

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 2 AVRIL 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1550620M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

La formation professionnelle est à la fois un des facteurs du renforcement de la compétitivité des entreprises en France et du développement professionnel et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Le maintien et le développement des compétences et des qualifications des femmes et des hommes constituent un élément primordial pour l'attractivité du territoire, notamment pour favoriser l'investissement des entreprises, et pour les évolutions de carrière des salariés. La formation professionnelle est un élément essentiel de la politique d'anticipation et d'accompagnement des évolutions que les entreprises doivent mettre en œuvre et concourt pour les salariés à adapter et à développer leurs pratiques professionnelles à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

La formation professionnelle tout au long de la vie, qui représente simultanément la formation initiale et professionnelle continue, constitue un droit qui n'a cessé d'être réformé depuis sa mise en place dans les années 70.

La loi du 5 mars 2014 est appelée à imprimer une marque décisive pour notre système de formation professionnelle en l'adaptant aux exigences d'une économie et d'un marché du travail qui ont profondément changé depuis 40 ans. Cela se traduit par une réorientation de la formation professionnelle visant la qualification et une co-action des parties prenantes.

Aussi, le présent accord vise à sécuriser juridiquement l'individualisation du salarié vis-à-vis de la formation professionnelle et à redéfinir les moyens et les ressources mis à disposition du salarié pour activer des leviers visant à la sécurisation de l'emploi. En effet, l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous, et notamment des salariés les plus âgés et des demandeurs d'emploi, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

Avec le compte personnel de formation (CPF) et une politique d'abondement de branche ciblée, les parties signataires donnent aux salariés les moyens d'être acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle, du développement de leurs compétences et de la sécurisation de leur parcours professionnel. Dans le choix des actions de formation éligibles au CPF pour les salariés, les

parties signataires ont rappelé le rôle clé de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS).

Les parties signataires considèrent aussi qu'une véritable politique de formation professionnelle, associée à une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

Pour les jeunes, cela passe notamment par une politique de l'alternance avec une offre renforcée de formations par alternance répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur. Par ailleurs, les parties signataires souhaitent mieux orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des TPE-PME et les salariés atteints d'un handicap.

Par conséquent, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace les accords collectifs du 18 septembre 2013 et du 6 janvier 2005 et ses avenants relatifs à la formation professionnelle.

TITRE I^{ER}

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE I^{ER}

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

Article 2

Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

- enrichir et garantir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les parties signataires se sont attachées à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail, la réglementation spécifique du secteur ainsi que l'internationalisation des échanges (notamment au travers de la langue anglaise) ;
- acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;

- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d’une entreprise à une autre dans le même secteur d’activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d’entreprise ;
- développer la formation professionnelle dans les TPE-PME, avec l’objectif de réduire par des mesures appropriées les différences constatées d’accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- développer les aptitudes managériales, les fonctions tutorales ;
- permettre la mise en place dans les entreprises d’une véritable politique de responsabilité sociale (RSE) ;
- favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique.

Article 3

Axes prioritaires pour l’accès à la formation

Les parties signataires conviennent qu’il est essentiel, afin de concourir au développement personnel et professionnel des salariés, de privilégier les thèmes relatifs à la qualité de vie au travail et au management au travers de la formation professionnelle. En ce sens, la formation managériale doit donner les moyens aux salariés ayant des fonctions d’encadrement comme définis à l’article 5.4.

Par ailleurs, les parties signataires désignent comme prioritaires les actions de formation conduisant à l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle de branche et interbranches.

Article 4

Publics prioritaires pour l’accès à la formation

Les parties signataires décident qu’il convient de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d’adaptation à leur emploi ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d’activité professionnelle ou âgés d’au moins 45 ans ; compte tenu de l’allongement de la durée des carrières suite à la réforme des retraites, les entreprises doivent veiller à maintenir ces salariés dans l’emploi ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés de retour après une période d’absence prolongée due à un congé parental, congé de maternité, arrêt maladie supérieur à 6 mois, accident du travail-maladie professionnelle ;
- les jeunes débutants dans la vie professionnelle ;
- les salariés les moins qualifiés au regard du poste occupé ;
- les salariés dont l’emploi est visé par une situation conjoncturelle difficile :
 - les salariés concernés par un changement d’emploi ou dont l’emploi devrait connaître une profonde mutation ;
 - les salariés dont l’emploi pourrait être menacé ;
- les salariés reconnus en situation de handicap : les parties signataires rappellent leur attachement aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à l’accès à la formation professionnelle des salariés reconnus en situation de handicap.

Article 5

Acteurs de la branche et de l’entreprise et leur rôle dans la formation professionnelle

5.1. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche

L’OPCA de branche est l’OPCA pour le développement de l’emploi et de la formation dans l’industrie, OPCA DEFI. Ses missions, telles que définies par la loi, l’accord constitutif du 22 décembre 2010 et ses instances paritaires statutaires, sont notamment :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l’apprentissage ;

- d’informer, de sensibiliser et d’accompagner les entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- d’informer les salariés et les instances représentatives du personnel sur les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels de formation ;
- de mettre à disposition des salariés et des entreprises des informations sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- de participer au financement de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et recherches intéressant la formation et l’emploi, dans les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de participer à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l’entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l’entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de rechercher et mettre en œuvre, en fonction de l’identification des besoins de compétences, de la proximité des métiers et des travaux prospectifs et des qualifications, des actions collectives permettant le développement de la professionnalisation et de la formation continue des salariés ainsi que la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d’emploi ;
- de s’assurer, en s’appuyant sur une dynamique de réseaux, un service de proximité efficient au bénéfice de l’ensemble des entreprises couvertes, et notamment à l’égard des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- de s’assurer de la qualité des formations dispensées.

Pour l’accomplissement de ses missions, l’OPCA de branche assure un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle. Il peut contribuer au financement de l’ingénierie de certification et peut prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

5.2. Commission paritaire nationale de l’emploi des industries de santé (CPNEIS)

Les parties signataires considèrent qu’il est essentiel de conduire une politique active, dynamique et prévisionnelle de l’emploi et de la formation. A ce titre, la CPNEIS a une mission générale de promotion de la formation professionnelle ainsi qu’un rôle d’information et d’étude sur l’évolution de l’emploi.

Les parties signataires entendent, par cet accord, réaffirmer l’importance du rôle de la CPNEIS en matière d’emploi et de renforcer ses missions en matière de formation professionnelle, conformément à l’accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l’accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à l’accord de branche sur les certificats de qualification professionnelle du 19 janvier 2004 et à l’accord du 27 juin 2012.

Missions et rôles de la commission paritaire nationale de l’emploi des industries de santé (CPNEIS)

Elle examine chaque année l’évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux de l’observatoire des métiers, de l’emploi et de la formation.

L'analyse de ces travaux aide les entreprises de la branche à conduire une politique de formation en adéquation avec les évolutions de l'emploi et des qualifications professionnelles.

Dans le cadre de ses attributions générales, la CPNEIS tiendra à jour la liste des formations et certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) qui présente un intérêt pour le secteur, au moins une fois par an. Les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste CPNEIS ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation. Au contraire, ces formations doivent permettre au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion. Toutefois, les formations obligatoires peuvent être prises en charge dans le cadre du CPF quand elles sont nécessaires à la mobilité professionnelle souhaitée par le salarié.

Par ailleurs, la CPNEIS informera régulièrement le comité paritaire national de l'emploi et de la formation (COPANEF) et les comités paritaires régionaux de l'emploi et de la formation (COPAREF) sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur et pouvant être proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la liste nationale interprofessionnelle ou des listes régionales interprofessionnelles.

5.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012 a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Et ce afin d'être en mesure d'anticiper leur transformation et de permettre aux entreprises de la branche d'adapter, de faire évoluer leur politique et leurs programmes de formation et de recrutement. Cela est essentiel, aussi bien à la pérennité de nos entreprises en leur permettant de développer des outils pertinents de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qu'à celle du maintien dans l'emploi de leurs salariés en leur permettant d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

Les missions de l'observatoire sont :

- de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche ;
- d'anticiper, par une veille prospective, l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche ;
- d'accompagner les entreprises de la branche à travers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (démarche entreprise notamment dans le cadre du développement des certificats de qualification professionnelle au sein de notre branche) ;
- de communiquer auprès des entreprises et des partenaires sociaux de la branche professionnelle ;
- de conduire les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois et, en conséquence, de définir les formations appropriées, en s'appuyant notamment sur les travaux réalisés dans le cadre de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

5.4. Salariés ayant des fonctions d'encadrement

Les entreprises veilleront à développer le rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement dans l'identification des besoins en formation individuels ou collectifs et l'évaluation des actions de formation suivies.

Les salariés ayant des responsabilités d'encadrement jouent notamment un rôle essentiel dans le cadre de la formation des collaborateurs en matière :

- d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants ;
- de détection et de recensement des besoins en formation ;

- d'évaluation des actions de formation réalisées ;
- de mise en œuvre des connaissances acquises lors de la formation.

Les entreprises veilleront à donner les moyens nécessaires au personnel d'encadrement pour assurer leur rôle en matière :

- de conduite des entretiens professionnels et de bilan du parcours professionnel ;
- de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de management des équipes ;
- d'accompagnement dans les missions de tuteur, de maître d'apprentissage ;
- de formation professionnelle, et notamment la connaissance des dispositifs de formation existants.

CHAPITRE II

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'ENTREPRISE

Article 6

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue

Les contributions des entreprises, selon leur effectif, sont les suivantes :

- moins de 10 salariés : 0,55 % ;
- 10 salariés et plus : 1 %.

Tableau des contributions par dispositif

(En pourcentage.)

DISPOSITIF	MOINS de 10 salariés	DE 10 à 49 salariés	DE 50 à 299 salariés	300 SALARIÉS et plus
CIF		0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	
CPF		0,20	0,20	0,20
FPSP		0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1,00	1,00	1,00

Les taux sont indiqués en fonction des dispositions légales en vigueur.

La contribution de 1 % au titre du CIF-CDD reste en vigueur.

Les entreprises procèdent au versement, auprès de l'OPCA de branche, de la contribution avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent conclure un accord d'entreprise triennal qui peut prévoir que l'entreprise consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord, au financement de la mobilisation du compte personnel de formation des salariés.

Dans ce cas, l'entreprise versera à l'OPCA de branche, au titre de la contribution, le pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,8 %.

Article 7

Plan de formation

7.1. Nature des actions de formation mises en œuvre par l'entreprise

L'entreprise assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Elle veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Elle peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Les parties signataires incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation, qui distingue :

1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
2. Les actions de développement des compétences du salarié.

Les actions du plan de formation doivent être établies en cohérence avec les politiques de GPEC des entreprises et prendre en compte les conclusions issues des entretiens annuels, si mis en place dans les entreprises, et des entretiens professionnels.

7.2. Consultation des représentants du personnel en matière de formation professionnelle

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque année, le comité d'entreprise (CE) est consulté :

- au cours de deux réunions spécifiques :
 - exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours : bilan des actions de formation réalisées au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation, du compte personnel de formation, les congés individuels de formation, les congés pour bilan de compétences, congés pour validation des acquis de l'expérience, ainsi que les actions de formation réalisées dans le cadre de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ;
 - projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir : les formations qui découlent des actions d'adaptation au poste de travail ou l'évolution ou maintien dans l'emploi des salariés, des actions de développement des compétences ;
- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. A ce titre, la base de données unique peut constituer un support à la consultation.

Ces orientations seront établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations sur 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise. Elles prendront notamment en compte les axes et priorités définis au niveau de la branche, ainsi que les perspectives économiques et l'évolution des investissements, de l'organisation, de l'aménagement du temps de travail et les besoins en qualifications en découlant à moyen terme, dans l'entreprise.

Ces orientations prendront aussi en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.

Par ailleurs, les entreprises devront prendre en considération les publics prioritaires définis par la branche professionnelle dans le cadre de leurs actions de formation développées au titre du plan de formation.

Les parties signataires soulignent que les entreprises ont la possibilité, par voie d'accord, de prévoir un calendrier ainsi que la liste des documents à transmettre lors des consultations.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre au moins 50 % de leur plan de formation dans l'année de référence et le delta des actions non réalisées, dans l'année suivante, à hauteur de 30 %, sauf modification significative ayant fait l'objet d'une information au comité d'entreprise.

7.3. Plan de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent leurs contributions obligatoires à l'OPCA de branche. Afin de développer et faciliter l'accès au plan de formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, l'OPCA de branche pourra prendre en charge, dans le cadre des fonds disponibles au titre de la section financière du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et, le cas échéant, des fonds mutualisés du FPSPP, non seulement les frais pédagogiques des formations organisées à ce titre, mais également la rémunération des salariés de ces entreprises, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation.

Il est rappelé que les entreprises peuvent verser volontairement des contributions complémentaires, destinées au développement de la formation professionnelle, afin de bénéficier spécifiquement des services mis à disposition par l'OPCA de branche selon les modalités et les règles de gestion définies par les instances paritaires dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

7.4. Mutualisation des contributions obligatoires au plan de formation dans les PME de 10 à 299 salariés

Les entreprises de 10 à 299 salariés versent leurs contributions obligatoires à l'OPCA de branche qui assure, dans le cadre des agréments prévus à cet effet, le financement des actions éligibles sur les fonds disponibles ainsi mutualisés selon les conditions définies par les instances paritaires de l'OPCA de branche et conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires rappellent que les entreprises peuvent verser volontairement des contributions complémentaires, destinées au développement de la formation professionnelle, afin de bénéficier spécifiquement des services mis à disposition par l'OPCA de branche selon les modalités et les règles de gestion définies par les instances paritaires dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

8.1. Principes du compte personnel de formation et formations éligibles

Principes :

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, âgée d'au moins 16 ans ou 15 ans pour les jeunes en apprentissage, salariée ou à la recherche d'un emploi et jusqu'à l'âge de départ à la retraite. Le compte doit donc, dans tous les cas, être utilisé par son titulaire, à son initiative. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le compte est mobilisé par la personne tout au long de sa vie professionnelle, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est fermé quand son bénéficiaire liquide ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompteformation.gouv.fr.

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Formations éligibles :

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

2. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
3. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
4. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (CQP-CQPI) ;
5. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
6. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Les formations mentionnées aux 3, 4 et 5 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié dans des conditions fixées par décret.

8.2. Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Certaines périodes d'absence sont entièrement prises en compte pour le calcul du CPF : le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et les périodes d'arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail.

A défaut d'accord d'entreprise, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 1 607 heures pour les salariés à temps plein.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué et 1 607 heures ou la durée prévue par accord d'entreprise. Un accord d'entreprise ou de groupe peut néanmoins prévoir des dispositions plus favorables. Pour ces salariés, les entreprises sont toutefois incitées à calculer le CPF sur la base d'un temps plein, sachant que le besoin en formation n'est pas lié au temps de travail. Afin d'assurer l'alimentation des CPF, les entreprises informent avant le 1^{er} mars l'OPCA de branche de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés.

8.3. Abondement supplémentaire du CPF

Sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le CPF soit insuffisant, les salariés à temps partiel et à temps plein bénéficieront d'un abondement de 150 % des heures portées à son compte dans la limite de 150 heures et du nombre d'heures manquantes pour les formations ou certifications inscrites sur la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé. Cela concerne notamment les formations développées dans le cadre du CPF qui visent un CQP de

branche ou interbranches, un accompagnement VAE (y compris en amont de la recevabilité dans la limite de 7 heures).

L'abondement est financé par l'OPCA de branche sur la collecte de la contribution du 0,2 % dédiée au compte personnel de formation.

En fonction des engagements réalisés dans l'année, les conditions d'abondement pourront être revues par la CPNEIS ou le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

L'abondement supplémentaire, mentionné ci-dessus, n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionné à l'article 8.2.

8.4. Abondement complémentaire du CPF

Si la durée du projet de formation est supérieure au nombre d'heures figurant sur le compte, le CPF peut faire l'objet d'abondements complémentaires :

- étude du financement de l'action de formation avec l'employeur et utilisation d'autres dispositifs d'accès à la formation ;
- réalisation d'une demande de financement complémentaire dans le cadre du congé individuel de formation auprès du FONGECIF ;
- financement d'une partie des coûts pédagogiques sur les fonds propres du salarié ;
- financement avec l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- financements complémentaires auprès de l'AGEFIPH (travailleurs handicapés).

Les entreprises devront veiller à tenir compte de ces possibilités de financement, notamment pour les publics prioritaires précités à l'article 4.

8.5. Mobilisation du CPF

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Cette demande doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation, si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, l'employeur peut notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis :

- lorsque la formation est financée au titre de l'abondement correctif crédité sur le CPF suite à l'entretien professionnel faisant l'état des lieux des 6 années écoulées ;
- lorsqu'elle vise :
 - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - l'accompagnement à la VAE, dans des conditions définies par décret ;
 - les formations déclarées éligibles par accord d'entreprise.

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie hors temps de travail, la demande du salarié n'est pas soumise à la consultation et à l'accord de l'employeur. Néanmoins, une information pourra être transmise par le salarié dans le but d'un accompagnement et d'un suivi éventuel par l'employeur.

8.6. Financement des frais de formation

8.6.1. Entreprises de 10 salariés et plus

Un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'entreprise consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement de la mobilisation du compte personnel de formation des salariés.

Dans ce cas, l'entreprise versera à l'OPCA de branche, au titre de la contribution, le pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,8 %.

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas et hébergement) sont pris en charge par l'entreprise si celle-ci a conclu un accord d'entreprise portant sur les fonds affectés à la prise en charge du CPF. La prise en charge de ces frais est effectuée au regard du coût réel de la formation. Un plafond peut être déterminé, par voie d'accord, pour la prise en charge des frais de formation.

Lorsque, à l'issue de ces 3 années, les dépenses effectuées par l'entreprise sont inférieures au montant total de 0,2 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses consacrées par l'entreprise au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement fait l'objet d'un versement à l'OPCA de branche avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

8.6.2. OPCA de branche

En l'absence d'accord d'entreprise tel que défini à l'article 8.6.1, les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement et frais de garde d'enfant et de parent à charge) sont pris en charge par l'OPCA de branche. La prise en charge de ces frais est effectuée au regard du coût réel de la formation. Un plafond peut être déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA de branche pour la prise en charge des frais de formation. L'OPCA de branche s'assure de la capacité du prestataire de formation qu'il finance à dispenser une formation de qualité.

8.7. Modalités de prise en charge de la rémunération

Lorsque le salarié suivra une formation au titre du CPF en dehors du temps de travail, il n'aura droit à aucune rémunération ni à aucune allocation de formation.

En revanche, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constitueront un temps de travail effectif et donneront lieu au maintien de la rémunération du salarié.

La prise en charge de la rémunération du salarié peut se faire par l'OPCA ou par l'employeur, selon les modalités de financement du CPF dans l'entreprise.

La prise en charge par l'OPCA de branche de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF s'effectuera dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte. Cette prise en charge sera toutefois subordonnée à l'existence d'une décision en ce sens du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Quant aux employeurs, ils pourront imputer sur leur financement de 0,2 % du CPF les rémunérations des salariés qui mobilisent leur CPF sur leur temps de travail, dans la limite de 50 % des fonds affectés par l'employeur au financement des heures inscrites sur le CPF. Cette possibilité devra toutefois être expressément mentionnée dans l'accord d'entreprise.

8.8. Gestion des heures au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Le solde de DIF acquis au 31 décembre 2014 obéit au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à partir du 1^{er} janvier 2015. Les heures de DIF restent mobilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Chaque salarié est informé par écrit avant le 31 janvier 2015, par son employeur, du solde de DIF au 31 décembre 2014.

Le solde n'est pas pris en compte dans les heures créditées au titre du CPF.

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation au titre du CPF, le solde de DIF est utilisé en premier lieu, et celui-ci peut être complété par des heures acquises au titre du CPF dans la limite d'un plafond de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au compte personnel de formation.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

9.1. Objet de la validation des acquis de l'expérience

Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé peut demander la VAE pour justifier de tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur ou un établissement secondaire.

La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de 3 ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivies de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.

La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

9.2. Modalités d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE

L'OPCA de branche est chargé de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience, notamment à travers le site internet www.opcadeni.fr. Les parties signataires s'engagent également à développer l'information et l'accompagnement des salariés dans ces dispositifs de VAE.

9.3. Actions visant à favoriser l'accès des salariés à la VAE

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable par l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

9.4. Conditions de mise en œuvre de la VAE

La démarche VAE peut être initiée soit par l'employeur, soit par le salarié, pendant ou en dehors du temps de travail.

La procédure peut s'inscrire dans le cadre d'une démarche collective ou individuelle.

VAE à l'initiative de l'employeur avec accord du salarié :

Les actions de VAE, lorsqu'elles sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou par l'OPCA de branche dans le cadre de la période de professionnalisation, doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat.

VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF :

Le salarié peut bénéficier d'une VAE dans le cadre du CPF. Dès lors que les actions de VAE se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE mais reste obligatoire sur le calendrier.

VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du congé VAE sur le temps de travail :

Lorsqu'un salarié souhaite entreprendre une démarche de VAE à son initiative, il peut demander à bénéficier d'un congé pour VAE d'une durée de 24 heures, consécutives ou non dans les conditions prévues aux articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter soit pour participer aux épreuves de validation, soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation. La rémunération due au bénéficiaire d'un congé pour VAE est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'OPACIF.

9.5. Prise en charge de la VAE par l'OPCA de branche

Les frais afférents à l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience et au jury sont pris en charge par l'OPCA de branche et s'effectueront sur la base des coûts pédagogiques au réel, dans la limite d'un plafond de 3 000 €.

L'accompagnement débute dès la recevabilité du dossier de demande de validation et prend fin à la date d'évaluation du jury. Il peut s'étendre, en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire permettant de compléter la validation. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation de son dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et, le cas échéant, à la mise en situation professionnelle.

Cet accompagnement est réalisé en fonction des besoins du candidat déterminés, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée.

Les frais de déplacement pour se rendre au jury pourront également être pris en charge au réel justifié sur justificatifs, conformément aux règles de prise en charge définies par l'OPCA de branche.

Article 10

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les certificats de qualification professionnelle permettent aux salariés d'acquérir une qualification reconnue par la branche concernée. Ils sont créés et délivrés par la CPNEIS.

Les CQP sont conçus à partir des besoins identifiés par une profession pour adapter les compétences et les qualifications des salariés à des métiers spécifiques.

Les contenus des formations préparant au CQP, la sélection des organismes de formation ainsi que le processus de mise en place des jurys chargés de délivrer la certification relèvent des partenaires sociaux.

Les parties signataires considèrent le CQP comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'employeur.

Il permet de :

- renforcer la qualification des salariés par la reconnaissance de leurs compétences, la validation de leur expérience ;
- favoriser le maintien en poste des salariés ainsi que leurs évolutions de carrière ;
- recruter et former sur un métier clé de l'employeur et pallier ainsi les difficultés de recrutement.

Les CQP et CQP interbranches (CQPI) peuvent être obtenus lors de l'embauche par la voie :

- du contrat de professionnalisation.

Ils peuvent également être obtenus, en tout ou partie, par les salariés en activité par la voie :

- de la formation continue ;
- de la VAE.

Article 11

Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation permet à tout salarié de suivre une action de formation à son initiative et indépendamment des formations suivies dans le cadre du plan de formation de l'employeur.

Tous les salariés, quels que soient l'effectif de leur entreprise ou la nature de leur contrat de travail, peuvent demander à bénéficier du CIF s'ils ont travaillé pendant 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.

Peut entrer dans le cadre du CIF toute action de formation permettant au salarié :

- de changer d'activité ou de profession ;
- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de s'ouvrir à la culture ou à la vie sociale ou à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;
- de préparer et de passer un examen.

Cette action de formation :

- peut se dérouler pendant le temps de travail avec l'autorisation d'absence de l'employeur,
- peut se dérouler hors temps de travail sans l'autorisation d'absence de l'employeur, pour une durée minimale de 120 heures de formation.

La mise en œuvre et le financement sont assurés par le FONGECIF.

Article 12

Professionnalisation

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

12.1. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

12.1.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier des actions de formation :

- sanctionnées par une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ou interprofessionnelle (CQP-CQPI) ;
- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF et à la demande de son titulaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

12.1.2. Durée des périodes de professionnalisation

La durée minimale est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation ;
- aux certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

12.1.3. Prise en charge par l'OPCA de branche des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA de branche à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'employeur. Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure, à hauteur des heures réalisées avec un plafond de 1 300 heures.

Un complément de forfait, pris en charge par l'OPCA de branche, est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP-CQPI (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus ;
- d'un salarié dont l'emploi est visé par une situation conjoncturelle difficile.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par la CPNEIS ou le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

12.2. Contrat de professionnalisation

12.2.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise :

1. Soit par un diplôme, un titre homologué ou une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
2. Soit en ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ou interbranches (CQP-CQPI).

12.2.2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les parties signataires réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi concernés de retrouver une activité professionnelle.

A ce titre, ils incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation, qui s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

12.2.3. Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à :

- pour l'employeur : fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle ;

- pour le titulaire du contrat : travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur propose pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

12.2.4. Durée des contrats de professionnalisation

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail et les actions visant l'obtention d'un diplôme, d'une qualification ou d'un certificat professionnel.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant, sans pouvoir être supérieure à 1 300 heures. Ces formations seront définies chaque année par la CPNEIS.

12.2.5. Rémunération des salariés en contrats de professionnalisation

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les titulaires de contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
- pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 70 % du Smic.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et à 80 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les personnes âgées de plus de 26 ans perçoivent au moins le Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle, et ce quel que soit leur niveau de formation initiale.

12.2.6. Prise en charge par l'OPCA de branche des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de branche à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, sur la base d'un forfait horaire dont le montant correspondant aux frais réels justifiés est fixé par heure de formation à :

- 15 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- 25 € pour les formations :
 - pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux, dont notamment les formations :
 - technique métier ;
 - ingénierie informatique ;
 - réglementation et QHSE (qualité, hygiène, santé, environnement) propre au secteur de notre branche.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de branche est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP-CQPI de branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Article 13

Développement du tutorat et valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage

Les parties signataires rappellent que le tutorat est un moyen incontournable pour faciliter :

- l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés (externes mais également internes si nécessaire) ;
- le développement des compétences des salariés ;
- l'évaluation des acquis d'un stagiaire.

Et ils rappellent que dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération et les publics prioritaires définis dans le présent accord, il vise également à mettre en œuvre :

- la transmission des savoirs dans l'entreprise : savoir-faire, savoir-être, savoir-faire, et participe fortement à la transmission de la culture d'entreprise (historique, épreuves et succès vécus de l'entreprise constituant son identité...) ;
- la coopération intergénérationnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage. L'employeur devra tenir compte, lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 14 du présent accord, de l'investissement du salarié dans sa fonction.

Dans ce cadre, les entreprises devront valoriser cette mission au même titre que les autres missions du poste du tuteur, en fonction de leur propre politique de rémunération et d'évolution professionnelle.

L'employeur propose obligatoirement, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner. Ce tuteur et ce maître d'apprentissage doivent être volontaires et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues précédemment, et ce dans la limite de deux salariés, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur et le maître d'apprentissage remplissent les missions suivantes :

- ils accompagnent le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- ils aident, informent, guident le salarié bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation ;
- ils contribuent à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- ils participent à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Afin de permettre aux salariés d'exercer dans les meilleures conditions et de lui donner les moyens nécessaires dans le cadre de ses missions, le tuteur ou le maître d'apprentissage bénéficieront d'une préparation ou d'une formation dédiée. A ce titre, l'OPCA de branche a labellisé un programme de formation « tuteur » qui est proposé aux entreprises de la branche professionnelle. L'OPCA de branche adaptera son offre de formation pour les maîtres d'apprentissage. Une réflexion sera mise en œuvre par les partenaires sociaux afin d'élaborer une démarche de certification pour les formations « tuteur » et « maître d'apprentissage ».

13.1. Prise en charge par l'OPCA de branche des formations de tuteur et des maîtres d'apprentissage

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures prévus par les dispositions légales en vigueur, les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ces dépenses concernent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, les frais annexes de transport et d'hébergement.

13.2. Prise en charge par l'OPCA de branche de la fonction tutorale

L'OPCA de branche prend en charge les dépenses engagées par les entreprises dans le cadre de l'exercice de la fonction tutorale, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation pour une durée maximale de 6 mois. Le plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou lorsqu'elle accompagne une personne :

- bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou du contrat unique d'insertion ;
- qui n'est pas titulaire d'une qualification équivalente au baccalauréat.

La branche incite les entreprises à prendre en considération la fonction tutorale dans le cadre de sa propre organisation (entretien professionnel, objectifs de formation, allègement du temps de travail).

TITRE II

INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 14

Entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle

14.1. Entretien professionnel

Les partenaires sociaux soulignent que depuis la loi du 5 mars 2014, le salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui fait l'objet d'un entretien distinct selon les politiques des entreprises.

L'entreprise informe et invite formellement, au plus tard 15 jours avant l'entretien, de la tenue de l'entretien professionnel auprès du salarié afin que celui-ci puisse se préparer et s'organiser efficacement. L'employeur devra informer le salarié de l'objet de l'entretien, le modèle de document à remplir et le processus d'analyse et d'exploitation de l'entretien.

Afin d'enrichir la discussion, les informations suivantes auront été portées à la connaissance du salarié par les moyens existants dans l'entreprise (information collective ou individuelle) :

- liste des postes à pourvoir ;
- liste des formations éligibles au CPF ;
- orientations formation de l'entreprise ;
- dispositifs de formation.

L'entretien devra être mené pendant le temps de travail par une personne en capacité (de par sa fonction, sa formation, son expérience) d'atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Pour préparer l'entretien, elle pourra s'appuyer sur les ressources existantes au niveau de la branche professionnelle, l'OPCA de branche.

Les entreprises, au travers de leur représentant ressources humaines, s'assureront de la qualité des entretiens menés par les personnes habilitées.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document (support papier ou dématérialisé) avec une cosignature des parties, dont une copie est remise au salarié. Le support d'entretien professionnel doit, pour répondre à sa finalité, contenir *a minima* les informations suivantes :

- objet de l'entretien ;
- date de l'entretien ;
- nom du responsable de l'entretien ;
- poste de travail : missions, évolution du poste (du fait des évolutions structurelles, technologiques, de l'organisation ou des métiers) ;
- ses compétences et les difficultés rencontrées ;
- historique des évolutions salariales ou professionnelles des 2 dernières années, formations suivies ou des certifications ou qualifications acquises ;
- éventuelles décisions prises sur l'évolution professionnelle du salarié et les actions d'orientation et de formation qu'il doit entreprendre (qui, quoi, quand).

L'employeur a l'obligation de proposer cet entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans de cet entretien.

Les partenaires sociaux dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications étudieront les outils pouvant être mis à disposition des entreprises, notamment des PME sur le déroulement de l'entretien professionnel. Ces outils, qui se traduiront notamment par un guide et un support d'entretien, seront diffusés par la branche professionnelle et l'OPCA de branche à l'ensemble des entreprises du secteur qui pourront s'y appuyer dans le cadre de la mise en place de ces entretiens professionnels. L'OPCA de branche complétera son offre de formation afin de mettre à disposition des entreprises une action de formation et de sensibilisation sur les objectifs et modalités de l'entretien professionnel.

14.2. Bilan du parcours professionnel

La loi du 5 mars 2014 a introduit, tous les 6 ans, un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle qui vise à faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document avec cosignature des parties, dont une copie est remise au salarié,

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle, soit 3 entretiens, et d'apprécier :

1. L'accès à une action de formation, qui entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, comme défini à l'article L. 6313-1 ;
2. L'accès à la certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ;
3. Le bénéfice d'une progression salariale à travers notamment une augmentation individuelle, une évolution de classification ou professionnelle à travers, par exemple, ses fonctions, ses missions, ses responsabilités.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Les heures acquises dans le cadre de cet abondement correctif du CPF seront opposables à l'employeur pour permettre au salarié de suivre une formation éligible au CPF sur le temps de travail, sans accord sur le choix de l'action retenue.

Cela se matérialise par un versement de l'employeur à l'OPCA de branche d'une somme forfaitaire de 30 € par heure abondée, soit 3 000 € pour les salariés à temps plein et 3 900 € pour les salariés à temps partiel. Le crédit d'heures du CPF du salarié sera alors majoré en conséquence, y compris lorsque le salarié a déjà atteint le plafond de 150 heures dans le cadre de sa capitalisation CPF.

Ce versement à l'OPCA devra être opéré avant le 1^{er} mars de chaque année. Ce versement financier devra être complété par la transmission à cette date de la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif.

A défaut de versement à l'OPCA, l'employeur pourra être mis en demeure de verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100 %.

Article 15

Bilan de compétences

15.1. Définition et objectif

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Pour l'entreprise, c'est aussi l'occasion de :

- mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié (inscrit dans le plan de formation de l'entreprise), dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Le bilan de compétences se déroule en trois étapes :

- la phase préliminaire ayant pour objet de définir et d'analyser les besoins du bénéficiaire ;
- la phase d'investigation ayant pour objet d'identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles du salarié, et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- la phase de conclusion permettant au bénéficiaire de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

15.2. Public bénéficiaire

Salariés en CDI :

Le salarié doit justifier de 5 ans d'activité salariale, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Un délai de 5 ans après un congé de bilan de compétences doit être respecté.

Salariés en CDD :

Le salarié doit justifier de 24 mois d'activité salariale, consécutifs ou non, chez un ou plusieurs employeurs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

15.3. Mise en œuvre

Dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences :

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

La demande, écrite, doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

L'organisme collecteur est susceptible de refuser le financement du congé, notamment lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites, ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

Un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but, avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

Enfin, le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congés payés annuels et sa durée est comptabilisée pour le calcul de leur ancienneté.

Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise :

La mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. Il restitue alors à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan de compétences, le salarié conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelles. Les frais de bilan sont à la charge de l'employeur qui peut les imputer sur son budget « Plan de formation ».

Qu'il résulte d'une demande de l'employeur ou du salarié, le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du congé payé annuel.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.

Article 16

Passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation permet de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue. Il permet ainsi d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et des compétences acquises, illustrant le parcours professionnel du salarié. Il sera accessible via le système d'information dédié au CPF.

Article 17

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :

- par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;
- par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;
- par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- l'agence pour l'emploi des cadres (APEC), pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les OPACIF (organismes paritaires chargés de la gestion du CIF) ;
- le réseau Cap emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- des opérateurs régionaux qui seront désignés par les régions.

Article 18

Développement des services de l'OPCA de branche

L'OPCA de branche est l'OPCA pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie OPCA DEFI. Ses missions sont définies par la loi, l'accord constitutif du 22 décembre 2010 et ses instances paritaires statutaires.

18.1. Qualité des actions de la formation professionnelle continue

L'OPCA de branche s'assure lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité. Il en est ainsi pour les formations ouvertes ou à distance, et notamment dans le cadre de la mise en œuvre des actions de formation (moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance) et les justificatifs d'assiduité à fournir. A ce titre, un plan d'action sera mis en œuvre par l'OPCA de branche comprenant la définition des règles de prise en charge concourant à la qualité des formations et les processus et outils de mesure de la qualité de la formation transmis auprès des petites et moyennes entreprises.

18.2. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les parties signataires entendent, conformément aux dispositions légales en vigueur, ouvrir la possibilité pour l'OPCA de branche de financer, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles. Les conditions et modalités d'intervention seront définies par les instances de l'OPCA de branche.

18.3. Prise en charge du diagnostic GPEC par l'OPCA de branche pour les TPE et PME

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Pour aider les TPE et les PME de moins de 300 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCA de branche prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par ses instances, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

18.4. Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective, telle que prévue par les dispositions légales en vigueur permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier de la formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour accéder à un emploi identifié par une entreprise ou une branche professionnelle selon les cas.

Elle peut être financée par l'OPCA de branche ainsi que dans le cadre d'un accord entre l'OPCA et un partenaire financier – tel que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) – selon les conditions définies par les instances paritaires de l'OPCA de branche.

18.5. Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)

Les partenaires sociaux soutiennent l'habilitation de l'OPCA de branche comme OCTA.

Article 19

Apprentissage

Les parties signataires rappellent l'importance de l'alternance et le levier que constitue l'alternance pour relancer l'emploi des jeunes et qu'il est important d'agir pour leur développement. A ce titre, l'apprentissage avec la professionnalisation joue un rôle primordial dans le développement de l'alternance.

C'est dans ce cadre que la branche a noué un partenariat avec l'éducation nationale et les entreprises du médicament dans le but de :

- développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
- valoriser les métiers de la branche professionnelle auprès des jeunes ;
- mutualiser les fonds de la taxe d'apprentissage pour une meilleure lisibilité et une meilleure efficacité des actions de la profession.

19.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

19.2. Bénéficiaires du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes âgés de 16 ans au moins, possible dès 15 ans si le jeune apprenti justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'il est inscrit soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, jusqu'à 25 ans au plus, sous réserve des dérogations ci-dessous :

- lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Deux dernières dérogations sont prévues, sans limite d'âge supérieure :

- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

19.3. Conditions de mise en œuvre du contrat d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

La durée du contrat lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée du contrat peut également varier entre 6 mois et 1 an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Article 20

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 21

Suivi

Un bilan des modalités conventionnelles des différents dispositifs présentés dans cet accord sera établi à l'issue d'une période de 2 ans à la date d'entrée en vigueur de cet accord.

Article 22

Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 23

Dénonciation

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 24

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 25

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV.

Syndicat de salariés :

FCE CFDT.

ANNEXE

Tableau récapitulatif des modalités conventionnelles des principaux dispositifs

DISPOSITIF	BÉNÉFICIAIRES	DURÉE	PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE
Contrat de professionnalisation	Personnes âgées de 16 à 25 ans Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou aux CUI	Entre 6 et 12 mois Allongement jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou aux CUI et les actions visant l'obtention d'un diplôme, d'une qualification ou d'un certificat professionnel	15 € pour les formations théoriques se déroulant en salle 25 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux dont notamment les formations : – technique métier – ingénierie Informatique – réglementation et QHSE (qualité, hygiène, santé environnement) propre au secteur de notre branche Complément de forfait de prise en charge à 20 € par heure pour des formations : – CQP-CQPI de branche (y compris évaluation) – effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus
Période de professionnalisation	Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités définies par la branche Les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'expérience souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle Les salariés qui envisagent la reprise ou la création d'entreprise Les femmes et les hommes de retour au travail après un congé maternité/paternité ou les salariés de retour de congé parental Les salariés de retour d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 4 mois consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi	70 heures minimum sur une période de 12 mois maximum Pas de plancher pour : – les actions dans le cadre d'une VAE – formations financées de l'abondement CPF – certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP	– 25 € dans la limite d'un plafond de 1 300 heures Complément de 20 € pour les formations : – CQP-CQPI – effectuées par les salariés de 45 ans et plus – salariés dont l'emploi est visé par une situation conjoncturelle difficile
VAE	Tous les salariés ayant une expérience minimum de 3 ans		3 000 € pour les différentes modalités de l'accompagnement

Glossaire de la formation professionnelle

CEP : conseil en évolution professionnelle

CFA : centre de formation d'apprentis

CIF : congé individuel de formation

CNCP : commission nationale des certifications professionnelles

COPANEF : comité paritaire national de l'emploi et de la formation

COPAREF : comité paritaire régional de l'emploi et de la formation

CPF : compte personnel de formation

CPNEIS : commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé

CQP : certificat de qualification professionnelle

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches

DIF : droit individuel à la formation

EDEC : engagement de développement de l'emploi et des compétences

FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

OCTA : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

OPACIF : organisme paritaire agréé pour la collecte de la contribution au titre du congé individuel de formation

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

POE : préparation opérationnelle à l'emploi

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

VAE : validation des acquis de l'expérience