

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 25 JUIN 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1550737M

IDCC : 1486

PRÉAMBULE

Enjeux et priorités de la formation professionnelle

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

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

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

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

Visant à réformer en profondeur les logiques de formation professionnelle, l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle conclu le 14 décembre 2013 entre les partenaires sociaux et la loi de transposition du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ont la volonté notamment de :

- redonner de l'autonomie à l'entreprise en termes de formation, en passant d'une logique de moyens à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences ;
- placer le compte personnel de formation au cœur de la réforme, qui bouleverse le schéma classique d'une formation professionnelle ;

- réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin, grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi, en utilisant notamment les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux se sont attachés à traduire cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant à ses spécificités, afin que les entreprises et les salariés puissent se positionner sur le marché tant économiquement que techniquement.

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace l'accord sur la formation professionnelle du 28 juin 2011 ainsi que l'ensemble de ses avenants.

Article 2

Dispositions générales

Les priorités de la branche sont définies par les partenaires sociaux dans le cadre de la note de politique de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et mises en œuvre en s'appuyant sur :

1. Le présent accord, qui vise à fixer le cadre conventionnel général de la formation professionnelle et de l'apprentissage, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.
2. Le conseil d'administration du FAFIEC, qui définit, en fonction de ses ressources, les critères de régulation et de prise en charge des actions de formation non définis par le présent accord (plafonds, montants de prise en charge, éléments de régulation) et veille à la qualité des formations financées, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
3. Les propositions de CPNEFP en matière de priorités de formation en fonction des bassins d'emplois.

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

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

Les partenaires sociaux rappellent que les actions de formation financées en tout ou partie par l'OPCA de la branche peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation financées seront réalisées conformément aux dispositions de l'article L. 6353-1 du code du travail, et notamment la formation à distance.

Ils rappellent que l'employeur est libre de choisir l'organisme de formation auquel il confie la formation de ses salariés, sous réserve de la conformité de son activité aux nouvelles dispositions légales.

En tout état de cause, le FAFIEC prend en charge le financement des actions de formation dans le cadre des dispositions de la convention d'objectifs et de moyens signée avec les pouvoirs publics et dans la limite des enveloppes et critères de régulation définis par le conseil d'administration. Il pourra refuser le financement lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants ou lorsque l'action de formation ne sera pas conforme à la politique qualité mise en œuvre au sein du FAFIEC.

Objectifs poursuivis

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

- permettre à chaque entreprise d'assurer son obligation concernant la formation des salariés dans une logique de résultat ;
- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, grâce notamment aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise, du droit au congé individuel de formation et du compte personnel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
- sécuriser le parcours professionnel des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'orienter vers nos métiers ainsi que des salariés dont l'emploi est fragilisé, en mettant en œuvre notamment les dispositifs du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation ;
- favoriser la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle, grâce au développement de la fonction tutorale.

Les salariés pourront s'informer sur les métiers et les formations intéressant la branche en consultant, par exemple, les sites web suivants :

- site officiel du compte personnel de formation : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/> ;
- référentiel des métiers de la branche : <http://referentiels-metiers.opiiec.fr/> ;
- site du FAFIEC : <http://www.fafiec.fr>.

Publics privilégiés

Le développement des compétences des salariés constituant une des clés de la performance économique et sociale des entreprises de la branche, la politique de formation de la branche vise à donner les moyens aux entreprises pour maintenir le potentiel des salariés et développer leurs compétences.

Parallèlement, des modalités d'actions sont recherchées pour permettre d'insérer dans les entreprises de la branche des demandeurs d'emploi et des personnes sorties du système scolaire et universitaire sans diplôme.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent que les publics suivants fassent l'objet d'une attention particulière :

- salariés ou demandeurs d'emploi en reconversion ;
- salariés de 45 ans et plus ;
- salariés à temps partiel ;
- salariées de retour d'un congé de maternité ;
- salariés de retour d'un congé parental ;
- salariés ayant un niveau de formation inférieur à bac + 2 ;
- salariés en situation d'activité partielle ;
- salariés en situation de handicap ;
- salariés des TPE et PME.

Ils invitent les entreprises de la branche à porter la même attention à ces publics, notamment au travers de leur plan de formation.

Les périodes entre deux missions seront privilégiées pour mettre en œuvre des actions de formation.

Logique de régions et bassins d'emplois

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer les partenariats au niveau des régions, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs.

Des partenariats régionaux peuvent également être mis en place avec d'autres acteurs régionaux ayant une compétence en matière de formation ou d'emploi.

La CPNEFP donne son accord préalable à la signature des conventions, sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des partenariats et des contrats d'objectifs. Elle suivra l'avancement des travaux.

TITRE I^{ER}

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

Article 1^{er}

Actions conduites dans le cadre du plan de formation : orientations privilégiées

Article 1.1

Information et accompagnement des TPE et PME

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation sont mis en place par le FAFIEC, notamment dans les domaines suivants :

- information sur les dispositifs légaux et conventionnels ;
- information sur l'offre de formations ;
- information sur les sources de financement européennes ;
- aide au pilotage des actions de formation.

Article 1.2

Dispositifs de formation mutualisés

Souhaitant faciliter la mise en œuvre de la formation, notamment dans les TPE-PME, la CPNEFP définit une offre de formation collective (actions collectives de formation) adaptée aux besoins des entreprises de la branche.

Le FAFIEC prend en charge le bilan de compétences pour ces entreprises, dans le cadre du plan de formation, tout en rappelant que le bilan de compétences s'effectue en priorité dans le cadre du congé bilan de compétences (CBC).

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, le FAFIEC étudie la manière de répondre aux besoins des entreprises ayant un projet de formation spécifique nécessitant la mise en œuvre de moyens financiers dépassant les prises en charge habituelles de l'OPCA (plan TPE-PME).

Afin de faciliter l'accès des entreprises de moins de 50 salariés aux dispositions du présent accord, le conseil d'administration du FAFIEC pourra décider de prendre en charge une participation aux frais de transport et d'hébergement mis en œuvre dans le cadre d'une action de formation dont il aura validé la prise en charge.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le FAFIEC pourra décider de prendre en charge les salaires pour les entreprises de moins de 10 salariés.

TITRE II

ACTIONS CONCOURANT À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 1^{er}

Développement de parcours certifiants de branche

Depuis 2001, la branche a mis en place des formations et dispositifs de formation et de VAE débouchant sur des certificats de qualification professionnelle (CQP). La branche affirme la volonté de développer les CQP et regarde particulièrement l'opportunité de développer des CQPI.

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

Pour répondre aux besoins spécifiques de certification des salariés ayant un niveau de formation initiale élevé (89 % des salariés ont un niveau supérieur ou égal à bac + 2 et 48 % un niveau supérieur ou égal à bac + 5 : source étude socio-démographique OPIIEC connue au jour de signature de l'accord), les partenaires sociaux décident de développer des parcours de formation certifiants de branche, indépendamment de l'accès à un niveau supérieur dans les classifications de la branche.

Pour ce faire, la CPNEFP détermine les parcours de formation adaptés aux besoins des entreprises et les modalités de certification correspondantes. Elle demande et soutient fortement leur recensement à l'inventaire de la CNCP.

Article 2

Contrats de professionnalisation

Article 2.1

Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectifs de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi.

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

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- un certificat de qualification interprofessionnelle interbranches (CQPI) ;
- une qualification reconnue sur la base d'un métier du référentiel métiers de la branche et qui se traduit par une évolution de coefficient au terme du contrat de professionnalisation, conformément au tableau présenté à l'article 1.2 du présent accord.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification ou qualification reconnues des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Un tuteur est obligatoirement désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

Article 2.2

Classification et rémunération des titulaires de contrats de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation.

Sous réserve de l'application des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 du code du travail et des articles D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation, en cas de contrat de professionnalisation en CDI, le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou d'un CQPI.

| NIVEAU de formation à l'entrée (niveaux Education nationale) | ANNÉE d'exécution du CP | COEFFICIENT d'entrée | COEFFICIENT de sortie | TAUX DE RÉMUNÉRATION % du Smic | |
|--|-------------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| | | | | Jeunes de moins de 26 ans | Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus |
| V. – IV | 1 ^{re} année | 220 | 230 | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e année | 220 | 230 | 100 % | 100 % |
| III Métiers transverses | 1 ^{re} année | 240 | 250 | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e année | 240 | 250 | 90 % | 100 % |
| III Métiers de la branche | 1 ^{re} année | 275 | 310 | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e année | 275 | 310 | 90 % | 100 % |
| II | 1 ^{re} année | 310 | 355 | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e année | 310 | 355 | 90 % | 100 % |
| I | 1 ^{re} année | 95 ⁽¹⁾ | 100 ⁽¹⁾ | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e année | 95 ⁽¹⁾ | 100 ⁽¹⁾ | 100 % | 100 % |

(1) Classification des ingénieurs et cadres.

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation, en cas de contrat de professionnalisation en CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective.

Article 2.3

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

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

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

| QUALIFICATION visée/sanction de la formation | MÉTIER de la branche et métiers transverses | NIVEAU d'entrée du bénéficiaire | AMPLITUDE/ durée du contrat | DURÉE de la formation (en % du temps du contrat) | PRISE en charge par l'OPCA ⁽²⁾ |
|--|--|---------------------------------------|---|---|---|
| Diplôme | Tous | Bac + 2 et au-delà | De 6 à 24 mois | De 15 à 50 % > 150 heures | De 10 € à 20 € |
| Titre (RNCP), CQP et CQPI (art. L. 6314-1 et D. 6314-1) | Tous | ≤ bac/bac + 1 | | | De 10 € à 20 € |
| Qualifications reconnues dans les classi- fications de la convention col- lective nationale | Tous | Tous niveaux | De 6 à 18 mois | De 15 à 25 % > 150 heures | De 10 € à 20 € |
| | | | Au-delà du 18 ^e mois | Pas de prise en charge | |
| Publics en diffi- culté ⁽¹⁾ | Tous | | Jusqu'à 24 mois | De 15 € à 20 € par heure | |
| Jeunes sans qua- lification | Tous | | De 6 à 24 mois selon la qualifica- tion visée | De 18 € à 25 € par heure | |

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

(2) Les montants de prise en charge par le FAFIEC sont déterminés chaque année par la CPNEFP dans le respect des dispositions des accords de branche.

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

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

Article 3

Périodes de professionnalisation

Article 3.1

Définition et objectif

Les périodes de professionnalisation (art. L. 6324-1 du code du travail) ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier :

- soit 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 (CQP) ;
- soit des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- soit des actions 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 compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF et à la demande de son titulaire, dans les conditions définies à l'article L. 6323-4, II, du code du travail.

Article 3.2

Principes de mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débiter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Les périodes entre deux missions seront privilégiées pour mettre en œuvre les actions de formation.

Article 3.3

Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans la branche, à tout salarié, et en particulier, aux :

- salariés en reconversion professionnelle ;
- salariés de 45 ans et plus ;
- salariés à temps partiel ;
- salariées de retour d'un congé de maternité ;
- salariés de retour d'un congé parental ;
- salariés de retour d'un mandat électif ou désignatif ;
- salariés ayant un niveau de formation inférieur à bac + 2 ;
- salariés en situation d'activité partielle ;
- salariés en situation de handicap ;
- salariés des TPE et PME.

Article 3.4

Soutien du FAFIEC

Le montant de prise en charge par le FAFIEC est déterminé chaque année par la CPNEFP dans la fourchette de 20 à 50 € par heure.

Article 4

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La branche s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et de la gestion collective des emplois qui pourra être mis en avant dans le cadre de l'entretien professionnel et du compte personnel de formation. Le FAFIEC met en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter cette pratique :

- l'information ;
- l'orientation ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes ;

- le financement par le FAFIEC des démarches et de la constitution du dossier pour le (la) salarié(e) et des jurys de validation dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail ;
- en cas de validation partielle des acquis de l'expérience, le FAFIEC prendra en charge les formations complémentaires conformément aux dispositions prévues pour les périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que la VAE constitue un des éléments pris en compte prioritairement pour l'évolution professionnelle des salariés.

Article 5

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

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

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

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

Dans le cadre de la POE, la formation est cofinancée par Pôle emploi, le FAFIEC participant au financement des coûts pédagogiques dans les conditions définies par la note de politique de formation ou, à défaut, par le conseil d'administration du FAFIEC.

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

Article 6

Tutorat

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, le FAFIEC prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. Le tuteur a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

Article 7

Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'OPCA, couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations obligatoires ou conventionnelles qui s'y attachent et, le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache suivant les barèmes fixés par son conseil d'administration.

TITRE III

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 1^{er}

Principes

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Le CPF remplace le DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. Le solde des heures de DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions du CPF.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit sur www.moncompteformation.gouv.fr. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à verser leur obligation légale au titre du CPF pour bénéficier de la mutualisation des fonds prévue dans le cadre légal du dispositif.

Les périodes entre deux missions seront privilégiées pour mettre en œuvre les actions de formation.

Article 2

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation des salariés de la branche sont les suivantes :

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), dans des conditions définies par décret ;
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 l'acquisition d'un bloc de compétences ;
4. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
5. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées au 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 et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Les salariés de la branche peuvent consulter la liste des formations éligibles au CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr et sur le site www.fafiec.fr

Article 3

Prise en charge par l'OPCA

La prise en charge des frais pédagogiques est effectuée au coût réel de la formation ou en application d'un plafond défini par le conseil d'administration du FAFIEC.

Les frais annexes de transport et d'hébergement sont pris en charge par le FAFIEC sur la base d'un forfait.

Le FAFIEC pourra prendre également en charge une partie des salaires pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 4

Abondement CPF

Lorsque le nombre d'heures inscrit au compte CPF du salarié est insuffisant au regard de la durée de la formation envisagée, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail :

- abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes pour les CQP de la branche ;
- abondement jusqu'à 100 % des heures inscrites au compte dans la limite des heures manquantes pour les parcours certifiants créés par la CPNEFP et inscrits à l'inventaire de la CNCP ;
- abondement jusqu'à 100 % des heures inscrites au compte dans la limite des heures manquantes pour les formations inscrites sur la liste CPF de la branche et les publics suivants :
 - salariés en reconversion professionnelle ;
 - salariés de 45 ans et plus ;
 - salariés à temps partiel ;
 - salariées de retour d'un congé de maternité ;
 - salariés de retour d'un congé parental ;
 - salariés de retour d'un mandat électif ou désignatif ;
 - salariés ayant un niveau de formation inférieur à bac + 2 ;
 - salariés en situation d'activité partielle ;
 - salariés en situation de handicap ;
 - salariés des TPE et PME ;
 - salariés à la suite d'un entretien professionnel réalisé en raison de leur absence prolongée au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les périodes entre deux missions seront privilégiées pour mettre en œuvre des actions de formation.

La CPNEFP pourra étudier d'éventuelles adaptations du dispositif en termes de publics prioritaires et de formations éligibles.

Cet abondement peut être complété par un abondement au titre de la période de professionnalisation.

Le FAFIEC organise les conditions de recours relatives à une décision négative d'abondement du CPF d'un salarié.

Les articles 3 et 4 du présent titre relatif au CPF ne s'appliquent pas aux entreprises qui ont conclu un accord sur la gestion du compte personnel de formation et qui gèrent elles-mêmes le 0,2 % correspondant. Dans ce cas, c'est l'accord d'entreprise qui détermine les abondements applicables.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 1^{er}

Contribution légale à la formation professionnelle continue

Conformément aux dispositions légales, tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Ce financement est assuré par :

1. Le financement par l'employeur d'actions de formation, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1 du code du travail, le cas échéant dans le cadre du plan de formation prévu à l'article L. 6312-1 du code du travail ;

2. Le versement des contributions prévues aux articles L. 6331-2 et suivants du code du travail.

Le FAFIEC est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche désigné par les partenaires sociaux par accord étendu du 13 mars 2012 pour percevoir les contributions à la formation des entreprises de la branche.

Le FAFIEC intervient sur tout le territoire national, y compris dans les départements d'outre-mer, et pour les salariés des secteurs d'activité relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (IDCC : 1486).

Article 2

Contribution conventionnelle de branche

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées dès réception entre les entreprises et destinées à accompagner l'investissement formation des entreprises et, plus largement, le développement de la formation professionnelle continue dans la branche soit en complément des dispositifs légaux, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale due par les entreprises de 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,1 % de la masse salariale.

La contribution légale due par les entreprises de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,025 % de la masse salariale.

Ces contributions conventionnelles sont versées au FAFIEC.

Le conseil d'administration du FAFIEC détermine chaque année la politique d'utilisation des contributions conventionnelles, dans le cadre de la politique de formation définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, en précisant notamment dans quelle mesure elles accompagnent les dispositifs légaux de développement de la formation continue et des actions ou projets identifiés comme prioritaires par la branche.

Article 3

Contribution volontaire des entreprises

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent réaliser des versements volontaires auprès d'un OPCA, de préférence le FAFIEC, afin de participer au développement de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ces versements volontaires, non mutualisés, sont gérés par l'OPCA au travers d'une section financière spécifique et font l'objet d'une offre de services dédiée.

TITRE V

APPRENTISSAGE

Article 1^{er}

Développement de l'apprentissage

Conscients que les métiers qu'ils représentent figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins de recrutement, les partenaires sociaux de la branche souhaitent prendre appui sur le levier de l'alternance, quels que soient les publics visés et les types de contrats utilisés, afin de développer les compétences et l'employabilité de tous, et notamment les publics dits « sensibles » : « décrocheurs » de l'enseignement scolaire et universitaire, demandeurs d'emploi, quels que soient leur âge ou leur niveau de qualification.

Aussi, les partenaires sociaux souhaitent développer l'apprentissage en cohérence avec les besoins spécifiques des entreprises de la branche. En ce sens, l'accord du 28 juin 2011 fixe des rémunérations minimales pour les apprentis de la branche.

Les partenaires sociaux soutiendront les initiatives visant à ouvrir des sections par apprentissage pour les formations correspondant aux cœurs de métier des entreprises de la branche, de niveau bac à bac + 5.

Afin d'offrir le maximum d'opportunités aux « décrocheurs » d'intégrer les entreprises de la branche et de répondre aux besoins des entreprises, notamment les PME, ils soutiendront également les formations correspondant à des métiers « supports » ou « transverses ».

Article 2

Habilitation à collecter la taxe d'apprentissage

Afin d'organiser une politique d'apprentissage de branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent l'habilitation du FAFIEC à collecter les versements des entreprises de la branche donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6242-1 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Article 3

Possibilité de prendre en charge des dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16 du code du travail, le FAFIEC prévoit la possibilité de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis à partir du moment où ils sont conventionnés par l'Etat ou les régions.

Chaque année, suivant un calendrier conforme aux exigences légales, le conseil d'administration du FAFIEC détermine l'enveloppe affectée à cet objet, dans la limite de 2 % des fonds de la professionnalisation.

Il répartit les fonds entre les centres de formation d'apprentis qui en font la demande au travers du formulaire mentionné à l'article 4, en fonction des priorités ci-après définies :

- CFA formant aux cœurs de métier des entreprises entrant dans le champ professionnel visé à l'article 1^{er} de l'avenant n° 37 du 28 octobre 2009 ;
- CFA permettant aux « décrocheurs » de l'enseignement supérieur d'accéder à un contrat d'apprentissage dans une entreprise de la branche.

Article 4

Demandes des CFA et conditions d'utilisation des fonds

Le conseil d'administration du FAFIEC établit un formulaire de demande d'attribution de fonds pour les CFA qui sera mis en ligne sur le site web www.fafiec.fr

Le formulaire a pour objet de permettre aux CFA demandant l'attribution de fonds de justifier de leur demande. Il précise la date limite de recevabilité des demandes.

Chaque année, les CFA bénéficiaires justifient de l'utilisation des fonds attribués dans un document type établi par le conseil d'administration du FAFIEC.

Article 5

Suivi des dispositions relatives à l'apprentissage

Les partenaires sociaux confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) le soin de suivre chaque année l'exécution du présent chapitre sur la base des informations transmises par le conseil d'administration du FAFIEC : dotations des CFA réparties par niveaux de formation et par régions, justificatifs d'utilisation des fonds.

TITRE VI

NÉGOCIATION TRIENNALE DE FORMATION

Dans le respect de l'article L. 2241-6 du code du travail, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier les priorités et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

TITRE VII

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

Article 1^{er}

Impérativité

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA, les enquêteurs vacataires et les personnels liés aux métiers de l'enquête.

Article 3

Application, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et de révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet, afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 4

Adaptation des dispositions conventionnelles relatives à la formation

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir d'ici au 31 décembre 2018 afin d'adapter aux dispositions du présent accord la convention collective et les différents accords nationaux relatifs à la formation.

Article 5

Dépôt et extension

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

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

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*, à l'exception de l'article 2 du titre V sur l'apprentissage, qui prendra effet au plus tard le 31 décembre 2015.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.