travail

Lorsque la formation a lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, un accord écrit précise les modalités d'absence, le maintien de la couverture sociale, le montant de l'allocation formation...

Les entreprises s'efforceront de permettre au salarié d'utiliser les compétences acquises au cours de sa formation dans un délai de 6 mois maximum.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le (la) salarié(e) accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Section 2  
*Orientations privilégiées*

**Article 1<sup>er</sup>**  
*Salariés des TPE et PME*

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 salariés.

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.

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'entreprises et leurs salariés ;
- des actions pour bilan de compétences telles qu'elles sont définies au titre I<sup>er</sup> ci-dessus ;
- des actions de formation accompagnant les contrats de professionnalisation mis en œuvre dans le respect des dispositions prévues à l'article 2-1 ci-dessus ;
- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, telles qu'elles sont définies à l'article 2-2 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 montant de 50 €, de 40 € à 60 € ;
- le montant de 140 €, de 120 à 160 €.

### 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 2

### *Enquêteurs vacataires et personnels liés à l'enquête et 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 et les prises en charge sont fixées par les dispositions du titre IV.

## Article 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 met notamment en œuvre des études sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme : les études écarteront toute terminologie discriminante lors de leur publication.

L'OPIIEC fournira des études, conformément à l'accord égalité hommes/femmes de la branche du 24 avril 2008.

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 compétence 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**

##### *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.

L'OPIIEC et le FAFIEC peuvent 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 IV**

### **DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION**

#### **Section 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 (la) salarié(e) peut faire valoir son droit d'utiliser son DIF à tout moment.

#### **Section 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 intermitte à garantie annuelle (CEIGA) relève de cette disposition.



b) Tout salarié sous contrat à durée déterminée ou contrat vacataire, 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.

### Section 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 fonction du (de la) salarié(e) 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 sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, 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 (la) salarié(e) bénéficie de 20 heures par an, peu importe que le contrat ait fait l'objet de suspension.

### Section 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.

La formation économique et syndicale peut être mise en œuvre dans le cadre du DIF sans que cette disposition ne se substitue aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Lorsque le (la) salarié(e) utilise son DIF pour suivre une formation d'une durée supérieure ou égale à 70 heures dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, alors sa rémunération et éventuellement sa position dans la grille de classification feront l'objet d'un examen, notamment au regard des nouvelles compétences acquises, lors de l'entretien professionnel qui suivra son retour.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du (de la) salarié(e),  
en accord avec son employeur

En conséquence, en application de l'article L. 6323-3 du code du travail, chaque salarié(e) est informé(e) 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, 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 (de la) salarié(e), en dépassement de son temps de travail dans la limite de 50 heures par an par salarié(e) 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 ;
  - éventuellement, hors temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié(e), de 80 heures pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant le développement des compétences.

#### DIF obligatoire pour les salariés de plus de 55 ans : conditions

Lorsqu'un (une) salarié(e) de plus de 55 ans, ayant une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise et n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans souhaite utiliser son DIF, l'employeur ne pourra refuser la prise en charge de 21 heures de formation, lorsque l'action est en lien avec l'emploi du (de la) salarié(e) ou avec l'activité de l'entreprise.

Les heures de formation viendront s'imputer sur le compteur DIF du (de la) salarié(e).

La formation pourra se dérouler pour tout ou partie sur le temps de travail.

Ce dispositif prioritaire ne pourra être utilisé qu'une seule fois par le (la) salarié(e) d'une même entreprise.

#### Section 5

##### *Modalités de prise en charge du DIF par le FAFIEC*

Lorsqu'une formation est demandée au titre du DIF, elle est prise en charge par le FAFIEC dans les mêmes conditions que celles prévues pour le dispositif de formation dans lequel l'action de formation s'inscrit.

Dans le cadre de la mise en œuvre du DIF obligatoire pour salariés de plus de 55 ans :

- l'action de formation sera prise en charge par le FAFIEC à hauteur d'un forfait de 40 € par heure. Ce montant pourra être révisé par la CPNE chaque année dans une fourchette de 35 à 55 € ;
- le complément éventuel est à la charge du (de la) salarié(e) et/ou de l'employeur selon les modalités qu'il leur appartient de définir.

#### DIF prioritaire pour les enquêteurs vacataires

Concernant l'utilisation du DIF par les enquêteurs vacataires, après accord de leur employeur, le FAFIEC participera au coût pédagogique de la formation et remboursera l'allocation formation due par ce dernier. L'action de formation sera prise en charge à hauteur de 30 € (HT) par heure. Le complément éventuel est à la charge du (de la) salarié(e) et/ou de l'employeur selon les modalités qu'il leur appartient de définir.

Concernant l'utilisation du DIF porté par les enquêteurs vacataires lorsqu'ils sont recrutés, les enquêteurs ont deux ans pour demander leurs droits à utiliser leur DIF porté. Après accord de leur employeur, le FAFIEC participera au coût pédagogique de la formation et remboursera l'allocation formation due par ce dernier si la formation se déroule hors temps de travail. L'action de formation sera prise en charge à hauteur de 30 € (HT) par heure. A défaut d'accord de l'employeur mais si la formation relève des priorités de la branche, la formation se déroulera alors hors temps de travail, sans allocation formation, et sera prise en charge par le FAFIEC à 30 € par heure. Le complément éventuel est à la charge du (de la) salarié et/ou de l'employeur selon les modalités qu'il leur appartient de définir.

Le calcul de l'allocation de formation est réalisé par le FAFIEC sur la base des documents fournis par l'entreprise.

## DIF mutualisé ou « accompagnement DIF » pour les TPE et PME

Afin d'inciter les employeurs à mettre en œuvre le DIF dans les TPE et PME, les partenaires sociaux créent un dispositif d'accompagnement visant à compenser partiellement le coût du DIF (salaire pour le DIF pendant le temps de travail ou l'allocation formation pour le DIF hors temps de travail) dans ces entreprises. Ce dispositif s'ajoute à la prise en charge éventuelle des coûts pédagogiques selon le dispositif de formation utilisé.

Une enveloppe « accompagnement DIF » sera créée au sein de la section plan de formation des 10 à 49 salariés.

Une enveloppe « accompagnement DIF » sera créée au sein de la section plan des moins de 10 salariés, alimentée en début d'année par une fongibilité descendante d'une enveloppe provenant de la section 10 à 49 salariés.

L'accompagnement DIF pour les TPE et PME sera pris en charge à hauteur du Smic horaire brut  $\times$  20 heures.

### Section 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, énumérées au présent accord sous la rubrique « 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 (la) salarié(e) et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu au titre I<sup>er</sup> du présent accord, des priorités de formation de l'entreprise ou de la CPNE.

### Section 7

#### *Demande et délai de réponse*

Lorsque le (la) salarié(e) prend l'initiative de faire valoir des droits à la formation, il (elle) 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.

### Section 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 (la) salarié(e), celui-ci peut demander à bénéficier d'une anticipation de ses droits dans la limite de 120 heures.

### Section 9

#### *DIF et rupture du contrat de travail*

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Avant la sortie des effectifs*

##### 1.1. En cas de licenciement

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

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le (la) salarié(e) en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6332-14 (9,15 € en 2011), permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Si la demande du (de la) salarié(e) n'est pas faite avant la fin du préavis, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le (la) salarié(e), s'il y a lieu, de ses droits en matière de DIF. Cette information comprend également dans les cas de licenciements économiques avec convention de reclassement personnalisé, les droits du (de la) salarié(e) en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-66.

### 1.2. En cas de démission

En cas de démission, et après accord de l'employeur, le (la) salarié(e) 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.

### 1.3. En cas de départ ou mise à la retraite

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

Néanmoins :

- le (la) salarié(e) quittant l'entreprise en raison d'une mise à la retraite peut bénéficier d'actions de formation 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 (la) salarié(e) 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 deux 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 du code du travail (9,15 € en 2011).

### 1.4. Mentions sur le certificat de travail

Quelle que soit la cause de rupture du contrat de travail, à l'expiration de ce dernier, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le (la) salarié(e) au titre du DIF, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour son financement.

Il précise le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisé, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, ainsi que la somme correspondant à ce solde.

## Article 2

### *Après la sortie des effectifs*

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou échéance à terme du contrat de travail (CDD) qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire

visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 (9,15 € en 2011), est utilisée dans les conditions suivantes :

- le demandeur d'emploi peut demander à bénéficier de ses droits à DIF. L'action est financée par l'OPCA du dernier employeur. La mobilisation des crédits du DIF a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage après avis du référent chargé de son accompagnement ;
- le (la) salarié(e) peut demander à bénéficier de ses droits à DIF auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche. L'action est financée par l'OPCA du nouvel employeur soit après accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action relève des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise. Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation formation n'est pas due par l'employeur.

Concernant le paiement des sommes incombant au FAFIEC, les partenaires sociaux décident que la portabilité du DIF des demandeurs d'emploi sera imputée sur la section professionnalisation. La portabilité du DIF des salariés demandant à bénéficier de leurs droits auprès d'un nouvel employeur sera imputée sur la section formation continue correspondant à la taille de l'entreprise auprès de laquelle le (la) salarié(e) a formulé sa demande, à l'exception des demandes de financement de DIF pour des actions de professionnalisation. Dans ce cas, les sommes seront imputées sur la section professionnalisation.

## Section 10

### *Désaccord entre le (la) salarié(e) et son employeur à propos du DIF*

Lorsque pendant 2 exercices civils consécutifs, le (la) salarié(e) et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le (la) salarié(e) 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 (la) salarié(e) 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.

## TITRE V

### **CQP ET CQPI**

Depuis 2001, la branche a déjà mis en place des formations et dispositifs de VAE débouchant sur des certificats de qualification professionnelle (CQP).

La branche affirme la volonté de développer les CQP et regarde particulièrement l'opportunité de développer des CQPI.

Les employeurs s'engagent à favoriser les formations en alternance débouchant sur des CQP afin de favoriser l'emploi des jeunes sans qualification ou peu qualifiés dans la branche. A cet effet, un parcours de formation professionnelle sera élaboré via notamment la mise en place de CQP afin que ces jeunes puissent accéder à un niveau bac + 2.

TITRE VI

**DISPOSITIFS RELATIFS À L'ACCUEIL, AU TUTORAT  
ET AUX MISSIONS D'ENSEIGNEMENT**

Section 1

*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- tutrice) ;
- période de professionnalisation (tuteur- tutrice) ;
- 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(e) ;
- 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(e). 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(e).

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(tes).

Le nom du (de la) tuteur(trice), son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le (la) tuteur(trice) suit au maximum les activités de trois apprenants(tes) dans les cadres définis ci-dessus. Il conserve la responsabilité de l'action de formation pendant toute sa durée, sauf évènement exceptionnel.

Le (la) tuteur(trice) 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 (la) tuteur(trice) 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 (la) tuteur(trice), 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.

## Section 2

### *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 (la) salarié(e) et l'entreprise, dans la limite de 120 heures par an, déduction faite de la rémunération versée par l'établissement ou l'organisme de formation.

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

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



consécutives 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.

### Section 3

#### *Participation à un jury d'examen ou de VAE*

Conformément à l'accord CQP du 28 octobre 2009 et aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'un(e) salarié(e) est désigné(e) pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis et de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du (de la) salarié(e), les cotisations obligatoires ou conventionnelles qui s'y attachent et le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

## 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.

Dans le respect de l'article L. 2241-6 du code du travail ; les négociateurs examineront notamment les points suivants :

- les conditions de mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- la portabilité du droit individuel à la formation ;
- la mise en œuvre du passeport orientation et formation ;
- le développement du tutorat ;
- 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 des acquis de l'expérience et de certification ;
- 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

Quel que soit le motif, l'employeur ne pourra s'exonérer de :

- son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- son obligation de concourir au financement de la FPC en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1.

Les partenaires sociaux rappellent, en outre, que le financement de la formation est assis sur :

- les entreprises ;
- le FAFIEC ;
- les partenaires (FPSPP, régions, Etat, Europe...).

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 :

#### Section 1

##### *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 et R. 6331-14, 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.

## Section 2

### *Entreprises dont l'effectif est compris entre moins de 20 et 10 salariés*

Les entreprises de 10 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 et R. 6331-14 du code du travail.

## Section 3

### *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.

## Section 4

### *Entreprises dites en franchissement de seuil*

Pour les entreprises qui atteignent respectivement les seuils de 10 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.

## Section 5

### *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 conventionnels obligatoires.

## Section 6

### *Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

La loi du 24 novembre 2009 a institué une contribution obligatoire des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, par l'intermédiaire de leur OPCA. L'assiette de cette contribution est déterminée par l'article L. 6332-19 du code du travail.

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %).

La répartition de la contribution des entreprises de la branche au fonds de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation est déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de la répartition.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Entreprises occupant moins de 10 salariés*

Conformément aux dispositions légales et aux dispositions financières du présent accord les entreprises de moins de 10 salariés versent obligatoirement au FAFIEC les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue et de la professionnalisation.

Les partenaires sociaux décident que les entreprises de moins de 10 salariés s'acquittent de leur contribution au FPSPP en versant leur obligation conventionnelle au FAFIEC.

Sur ces versements, le FAFIEC prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette légale en appliquant le taux défini dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

## **Article 2**

### *Entreprises occupant 10 salariés et plus*

Conformément aux dispositions légales et aux dispositions financières du présent accord, les entreprises de 10 salariés et plus versent obligatoirement au FAFIEC la contribution due au titre de la professionnalisation et 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux décident que les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent de leur contribution au FPSPP en versant leur obligation conventionnelle au FAFIEC.

Sur ces versements, le FAFIEC prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette légale en appliquant le taux défini dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

## **TITRE IX**

### **CLAUSES DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET IMPÉRATIVITÉ DES STIPULATIONS DE L'ACCORD**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Impérativité*

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif.

#### **Article 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 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 1<sup>er</sup> 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 six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé 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.

#### **Article 4**

##### *Adaptation des dispositions conventionnelles relatives à la formation*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir d'ici le 31 décembre 2014 afin d'adapter aux dispositions du présent accord la convention collective et les différents accords nationaux relatifs à la formation.

## **Article 5**

### *Caducité de certaines dispositions conventionnelles*

Le présent accord annule et remplace l'accord du 23 octobre 2008 sur la formation professionnelle, ainsi que tous ses avenants.

## **Article 6**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

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

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 28 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYNTEC ;

CICF.

#### **Syndicats des salariés :**

FIECI CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CGT.