

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 54 DU 9 JUILLET 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1550933M

IDCC : 2149

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 qui la transpose modifient profondément notre système de formation professionnelle hérité de la loi du 16 juillet 1971. Au-delà du remaniement des circuits de financement et de la refonte des dispositifs de formation auxquels elle procède, cette réforme vise à faire de la formation un véritable levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises.

Le présent accord prend acte du nouveau paysage de la formation issu de la loi du 5 mars 2014 et met en place les conditions propres à :

- permettre aux salariés de prendre une part active à la construction de leur parcours professionnel ;
- contribuer à la qualification et à l'évolution des salariés par la reconnaissance des acquis de leur expérience et l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- anticiper et accompagner l'évolution des métiers et du secteur par la création de certifications adaptées aux exigences du marché et aux besoins des entreprises.

Les parties signataires rappellent leur attachement aux actions de formation qui concourent à la prévention des risques, à la santé, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Cet attachement s'inscrit, notamment, dans la démarche de prévention des risques liés à la collecte des déchets en partenariat avec la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. A cet égard, les entreprises s'engagent à former leurs collaborateurs au-delà de leur obligation de contribution à la formation professionnelle.

Le présent accord porte révision de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 1^{er}

Préambule

Le préambule du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé.

Article 2

Compte personnel de formation (CPF)

L'article 4.2 intitulé « Droit individuel à la formation (DIF) » est abrogé et remplacé par un article 4.2 rédigé comme suit :

« Article 4.2

Compte personnel de formation

Article 4.2.1

Ouverture des droits

Tout salarié bénéficie d'un compte personnel de formation lors de son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son admission à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

Article 4.2.2

Formations éligibles

Les salariés relevant des entreprises des activités du déchet qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions suivantes :

- formations figurant sur la liste de branche établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) ;
- formations figurant sur la liste nationale établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- formations figurant sur la liste régionale établie par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ;
- formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4.2.3

Mise en œuvre pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois et plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine. Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. A défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

La décision de refus de l'employeur est notifiée par écrit et motivée.

Lorsque la demande de mise en œuvre du compte personnel de formation est formulée dans les cas suivants, seul un motif tiré du calendrier peut fonder un refus de l'employeur :

- formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- accompagnement à la VAE ;
- formation financée au titre de l'abondement supplémentaire dont bénéficie le salarié en application de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Dans les autres cas, le refus de l'employeur est fondé sur un motif tiré du calendrier ou du contenu de la formation.

Article 4.2.4

Mise en œuvre en dehors du temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en dehors du temps de travail présente son projet de formation à un opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné l'article L. 6111-6 du code du travail ou adresse sa demande à son employeur.

Article 4.2.5

Abondements complémentaires

Article 4.2.5.1

Public prioritaire

Le salarié qui souhaite suivre une formation plus longue que le nombre d'heures de CPF dont il dispose peut demander à bénéficier d'abondements complémentaires dans le cadre du II de l'article L. 6323-4 et de l'article L. 6323-5 du code du travail.

Bénéficient prioritairement d'un financement d'OPCALIA au titre du compte personnel de formation les abondements complémentaires à destination :

- des salariés affectés aux niveaux I et II de la grille de classification ;
- des salariés de plus de 45 ans ;
- des salariés déclarés inaptes ;
- des travailleurs handicapés ;
- des salariés qui n'appartiennent à aucune des catégories susmentionnées et qui souhaitent suivre une action figurant sur la liste des formations éligibles au CPF définie par la CPNEFP.

Article 4.2.5.2

Formations prioritaires

Les abondements complémentaires qui bénéficient prioritairement d'un financement d'OPCALIA au titre du compte personnel de formation sont ceux qui permettent de suivre des actions de promotion professionnelle au sens de l'article L. 6313-4 du code du travail.

Article 4.2.5.3

Modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge des abondements complémentaires attribués dans le cadre du compte personnel de formation sont définies par la CPNEFP. »

L'article 4.3.6 intitulé « DIF prioritaires » est abrogé.

L'article 4.3.7 intitulé « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications » devient l'article 4.3.6. Son dernier alinéa est abrogé.

Article 3

Professionnalisation

Article 3.1

Contrat de professionnalisation

L'article 4.3.1 intitulé « Contrat de professionnalisation » est ainsi modifié :

Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

Avant le premier point, sont insérés deux points ainsi rédigés :

« – pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

– pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation parent isolé, dans les départements d'outre-mer ; ».

Au premier point, avant le mot « lorsque » il est inséré le mot « ou ».

Au sixième alinéa, après le mot « professionnel » sont insérés les mots « , pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation parent isolé, dans les départements d'outre-mer, ».

Il est ajouté un huitième alinéa ainsi rédigé :

« En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation pour un motif économique, l'OPCA poursuit la prise en charge des enseignements et des actions d'évaluation et d'accompagnement, dans les conditions prévues à l'article L. 6325-14-1 du code du travail. »

L'article 4.3.5.1 intitulé « Rémunération » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa, après la phrase « Pour les salariés sous contrat de professionnalisation : application des pourcentages fixés par décret : », le tableau est remplacé par le barème suivant :

| | MOINS DE 21 ANS % DU SMC | DE 21 À MOINS de 26 ans % du SMC | 26 ANS ET PLUS |
|--|-----------------------------|--|---|
| Non-titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau | 55 % | 70 % | 85 % du SMC sans être inférieur au Smic |
| Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau | 65 % | 80 % | |

Article 3.2

Période de professionnalisation

L'article 4.3.2 intitulé « Période de professionnalisation » est abrogé et remplacé par un article 4.3.2 rédigé comme suit.

« Article 4.3.2

Période de professionnalisation

Article 4.3.2.1

Public bénéficiaire

Conformément aux dispositions légales, la période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d’insertion visée à l’article L. 5132-4 du code du travail dans le cadre d’un dispositif de politique de l’emploi en application de l’article L. 1242-3 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l’article L. 5134-19-1 du code du travail.

Article 4.3.2.2

Formations éligibles

Les actions de formation de la période de professionnalisation éligibles sont celles qui :

- soit confèrent une qualification au sens de l’article L. 6314-1 du code du travail ;
- soit permettent l’accès au socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- soit permettent l’accès à une certification inscrite à l’inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

Article 4.3.2.3

Modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre d’une période de professionnalisation sont définies par la CPNEFP. A défaut, les modalités de prise en charge sont celles définies par décret.

Article 4.3.2.4

Abondement du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF pour suivre des actions de formation en vue de valider le socle de connaissances et de compétences professionnelles bénéficie, sous réserve des fonds disponibles, d’un abondement au titre de la période de professionnalisation d’une durée minimale de 35 heures, lorsque la durée des actions est supérieure au nombre d’heures inscrites sur son compte. »

Article 4

Financement de la formation

Article 4.1

Contribution au financement de la formation

L’article 4.4.1 intitulé « Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés » est abrogé et remplacé par un article 4.4.1 rédigé comme suit :

« Article 4.4.1

Contribution des entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant au moins 10 salariés versent chaque année à l’OPCA désigné par la branche une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % du montant des

rémunérations versées pendant l'année en cours et à 0,8 % en cas d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Cette contribution est répartie comme suit :

Dans les entreprises occupant 10 à 49 salariés :

- 0,15 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Dans les entreprises occupant de 50 à moins de 300 salariés :

- 0,20 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,10 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Dans les entreprises occupant 300 salariés et plus :

- 0,20 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,40 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail. »

L'article 4.4.2 intitulé « Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés » est abrogé et remplacé par un article 4.4.2 rédigé comme suit :

« Article 4.4.2

Contribution des entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant moins de 10 salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par la branche une contribution qui ne peut être inférieure à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Cette contribution est répartie comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,40 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation. »

L'article 4.4.3 intitulé « Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation » est abrogé et remplacé par un article 4.4.3 rédigé comme suit :

« Article 4.4.3

Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des actions de professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Les sommes collectées sont alors réparties comme suit :

- 25 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d’actions de formation dans le cadre de contrats de professionnalisation ;
- 45 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d’actions de formation dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- 5 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d’actions de formation et d’exercice de la fonction tutorale ;
- 25 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d’apprentis.

La section professionnelle paritaire en tant qu’instance de régulation et conformément à l’article 4.5.2.4 du présent accord pourra affecter les sommes non utilisées au titre d’un de ces dispositifs en fonction des besoins de la branche, conformément à l’article constitutif d’OPCALIA et aux décisions prises par son conseil d’administration. »

L’article 4.5.2.4 intitulé « Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation » est modifié comme suit :

Au quatrième alinéa, le deuxième point est supprimé.

Article 4.2

Contribution supplémentaire au plan de formation

L’article 4.1 intitulé « Contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 % » est abrogé et remplacé par un article 4.1 rédigé comme suit :

« Article 4.1

Actions en faveur de la prévention des risques et de l’amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux de la branche accordent une attention particulière aux actions de formation qui concourent :

- à l’amélioration des conditions de travail et de sécurité des salariés ;
- à l’acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités ;
- au renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail.

A cet égard, les entreprises de la branche s’engagent à consacrer un budget correspondant à 0,2 % de leur masse salariale aux actions de formation précitées, au-delà de leur contribution unique à la formation.

L’utilisation de ce budget fait l’objet d’une information et d’une consultation du comité d’entreprise dans le cadre des articles L. 2323-33 et R. 4143-2 du code du travail. »

L’article 2.24.2.2 intitulé « Contreparties en matière d’emploi et de formation professionnelle » est ainsi modifié :

- le paragraphe a est abrogé ;
- les mots « b) Contrepartie au niveau de l’entreprise » sont supprimés.

Article 5

Entretien professionnel

L'article 4.6 intitulé « Entretien professionnel » devient l'article 4.8 et est ainsi modifié :

Au premier alinéa, après le mot « professionnel » est ajouté le mot « périodique obligatoire ».

Après le premier alinéa est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Cet entretien, qui ne se confond pas avec une évaluation du salarié, permet de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. »

Au troisième point du deuxième alinéa, le mot « DIF » est remplacé par « compte personnel de formation ».

Le troisième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : « L'entretien professionnel susvisé est proposé systématiquement 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 mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical. »

Un quatrième et un cinquième alinéa ainsi rédigés sont ajoutés :

« L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé au cours de l'entretien professionnel périodique mentionné au premier alinéa. Un bilan rédigé, dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels périodiques et occasionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. »

Article 6

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Parce qu'ils permettent de valoriser et de formaliser les acquis et les compétences des salariés, les CQP concourent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent l'évolution professionnelle des salariés. Pour cette raison, les partenaires sociaux de la branche s'accordent pour développer cette voie de certification.

L'article 4.5.2.3 intitulé « Rôle en matière de formation professionnelle » est ainsi modifié :

Au premier alinéa, à la fin du premier point sont ajoutés les mots « et proposer, le cas échéant, la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP), ».

Il est rétabli un article 4.6 ainsi rédigé :

« Article 4.6

Certificats de qualification professionnelle

Article 4.6.1

Mise en place de CQP

Un groupe de travail ad hoc est constitué chaque fois que la CPNEFP juge opportun de mettre en place un CQP.

Le groupe de travail :

- détermine le métier et les fonctions visés ;
- établit le référentiel d'activités faisant apparaître les principales tâches associées ;
- élabore le référentiel de certification identifiant les compétences et aptitudes évaluées ;
- définit les modalités d'accès à la certification et notamment les organismes chargés de la formation et de l'évaluation des candidats.

Ce groupe de travail est composé :

- d'un collègue salarié comprenant un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective ;
- d'un collègue employeur comprenant un nombre égal de représentants du SNAD.

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

Article 4.6.2

Mise en œuvre des CQP

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation. En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante. »

Article 7

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la maîtrise d'un socle de connaissances, de compétences et de savoir-être fondamentaux est particulièrement utile pour acquérir un premier niveau de qualification et faciliter l'insertion professionnelle, la mobilité ou la reconversion des salariés.

A cette fin, les partenaires sociaux souhaitent encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par décret et permettre son appropriation par les salariés de la branche, en l'adaptant aux spécificités des activités du déchet.

Les articles 4.7 à 4.12 deviennent respectivement les articles 4.9 à 4.14.

Il est rétabli un article 4.7 ainsi rédigé :

« Article 4.7

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Un socle de connaissances et de compétences professionnelles adapté aux spécificités des activités du déchet est mis en place dans la branche, sous le contrôle de la CPNEFP.

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification au titre du socle de connaissances et de compétences professionnelles, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation. En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante. »

Article 8

Dispositions diverses

L'article 4.13 intitulé « Application de l'accord » est abrogé et remplacé par un article 4.15 ainsi rédigé :

« Article 4.15

Application des dispositions relatives à la formation professionnelle

Les dispositions du titre IV sont impératives et ne peuvent pas faire l'objet de dérogation au niveau de l'entreprise, dans un sens moins favorable. »

L'article 4.14 intitulé « Suivi de l'accord » est abrogé et remplacé par un article 4.16 ainsi rédigé :

« Article 4.16

Suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. »

L'article 4.15 intitulé « Dépôt et publicité » est abrogé.

L'annexe I est abrogée et remplacée par une annexe I ainsi rédigée :

« Annexe I

Formations prioritaires inscrites au registre national des certifications professionnelles pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les activités du déchet

Les formations inscrites au registre national des certifications professionnelles considérées comme prioritaires par la branche pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les activités du déchet sont répertoriées dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à la disposition des entreprises et des salariés. »

Il est ajouté une annexe II ainsi rédigée :

« Annexe II

Formations éligibles au compte personnel de formation dans les activités du déchet

Les formations éligibles au compte personnel de formation dans les activités du déchet sont répertoriées dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à la disposition des entreprises et des salariés.

Article 9

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents, à l'exception de l'article 4, qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

L'article 4 du présent accord s'applique à la collecte des contributions relatives à la formation professionnelle dues à partir de 2016.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAD.

Syndicats de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.