

Brochure n° 3234

Convention collective régionale
IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)

ACCORD DU 4 MARS 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151430M
IDCC : 1391

Suite à la commission paritaire du 4 mars 2011 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord, se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne et notamment à celles de l'accord du 26 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle et de son avenant n° 38 du 25 mai 2007 portant révision de l'article 6.1 « Transfert du DIF ».

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans ses objectifs de :

- qualification des salariés, fidélisation et facilitation de leur évolution professionnelle ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- facilitation de l'intégration des jeunes ;
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur évolution professionnelle ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Ils tiennent compte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie mais également les dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils tiennent compte du bilan de l'application de l'accord du 26 janvier 2005 et des travaux conduits depuis 2005 au sein de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord du 13 décembre 2007.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle continue a pour objectif de favoriser l'insertion dans l'emploi, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels par le biais d'une adaptation à l'évolution des emplois. Elle ne peut pas constituer un frein à l'emploi des salariés, cet accord ayant pour objectif de favoriser l'accès de l'ensemble des salariés et notamment des publics prioritaires à la formation tout au long de la vie professionnelle.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du secteur de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne et participer au développement individuel des salariés.

Les parties signataires affirment leur volonté de construire et mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins et la gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels dans une logique de co-construction.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle.

TITRE I^{ER}

PRIORITÉS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 1^{er}

Priorités de la branche au titre du contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 1.1

Actions de formation prioritaires au titre du contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Les actions de formation considérées comme prioritaires au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) pour leur financement par l'OPCA sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ;
- les diplômes et titres homologués non spécifiques à la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

Les parties conviennent que cette liste pourra être ajustée et complétée annuellement par la section paritaire professionnelle au vu des orientations de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualification de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Article 1.2

Publics prioritaires au titre du contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois ou de tout autre public prioritaire bénéficiaire du dispositif susvisé selon les textes en vigueur.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Elles entendent en conséquence mettre en place et développer au sein des entreprises de la branche le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail.

La durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications visés le nécessiteront, à 24 mois maximum.

Il est convenu que la durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies ci-dessus à une durée égale à 40 % de la durée du contrat.

En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 1.3

Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation ⁽¹⁾

Les modalités de prise en charge par l'OPCA au titre des contrats de professionnalisation sont définies, en fonction des priorités retenues à l'article 1.1 du présent accord, sur la base du barème figurant en annexe I dudit accord.

Les parties signataires conviennent qu'afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les contrats de professionnalisation qui seront conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes figurant en annexe I du présent accord d'une majoration de la prise en charge de 10 %.

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet d'une bonification de 10 %.

Enfin les contrats conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) bénéficieront d'une majoration de 10 % pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 2

Priorités de la branche au titre de la période de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 2.1

Actions de formation prioritaires au titre de la période de professionnalisation ⁽¹⁾

La période de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que la « période de professionnalisation » est visée ci-après) a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (ou tout organisme s'y substituant) ;
- reconnue dans les classifications professionnelles de branche ;
- ouvrant droit à une certification de qualification professionnelle,

et notamment celles reconnues par des diplômes et titres homologués, des diplômes et titres homologués non spécifiques au secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

La période de professionnalisation peut également permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation a été défini comme prioritaire par la branche professionnelle, en tenant compte des travaux de la CPE-FP de la branche.

A ce titre, les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA seront les suivantes :

- actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies (au sens large) et des compétences bureautiques, anglais technique et commercial et autres langues utilisées dans le cadre professionnel, formation techniques et qualité (processus qualité/management), normes réglementaires et notamment en matière de sécurité (co-activité), facteurs humains, expression écrite et orale et renforcement des « savoirs durables »/savoirs fondamentaux (« 1001 lettres » notamment), management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles, professionnalisation du personnel d'exploitation ;
- actions de formation facilitant l'accès à d'autres emplois dans l'entreprise nécessitant la conduite d'engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...) ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ;
- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, obligatoires ou non, pour permettre au salarié de professionnaliser l'exercice de son activité dans son emploi, peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés sur le dispositif période de professionnalisation, si elles sont réalisées pendant le temps de travail et s'inscrivent et complètent, un cursus de formation répondant aux priorités définies par la branche pour l'insertion ou la reconversion des salariés.

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPE-FP et/ou à la section paritaire professionnelle le soin d'examiner et de proposer éventuellement dans la période triennale des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord. Dans tous les cas, la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne prendra à la suite de ces éventuels ajustements les décisions d'adaptation des montants de prise en charge figurant en annexe I du présent accord.

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 21 heures ou 3 jours, consécutifs ou non par période de 6 mois, et ne peut être prévue sur une période supérieure à 30 mois.

Article 2.2

Publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation ⁽¹⁾

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (Contrat unique d'insertion, ou tout autre dispositif de même nature s'y substituant) ou de tous autres publics prioritaires bénéficiaires du dispositif susvisé selon les textes en vigueur.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Les parties signataires s'inscrivant dans les orientations définies par les accords interprofessionnels et par la loi incitent les entreprises à promouvoir la période de professionnalisation pour les publics suivants afin d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel et leur maintien dans l'emploi :

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou qui sont en situation d'incapacité ponctuelle et définitive à leur poste ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux travailleurs handicapés, ainsi qu'à ceux qui reprennent le travail après une longue période d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord par la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, et notamment ceux d'entre eux qui ne possèdent ni diplôme professionnel de niveau 4 ni qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour une période au minimum égale à 1 an quel qu'en soit le motif.

Cette période est mise 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 hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 2.3

Modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ⁽¹⁾

Les heures de formation passées par le salarié en formation liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application de l'article 2.10.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

Article 3

Accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCA dans la limite de 40 heures avec un financement forfaitaire de 15 euros de l'heure.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Article 4

Priorités de la branche au titre du droit individuel à la formation (DIF)⁽¹⁾

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Article 4.1

Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA au titre des fonds mutualisés.

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessous les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA sont les suivantes :

- mise à niveau en français oral et écrit, renforcement des « savoirs durables »/savoirs fondamentaux (1 001 lettres notamment) ;
- anglais ou toute autre langue technique et commerciale à finalité professionnelle ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies (au sens large) et compétences bureautiques ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles, facteurs humains ;
- formations techniques et qualité (processus qualité/management) ;

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

- normes réglementaires (uniquement sur les formations non obligatoires au titre du code du travail et imputables à la participation au titre de la formation continue) et notamment les aspects sécuritaires (co-activité) prioritairement sur le temps de travail et dans la mesure où la formation permet l'accès à d'autres catégories d'emplois dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises ;
- professionnalisation du personnel d'exploitation ;
- actions de préparation à la retraite pour les salariés en fin de carrières ;
- actions de formation facilitant l'accès à d'autres emplois dans l'entreprise nécessitant la conduite d'engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...).

Article 4.2

Publics prioritaires au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Les publics prioritaires retenus au niveau de la branche de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne pour l'accès aux fonds mutualisés gérés par l'OPCA sont les salariés répondant aux critères suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ;
- salariés en situation d'incapacité ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Article 5

Modalités de prise en charge commune aux contrats de professionnalisation ⁽¹⁾, aux périodes de professionnalisation ⁽¹⁾ et à l'accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties conviennent que l'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau figurant en annexe I du présent accord.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice par la section paritaire professionnelle au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

Article 6

Actions prioritaires au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires estiment prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi définie à l'article L. 6326-1 du code du travail, les actions de formation suivantes :

Pour l'ensemble des métiers de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, les actions de formation concourant à :

- la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire sûreté et sécurité du travail) ;
- la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

- la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l’environnement et contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter (ergonomie, gestes et postures) ;
- les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite d’engins de piste, habilitation électrique...) ;
- attitudes à adopter dans l’environnement de travail (déplacement en zones aéroportuaires, attitudes de service...) ;
- le travail en équipe ;
- actions de formation facilitant l’accès aux emplois nécessitant la conduite d’engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...).

Pour les métiers de la manutention :

- la mise à niveau des techniques de base (utilisation des outils de traçabilité des flux...).

Pour les métiers du nettoyage avions :

- la mise à niveau des techniques de base (utilisation des matériels et des produits...).

TITRE II

DISPOSITIFS ET PROGRAMMES FACILITANT LA MISE EN ŒUVRE DES PRIORITÉS DE FORMATION DE LA BRANCHE

Dans le but d’organiser efficacement les actions de formation et d’en amplifier l’impact en terme d’effet sur l’emploi et la sécurisation des parcours professionnels tout en optimisant l’utilisation des moyens et des ressources humaines et financières disponibles, les parties à l’accord ont entendu promouvoir les dispositifs et programmes mis en œuvre par l’OPCA.

Article 7

Dispositifs favorisant l’emploi des seniors et la gestion des âges

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment ceux en seconde partie de parcours professionnel.

Les signataires du présent accord de branche ont ainsi prévu parmi les priorités de la branche au titre de l’article 2.2 le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d’activité est réglementée ou en situation d’inaptitude ponctuelle ou définitive.

Les parties ont ainsi souhaité traduire la volonté du législateur et des signataires de l’accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 de privilégier l’accès à la période de professionnalisation aux salariés après 20 ans d’activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur 45^e anniversaire.

Les parties s’inscrivent dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l’accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient qu’après 20 ans d’activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d’une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l’entreprise qui l’emploie, d’un bilan de compétences selon les modalités prévues à l’article 10.2 du présent accord.

Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et des salariés de la branche les dispositifs que l’OPCA de branche a mis en place en faveur de la gestion des âges et notamment FIFTI OPCALIA, objectifs trajectoires. Ces informations sont présentées sous forme d’une fiche pratique « gérer les âges » jointe à titre d’information au présent accord.

Article 8

Dispositifs favorisant l’emploi des handicapés

Les parties signataires conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est déterminant pour leur parcours d’insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

Elles incitent les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 2.2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et des salariés de la branche les dispositifs que l'OPCA de branche a mis en place en faveur de l'emploi des handicapés et notamment la mission handicap (référénts Handicap au sein de l'OPCA) et le tutorat des personnes handicapées. Ces informations sont présentées sous forme d'une fiche pratique « Handicap » jointe à titre d'information au présent accord.

Article 9

Dispositifs favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplômes ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord de branche ont prévu parmi les priorités de la branche au titre de l'article 7 (DIF) et de l'article 8.2 (Période de professionnalisation) la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ainsi qu'à ceux qui veulent compléter leur formation initiale.

Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et des salariés de la branche les dispositifs que l'OPCA de branche a mis en place en faveur de l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés et notamment le dispositif de lutte contre l'illettrisme 1 001 Lettres. Ces informations sont présentées sous forme d'une fiche pratique « 1 001 Lettres. – Développement des compétences de base » jointe à titre d'information au présent accord.

Article 10

Dispositifs favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

L'OPCA de branche a mis en place diverses actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle et notamment le financement d'aide au conseil en matière d'égalité professionnelle.

TITRE III

OUTILS FAVORISANT LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Article 11

Outils d'information et d'orientation des salariés

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

Article 11.1

Bilan d'étape professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise de la branche bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à la demande du salarié ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans. La demande du salarié ne peut être refusée par l'entreprise.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet (conformément à la législation en vigueur à la date de signature du présent accord), à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié 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 salarié. Un accord national interprofessionnel étendu détermine les conditions d'application du bilan d'étape professionnel.

Les entreprises ayant déjà mis en place un dispositif d'entretien veilleront à ce qu'il prenne en compte les dispositions prévues par la législation (à la date de la signature de l'accord, l'article L. 6315-1 du code du travail).

Article 11.2

Bilan de compétences

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut notamment dans le cadre de l'entretien professionnel demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation (CIF) ou du droit individuel à la formation (DIF).

Lorsque le bilan de compétences est proposé par l'employeur dans le cadre du plan de formation, il requiert le consentement du salarié sur la base de la présentation d'une convention tripartite dûment complétée. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour accepter en restituant la convention signée. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus. Son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences et sa synthèse sont la propriété du salarié, il ne peut être communiqué à un tiers sans l'accord du salarié, y compris lorsque l'employeur a pris l'initiative de ce bilan de compétences.

Article 11.3

Entretien professionnel de 2^e partie de carrière

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chaque salarié, dans l'année qui suit son 45^e anniversaire.

Au cours de cet entretien :

- le responsable hiérarchique fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et de perspectives d'emplois de l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;

- l’employeur informe le salarié 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.

Lorsqu’elles existent les instances représentatives du personnel sont informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Article 11.4

Passeport orientation et formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit être en mesure d’identifier et de faire certifier 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 de la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne peut, à son initiative, établir son « passeport orientation et formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d’utilisation et sur lequel sont identifiés :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d’aider à l’orientation ;
2. Dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l’occasion d’un entretien professionnel, d’un bilan de compétences ou d’un bilan d’étape professionnel ;
 - les actions de formation prescrites par l’institution mentionnée à l’article L. 5312-1 du code du travail (Pôle emploi) ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l’employeur ou relevant de l’initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés, le service civique ou les activités bénévoles effectuées ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

Les entreprises apporteront aux salariés souhaitant établir leur passeport orientation et formation les informations et l’assistance nécessaire, et leur transmettront les informations nécessaires à sa mise à jour.

Les entreprises de la branche proposeront aux salariés d’utiliser le modèle élaboré par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel (dans le cadre du FPSPP) disponible en téléchargement à l’adresse suivante : <http://www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf>

Article 11.5

Attestation de formation professionnelle

A l’issue de la formation, l’employeur doit, lorsque la formation est réalisée en interne, délivrer au salarié une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l’action de formation et les résultats de l’évaluation des acquis de la formation. Lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe ce dernier délivre cette attestation au stagiaire.

Les parties signataires incitent les employeurs et les salariés à conserver ces attestations professionnelles pendant toute la durée de la vie professionnelle du salarié (dans le dossier individuel du salarié pour les employeurs, en annexe du passeport orientation et formation pour les salariés).

Article 12

Outils de formation des salariés

Article 12.1

Apprentissage

Les parties signataires rappellent la forte priorité donnée à la conclusion de contrats d'apprentissage afin d'intégrer les jeunes dans l'entreprise. Elles incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Article 12.2

Plan de formation

Les entreprises prendront connaissance des dispositions et des orientations définies au niveau de la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne par les parties signataires du présent accord.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les dispositions conventionnelles et législatives les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 12.3

Droit individuel à la formation (DIF) ⁽¹⁾

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail les salariés employés sous contrat à durée déterminée peuvent, à l'issue d'un délai de fixé par voie réglementaire (4 mois consécutifs ou non dans une période de 12 mois à la date de conclusion de l'accord), bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 à due proportion de la durée de leur(s) contrat(s). L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

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.

Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, l'acquisition annuelle, calculée pro rata temporis, sera majorée de 10 %.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Les salariés handicapés, reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) bénéficieront également lorsqu'elles en feront la demande expresse d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF acquis.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés handicapés, les dispositions définies dans le premier et second paragraphe du présent article ne peuvent avoir pour conséquence de porter les droits acquis au-delà du plafond de 120 heures, et ce, quelque soit le nombre d'années cumulées.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivi dans le cadre du DIF est proposé par le salarié, puis arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions du bilan d'étape professionnel prévu à l'article 10.1 du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise. L'examen de la demande doit faire l'objet d'un entretien. L'employeur doit répondre dans les meilleurs délais, il dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise et imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fond de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. A cette fin les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord.

Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération sont régies par l'article L. 6323-13 à L. 6323-15 du code du travail.

Il est enfin rappelé, que les entreprises devront informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise (support d'entretien professionnel, intranet, livret individuel...) du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. A cette occasion, au moins une fois tous les 3 ans, il sera remis à chaque salarié un document de présentation synthétique du DIF et de ses modalités pratiques de mise en œuvre au sein de l'entreprise. Afin de faciliter cette information des salariés, les parties signataires proposent aux employeurs de s'appuyer sur la fiche pratique « le droit individuel à la formation » jointe à titre d'information au présent accord.

Article 12.4

Transfert du DIF ⁽¹⁾

Compte tenu des particularités des marchés sur lesquels les entreprises du secteur interviennent et de leurs conditions spécifiques de transfert d'une société à une autre, les parties conviennent que tout DIF formellement accepté, c'est-à-dire ayant fait l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et le salarié, sera transféré en cas de transfert de marché.

Considérant l'application du transfert conventionnel des contrats de travail en application de l'article 38 *bis* de la convention collective régionale (modifié par avenant n° 32 du 21 mai 2002),

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

l'ancienneté requise de 1 an pour ouvrir droit au DIF est appréciée au vu de la date du contrat de travail en cours.

Par ailleurs, l'entreprise sortante devra informer par écrit, sous la forme d'un document spécifique, l'entreprise entrante du nombre d'heures acquises au titre du DIF pour chaque salarié transféré. L'entreprise sortante informera également par écrit chaque salarié de ses droits transférés au titre du droit individuel à la formation, à l'occasion du transfert de son contrat de travail. Lorsque le nouvel employeur sollicitera le gestionnaire des fonds mutualisés, il s'appuiera sur ces documents, pour justifier sa demande.

Article 12.5

Portabilité du DIF⁽¹⁾

Conformément à l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié 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^e alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

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

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Conformément à l'article L. 6323-18 du code du travail, en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail 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 2^e alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :

1. En cas de prise du DIF pendant la période de chômage :

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits.

2. En cas d'embauche du salarié dans une autre entreprise :

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 14 du présent accord.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur. Le paie-

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

ment de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

Pour l'application du présent article, le salarié doit être informé de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information est réalisée dans les conditions suivantes : dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 du code du travail.

En outre, conformément à l'article D. 1234-6 du code du travail, le certificat de travail visé à l'article L. 1234-19 du code du travail doit faire apparaître le 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 du code du travail, ainsi que la somme correspondant à ce solde.

Le certificat de travail doit également mentionner l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2 ci-dessus.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Cependant, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 14 du présent accord, les formations de préparation à la retraite pour les salariés en fin de carrière font partie des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation.

Article 13

Outils de la formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, les parties conviennent que l'indemnité de précarité sera limitée à 6 % dans le cas où, en contrepartie, les salariés bénéficient au cours de leur contrat d'un accès privilégié à la formation professionnelle sous la forme d'une proposition individuelle d'action de développement de compétences favorisant son employabilité notamment dans une autre entreprise mise en œuvre et/ou d'un bilan de compétences effectivement réalisé. Ce bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de formation en dehors du temps de travail effectif au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

Article 14

Outils de certification et de la reconnaissance de l'expérience des salariés

Article 14.1

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience, en particulier pour les diplômes, titres homologués et certificats de qualification professionnelle (CQP) adaptés à la branche.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions en vigueur tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Conformément à l'article L. 2241-6-3° du code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience sur la section « professionnalisation » dans la mesure où ces jurys sont institués pour la mise en œuvre des actions de formation prioritaires telles que définies aux articles 1.1, 2.1 et 4.1 du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises à s'appuyer, sur le kit méthodologique « Valoriser et valider l'expérience par la VAE » mis à disposition par l'OPCA de branche. Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et salariés de la branche cet outil qui fait l'objet d'une fiche pratique jointe à titre d'information au présent accord.

Article 15

Congé individuel de formation (CIF)

Les parties signataires rappellent que le CIF, conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail et à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

A leur demande, les entreprises informeront les salariés sur leur droit d'accès au CIF.

Conformément à l'article L. 6322-2 du code du travail les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Cependant et conformément à l'article L. 6322-64 du code du travail, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues au dernier alinéa de l'article L. 6322-20. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE IV

RÔLE ET MISSIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Article 16

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude et de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle la CPE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation, en liaison avec l'évolution de l'emploi, en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des centres d'enseignement.

Par ailleurs la CPE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 17

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPEFP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et fournir à la CPE-FP des informations permettant de :

- définir la politique de formation de la branche ;
- étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- définir les publics et formations prioritaires ;
- lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche.

Article 18

Section paritaire professionnelle de l'OPCA

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle (SPP), selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l'OPCA de branche, celle-ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPE-FP.

Il est rappelé que les missions et attributions de la section professionnelle paritaire :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation (DIF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail ;
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation et de la formation professionnelle continue des salariés ;
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière ;
6. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a défini, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, les contributions visées ci-dessus ;
8. Définir, en liaison avec la CPE-FP et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises ;
9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

La section professionnelle est administrée par un groupe technique paritaire composée de deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord y dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs y dispose d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions de la SPP.

Le groupe technique paritaire élit un président de la SPP et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le groupe technique paritaire de la SPP établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur de la SPP.

Le groupe technique paritaire a pour mission de :

- assurer le suivi de la section professionnelle ;
- assurer les relations avec le conseil d'administration de l'OPCA de branche ;
- définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCA de branche ;
- établir un lien étroit avec la CPE-FP de la branche.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 19

Adhésion à un OPCA de branche

Les parties signataires sont convenues d'adhérer OPCALIA (ci-après désigné OPCA de branche) afin de gérer la participation des employeurs occupant moins de 10 salariés.

Article 20

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle versées à l'OPCA de branche

Les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui font l'objet d'un versement à l'OPCA de branche sont les suivantes :

- les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence dont :
 - au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail : 0,15 % des rémunérations de l'année de référence ;
 - au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde ;
- les entreprises employant plus de 10 salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Au titre du plan de formation les entreprises sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de formation. Cet alinéa doit s'appliquer dans le respect des dispositions prévues aux articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail.

En outre les entreprises qui le souhaitent peuvent s'acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l'OPCA de branche.

Article 21

Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA de branche

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation (DIF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- de certaines actions afférentes au « DIF prioritaire » (art. 4 du présent accord) ;
- de certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Article 22

Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche en matière de formation professionnelle continue (titre I^{er}) ; des dispositifs et programmes facilitant la mise en œuvre de celles-ci (titre II) ainsi que des outils de la formation au sein des entreprises (titre III).

Pour se faire ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPNE-FP dont les modalités sont précisées à l'annexe II du présent accord.

Article 23

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 26 janvier 2005 et de son avenant n° 38 du 25 mai 2007 portant révision de l'article 6.1 « Transfert du DIF ».

Article 24

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 25

Date d'application

Le présent accord du 4 mars 2011 entre en application au 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 26

Dépôt. – Extension

Le présent accord du 4 mars 2011 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 4 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

SMTC CGT ;

SNCAM CGT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FEETS CGT-FO.

ANNEXE I

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE PAR L'OPCA - 2011

1. Types de formations au regard du financement

Les parties conviennent de distinguer 3 types de formations en fonction des dispositifs pédagogiques qu'ils mettent en œuvre, et d'y associer des niveaux de prise en charge.

A. – Groupe de 12 personnes minimum : ne nécessitant pas de matériel pédagogique sophistiqué. Les formations de type A sont prises en charge à 7 € de l'heure.

B. – Groupe composé de 4 à 11 personnes : nécessitant généralement un matériel pédagogique spécifique. Les formations de type B sont prises en charge à 15 € de l'heure.

C. – Groupe de 4 personnes maximum : nécessitant le plus souvent un matériel pédagogique sophistiqué. Les formations de type C sont prises en charge à 30 € de l'heure.

2. Trois niveaux de priorité de la branche au regard du financement

Afin de favoriser la formation professionnelle au sein de la branche, les parties conviennent d'établir un barème de prise en charge fondé sur 3 niveaux de priorités :

1. Les formations qualifiées de priorités de branche n° 1 correspondant aux :

- certifications professionnelles de la branche du transport aérien (CQP) ;
- licences, titres et certificats aéronautiques ;
- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien.

2. Les formations qualifiées de priorités de branche n° 2 correspondant aux :

- actions de professionnalisation définies comme prioritaires au niveau de la branche aux articles 1.1 et 2.1 du présent accord ;
- actions de formation réalisées dans le cadre du DIF définies comme prioritaires au niveau de la branche à l'article 4.1 du présent accord ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE compétente de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ;
- actions au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi définies comme prioritaires au niveau de la branche à l'article 6 du présent accord.

3. Les formations qualifiées de priorités de branche n° 3 correspondant aux actions de formation relevant des contrats et périodes de professionnalisation préparant aux diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

TYPE DE FORMATION	TARIF de l'heure	PRIORITÉS de branche de niveau 1	PRIORITÉS de branche de niveau 2	PRIORITÉS de branche de niveau 3
A	7 €	100 %	80 %	50 %
B	15 €	100 %	80 %	50 %
C	30 €	100 %	80 %	50 %

Les parties signataires ont convenu de bonifier les prises en charge définies par le barème des actions de formation au bénéfice de certains publics considérés comme prioritaires aux articles 1.3 et 12.3 du présent accord.

Ces forfaits de prises en charge pourront être révisés en tant que de besoin sur décision de la section paritaire professionnelle de la branche.

ANNEXE II

MODALITÉS DE SUIVI ET DE BILAN DE L'ACCORD RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Nombre de contrats de professionnalisation :

- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge des bénéficiaires (moins de 20 ans, de 20 ans à 22 ans, de 23 ans à 25 ans, de 26 ans à 29 ans, de 30 ans à 35 ans, de 36 ans à 40 ans, plus de 40 ans) ;
- par sexe ;
- par durée moyenne de formation (moins de 200 heures, de 200 heures à 300 heures, de 300 heures à 600 heures, de 600 heures à 900 heures, de 900 heures à 1 200 heures, 1 200 heures et plus).

Les DIF prioritaires :

- nombre d'actions ;
- taux d'accès au DIF ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 30 ans, de 30 ans à 39 ans, de 40 ans à 49 ans, de 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 heures à 20 heures, de 20 heures à 30 heures, 30 heures et plus).

Les périodes de professionnalisation :

- nombre d'actions ;
- taux d'accès à la période de professionnalisation ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 25 ans, de 25 ans à 29 ans, de 30 ans à 34 ans, de 35 ans à 39 ans, de 40 ans à 44 ans, de 45 ans à 49 ans, de 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 heures à 20 heures, de 20 heures à 30 heures, 30 heures et plus).

Fiches pratiques jointes à l'accord à titre d'information (sans valeur contractuelle)

Fiche pratique 1. – Les contributions des entreprises à la formation

Les contributions des entreprises au financement de la formation sont calculées chaque année à partir de la masse salariale brute de l'année précédente. Elles varient selon la taille de l'entreprise. Le versement de ces contributions s'effectue avant le 1^{er} mars de chaque année.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

Cotisation obligatoire : 0,55 % de votre masse salariale brute annuelle.

Pour les entreprises de 10 à 19 salariés :

Cotisation obligatoire : 1,05 % de votre masse salariale brute annuelle.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

Cotisation obligatoire : 1,6 % de votre masse salariale brute annuelle.

Fiche pratique 2. – Le tutorat

Objectif :

Contribuer à l'intégration de salariés et favoriser l'efficacité des actions de formation par un accompagnement individualisé.

Conditions :

Désigné parmi les salariés, le tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans ;
- avoir une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- suivre l'activité de 3 salariés au plus : contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation et contrats d'apprentissage confondus ;
- dans les petites entreprises, l'employeur peut être tuteur à condition de respecter les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut exercer cette mission qu'à l'égard de 2 salariés au plus.

Missions du tuteur :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation pendant la durée du parcours de formation ;
- organiser l'activité des salariés concernés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires.

Pour les tuteurs de salariés handicapés, OPCALIA a conçu un dispositif facilitant l'intégration de ces salariés, Thandem.

Moyens : les tuteurs doivent recevoir les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission de suivi :

- un accompagnement ou une formation spécifique, préalable à l'exercice de leur mission ;
- un aménagement de leur charge de travail pour leur permettre de libérer du temps pour cette mission.

Bénéfices du tutorat :

- pérenniser les métiers et la culture d'entreprise ;
- dynamiser et reconnaître l'expertise des collaborateurs les plus expérimentés ;
- favoriser l'intégration et donc la fidélisation des salariés.

Outil mis à disposition des entreprises : un kit méthodologique « Devenir tuteur » auprès d'OPCALIA ADAGIO ou téléchargeable sur www.opcalia.com.

Fiche pratique 3. – Gérer les âges

Maintenir et développer les compétences, entretenir la motivation, capitaliser l'expérience, prévenir l'usure au poste de travail, faciliter la transmission des savoir-faire...

OPCALIA met à la disposition des entreprises une équipe de conseillers spécialisés dans les problématiques de gestion des secondes parties de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

Pour accompagner les entreprises dans la mise en place des accords et plans d'actions seniors OPCALIA propose les outils suivants :

- Cadr' Ages, pour mieux parler d'avenir, consiste à accompagner les entreprises dans le déploiement de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière. Il concerne les salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et doit permettre d'anticiper, comme son nom l'indique, la seconde partie de carrière ;

- Abord' Ages, pour mieux booster les parcours professionnels, propose de sensibiliser les acteurs de l'entreprise à l'allongement de la vie professionnelle, donc à la nécessité de prendre en compte la seconde partie de carrière ;
- Part' Ages, pour mieux capitaliser l'expérience, est axé sur la transmission des savoir-faire : repérer les compétences clés, maîtriser les techniques de capitalisation, identifier la population cible, réaliser un entretien de recueil de savoirs, formaliser un portefeuille de compétences, maîtriser les techniques d'accompagnement...

FIFTI est un site conçu par OPCALIA pour les plus de 45 ans

Portail professionnel et grand public, à destination des employeurs et des salariés, FIFTI propose une offre personnalisée pour optimiser la gestion des âges dans l'entreprise (www.fifti-opcalia.com).

Objectifs :

- être volontaire ;
- créer ou maintenir 800 000 emplois pour atteindre le taux de 50 % des 55/65 ans dans l'emploi en 2010 ;
- sensibiliser, informer, accompagner, impliquer les entreprises pour dynamiser les trajectoires professionnelles des seniors ;
- favoriser l'anticipation dans la gestion des secondes parties de carrières ;
- optimiser les outils de la formation tout au long de la vie pour que les plus de 45 ans restent actifs et motivés ;
- encourager les mobilités professionnelles (transmission des savoirs/savoir-faire, synergies entre générations, nouveaux apprentissages...) ;
- ne plus faire de l'âge un facteur discriminant dans la gestion des parcours professionnels ;
- aménager et adapter les conditions et les rythmes de travail (coopération avec tous les acteurs de terrain : Aract, médecine du travail...) ;
- préparer et concilier activité professionnelle et retraite.

Trajectoires, un outil pour l'accompagnement des entretiens de seconde partie de carrière :

L'ANI du 13 octobre 2005 prévoit que les salariés de 45 ans et plus ont le droit de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, destiné à faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leurs compétences, leurs besoins de formation et leurs évolutions professionnelles à venir.

Pour faciliter leur mise en œuvre, avec Trajectoires OPCALIA accompagne les entreprises au cours des étapes 1 et 3 d'un projet en 3 phases :

- la formation des encadrants à la méthodologie de conduite des entretiens de seconde partie de carrière ;
- la conduite des entretiens avec les salariés seniors par les encadrants ;
- la construction des parcours de formation : bilans de compétences, VAE, développement de compétences transversales.

Financement :

Plusieurs sources de financement sont mobilisables par OPCALIA ADAGIO afin de permettre une prise en charge partielle ou totale des coûts pédagogiques pour la formation de 3 encadrants maximum par entreprise. Les parcours de formation des salariés peuvent mobiliser les différents dispositifs de la formation professionnelle (professionnalisation/plan de formation).

Fiche pratique 4. – Handicap

Mission Handicap OPCALIA :

Le 26 mars 2007, un premier accord est passé entre l'Agefiph et OPCALIA (2007-2009).

Objectif : développer l'accompagnement des entreprises en matière d'intégration et de formation des salariés handicapés, sur tout le territoire et auprès des 22 branches professionnelles adhérentes.

Depuis juillet 2007, ont été mis en place avec l'appui d'une coordinatrice au niveau national :

- des missions spécialisées dans l'ensemble du réseau avec référent dédié ;
- un programme de formation interne sur ce thème ;
- le repérage et la communication des bonnes pratiques ;
- les indicateurs sur les habitudes d'emploi et de formation des entreprises.

Les prestations d'OPCALIA :

Les entreprises peuvent solliciter leur référent handicap pour obtenir :

- des informations sur la loi du 11 février 2005 ;
- des précisions sur les dispositifs de la formation professionnelle afin de favoriser le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi et/ou le développement des compétences personnes handicapées ;
- des explications sur les primes, les cofinancements existants et aides mobilisables dans votre situation ;
- des renseignements sur la mise en place du tutorat des personnes handicapées au sein de votre entreprise.

Les référents handicap d'OPCALIA peuvent :

- mettre les entreprises en relation avec son réseau de partenaires afin d'optimiser leur action ;
- informer les entreprises sur les manifestations de votre région sur la thématique du handicap.

Les entreprises peuvent proposer des réunions d'informations OPCALIA sur le sujet du handicap et les outils développés.

THANDEM :

Pour faciliter l'intégration des salariés handicapés, OPCALIA propose THANDEM aux entreprises qui ont le projet d'embaucher un ou plusieurs salariés handicapés et de construire une politique durable d'intégration de ces futurs collaborateurs au sein de leurs équipes.

THANDEM est un dispositif de formation des tuteurs et des managers de salariés handicapés.

Original et concret, THANDEM permet d'aborder l'ensemble des situations auxquelles un tuteur ou un manager est susceptible d'être confronté en situation d'accueil et d'intégration d'une personne handicapée.

Objectifs :

- professionnaliser les pratiques de tutorat et/ou de management ;
- faciliter l'accueil d'un salarié en situation de handicap ;
- formaliser les processus d'intégration en associant les salariés.

Organisation : en mêlant formation à distance et formation en présentiel (2 journées), THANDEM permet à la fois d'individualiser les parcours de chaque tuteur et de tenir compte des contraintes d'activité de l'entreprise.

THANDEM s'articule autour de sept modules interactifs qui traitent du handicap et du tutorat :

- comprendre son rôle et définir sa mission ;
- appréhender le handicap ;
- préparer l'intégration ;
- accueillir le salarié handicapé ;
- préparer la formation ;
- former et accompagner ;
- suivre et évaluer le salarié handicapé.

Entreprises cibles :

THANDEM peut être mis en place dans toutes les entreprises, qu'elles appliquent ou non un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Contexte : THANDEM peut être mis en œuvre pour accompagner un travailleur handicapé, quel que soit son statut, à chaque étape de son parcours professionnel : recrutement (CDI, CDD, intérim, stage, alternance), maintien dans l'emploi (situation d'invalidité, évolution du handicap...) et mobilité interne (changement de poste, de service...).

Conditions financières :

Plusieurs sources de financement sont mobilisables par OPCALIA ADAGIO afin de permettre une prise en charge partielle ou totale des coûts pédagogiques de la formation, qui s'élèvent à 1 200 € HT par participant.

Fiche pratique 5. – 1 001 Lettres. – Développement des compétences de base

« 1001 Lettres » est un parcours de formation accessible en ligne, personnalisé et tutoré.

Objectifs :

- développer les compétences de base favorisant l'adaptabilité et la mobilité professionnelle ;
- améliorer et conforter les modes de raisonnement, développer l'autonomie en situation d'apprentissage, professionnelle ou personnelle ;
- renforcer les connaissances fondamentales en français et mathématiques et raisonnement logiques ;
- approfondir des connaissances dans des domaines plus précis, tels que les statistiques et la communication.

Contexte :

La maîtrise des compétences de base ou dites « durables » est un fondamental, tant pour l'entreprise que pour le salarié dans un contexte mondial en perpétuelle mutation économique et sociale.

Pour l'entreprise, s'inscrire dans une démarche qui conduit à développer l'autonomie des salariés, leur adaptabilité, leur polyvalence est une nécessité.

Pour le salarié, consolider ses savoirs fondamentaux pour maîtriser les compétences de base renforce son employabilité.

Le dispositif 1001 Lettres apporte une réponse innovante à cette préoccupation partagée en conciliant les besoins de formation et les impératifs de l'entreprise.

ENTREPRISES	SALARIÉS
Comment optimiser les procédures ?	Comment s'adapter aux évolutions de l'entreprise ?
Comment garantir l'hygiène et la sécurité ?	Comment développer sa polyvalence ?
Comment responsabiliser les salariés ?	Comment être autonome dans la prise d'information ?
Comment faciliter les modes de fonctionnement au sein d'une équipe ?	Comment mieux comprendre et appliquer les procédures ?

1 001 Lettres, bâti autour de situations professionnelles et personnelles, facilite le lien entre la formation et le vécu des salariés.

1 001 Lettres est un parcours de formation personnalisé et individualisé, accessible en ligne et bénéficiant d'un encadrement pédagogique.

Fiche pratique 6. – Les outils de la formation des salariés

Les outils d'information et d'orientation des salariés :

Le bilan d'étape professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise de la branche bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à la demande du salarié ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans. La demande du salarié ne peut être refusée par l'entreprise. Le bilan d'étape professionnel a pour objet à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié 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 salarié.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétence contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation. Tout salarié peut notamment dans le cadre du bilan d'étape professionnel demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail.

L'entretien professionnel de seconde partie de carrière

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chaque salarié, dans l'année qui suit son 45^e anniversaire.

Au cours de cet entretien :

- le responsable hiérarchique fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et de perspectives d'emplois de l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- l'employeur informe le salarié 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.

Le passeport orientation et formation

Afin de favoriser la mobilité interne ou externe, chaque salarié qui le souhaite peut à son initiative, réaliser un document personnel et privé dans lequel sont identifiées : les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ; tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail (Pôle emploi), les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, les qualifications obtenues, les habilitations de personnes, le ou les emplois occupés, le service civique ou les activités bénévoles effectuées ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'attestation de formation professionnelle

A l'issue de la formation, l'employeur doit, lorsque la formation est réalisée en interne, délivrer au salarié une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action de formation et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. Lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe ce dernier délivre cette attestation au stagiaire.

Les outils de formation des salariés :

L'apprentissage

L'apprentissage intervient pour les jeunes ayant effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. La formation des apprentis se déroule en alternance au sein des centres de formation d'apprentis (CFA) et les entreprises avec le tutorat d'un maître d'apprentissage.

Le plan de formation

Le plan de formation est l'axe majeur du processus de formation des salariés à l'initiative de l'employeur. Le plan de formation comporte, d'une part, des actions de formation assurant l'adaptation au poste de travail ou liées au maintien dans l'emploi et, d'autre part, des actions de formation liées au développement des compétences des salariés.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures. La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Les salariés employés sous contrat à durée déterminée peuvent, à l'issue d'un délai (4 mois consécutifs ou non dans une période de 12 mois) bénéficier du DIF à due proportion de la durée de leur(s) contrat(s).

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein. Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Le congé individuel de formation (CIF)

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF. A leur demande, les entreprises informent les salariés sur leur droit d'accès au CIF.

Les outils de certification et de la reconnaissance de l'expérience des salariés :

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Fiche pratique 7. – Droit individuel à la formation (DIF)

Définition

Le droit individuel à la formation (DIF) est une modalité d'accès à la formation qui permet aux salariés de cumuler chaque année un crédit d'heures de formation à utiliser, à leur initiative, après accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Il permet d'accéder à une formation professionnelle afin de perfectionner ses connaissances, développer ses compétences ou acquérir une nouvelle qualification.

Il permet à chaque salarié d'acquérir un capital temps de formation, qu'il peut utiliser à son initiative, avec l'accord de l'employeur, sur le choix de la formation.

Public

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel), bénéficie d'un droit individuel à la formation.

Seule une condition d'ancienneté est exigée, qui diffère selon le type de contrat :

- le salarié en CDI doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pour faire jouer son DIF ;
- le salarié en CDD doit justifier de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois

Durée

Chaque salarié de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dispose d'un crédit annuel de 21 heures de formation cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

CDI TEMPS PLEIN	CDI TEMPS PARTIEL	CDD
21 heures par an plafonnées à 120 heures cumulables pendant 6 ans	<i>Pro rata temporis</i> Plafonnées à 120 heures*	<i>Pro rata temporis</i>
* Une fois le plafond de 120 heures atteint, le salarié n'acquiert plus d'heures au titre du DIF. Les heures de DIF utilisées sont décomptées du total cumulé et peuvent se reconstituer au fil des années pour atteindre à nouveau le plafond de 120 heures.		

Mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié. Employeur et salarié doivent aboutir à un accord sur le choix de la formation. A défaut d'accord, le DIF ne peut être mis en œuvre.

La demande du salarié doit être établie par écrit, selon la procédure interne relative au DIF définie par l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre par écrit au salarié. Il s'agit d'un délai calendaire, soit 30 jours de date à date, qui court à compter de la date de réception de la demande du salarié.

Les actions de formation se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail, ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Financement

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur et peuvent bénéficier d'un cofinancement au titre de la professionnalisation pour les actions relevant des priorités de branche définies par les partenaires sociaux, ou être financées au titre du plan de formation de l'entreprise.

Pour les salariés en CDD, c'est l'OPACIF dont relève l'entreprise qui assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation.

Fiche pratique 8. – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Objectif

Permettre à tout salarié, quels que soient son âge, son niveau d'études et son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle par l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Public concerné

Tout salarié justifiant d'au moins 3 ans d'activité en rapport avec la certification visée.

Mise en œuvre d'une VAE dans l'entreprise :

- la VAE est à l'initiative du salarié ou de l'employeur avec accord du salarié ;
- une convention tripartite est conclue entre l'employeur, le salarié et chaque prestataire intervenant dans la démarche ;
- une action de VAE peut être accessible dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'une période de professionnalisation.

Modalités propres au congé VAE

Contactez OPCALIA ADAGIO pour la mise en œuvre du financement :

Ce congé permet au salarié qui souhaite valider son expérience de s'absenter de son poste de travail pour une durée maximale de 24 heures.

Le salarié adresse à l'employeur une demande d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début de la VAE. Dans les 30 jours qui suivent, ce dernier lui notifie par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande.

Le salarié n'a pas à demander d'autorisation d'absence pour une VAE hors temps de travail.

Pendant la durée du congé VAE, le contrat de travail est suspendu. L'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération du salarié.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge auprès de l'OPACIF dont relève son entreprise.

Il est prévu un délai de franchise de 1 an entre 2 congés VAE.

Outil mis à disposition des entreprises : un kit méthodologique « Valoriser et valider l'expérience par la VAE » auprès d'OPCALIA ADAGIO ou téléchargeable sur www.opcalia.com.