

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650083M
IDCC : 2148

PRÉAMBULE

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et à la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications entendent modifier les dispositions conventionnelles existantes relatives à la formation professionnelle pour s'inscrire dans le cadre du nouveau dispositif, notamment avec la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Ils conviennent donc de substituer aux dispositions de l'accord du 24 septembre 2004 ainsi qu'aux accords et avenants :

- du 27 mars 2006 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation ;
- du 23 février 2007 relatif au positionnement et à la rémunération des apprentis ;
- du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de seconde partie de carrière ;
- du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle ;
- et du 14 juin 2012 relatif aux contrats de professionnalisation,

les dispositions du présent accord.

L'obligation nationale de formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle continue constitue une priorité dans les entreprises de télécommunications, afin de permettre d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés et de maintenir et développer la meilleure adéquation possible entre les compétences des salariés et les besoins des entreprises, notamment celles qui font face à des évolutions technologiques, d'organisation ou de concurrence.

Ils réaffirment leur volonté de poursuivre une politique de formation professionnelle dans la branche qui permette :

- de faciliter l'égalité d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle à l'ensemble des personnels, notamment au regard du principe de non-discrimination, quels que soient la classification, le sexe, l'âge, la situation familiale, l'appartenance à une ethnie ou à une nation, les convictions religieuses et, dans le cadre de la législation en vigueur, l'état de santé ou le handicap du salarié.

Dans ce cadre, les entreprises veilleront à ce que les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel, électif ou désignatif, dans l'entreprise ou d'un mandat syndical dans la branche bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels ;

- d'encourager une plus grande mixité des métiers, facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, ainsi que source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés ;
- de promouvoir des modes d'organisation de formation permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale afin de faciliter l'exercice de la parentalité des femmes et des hommes de la branche ;
- de lutter contre les décalages pouvant éventuellement exister dans les progressions de carrière, en développant les compétences des femmes pour leur permettre d'évoluer sur le plan professionnel et en facilitant leur intégration dans les métiers à l'image traditionnellement « masculine » ;
- de renforcer une dynamique qui favorise l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- de répondre aux besoins des entreprises pour s'adapter aux évolutions des marchés et des technologies et pour soutenir leur développement ;
- d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés et leur développement professionnel, face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques, des mutations organisationnelles, ainsi qu'à la diversification des produits et des services en télécommunications et au développement de leur utilisation ;
- d'accompagner les salariés dans la digitalisation grandissante des entreprises et de la société, afin de leur permettre une appropriation de tous les usages numériques et de leurs enjeux ainsi que les nouveaux modes de fonctionnement « coopératifs et collectifs » à l'œuvre dans les entreprises et accroître ainsi leur employabilité à tous les niveaux.

Les parties signataires considèrent que pour assurer une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation professionnelle et répondre aux enjeux de la formation tout au long de la vie professionnelle, les dispositifs de formation mis en œuvre doivent s'inscrire dans le cadre du développement de parcours professionnels et s'appuyer sur la convergence des intérêts du salarié et de l'entreprise, tout en s'inscrivant en cohérence avec une politique de branche anticipatrice.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la CPNE dans son attribution générale de développement de la formation professionnelle dans la branche, notamment en ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation et l'établissement de la liste pour le compte personnel de formation, ainsi que dans son rôle d'ajustement de la politique de branche en direction des instances de l'OPCA ;
- établir le plan triennal d'action de l'observatoire des métiers dans le cadre de la négociation triennale sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans la branche ;
- confirmer OPCALIA dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle, et de vigilance sur la qualité des actions de formation financées, ainsi que dans son rôle de conseil et de proposition de services adaptés aux entreprises de toutes tailles, notamment par la mise à disposition d'actions collectives de formation adaptées aux salariés des TPE et PME de moins de 50 salariés ;
- inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences, au vu de leurs perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des marchés, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs salariés, le plus largement possible, des dispositifs de formation mis en place ;
- inciter les salariés à mettre en œuvre leur compte personnel de formation dans le cadre de parcours professionnels cohérents avec la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

Article 1^{er}

Plan de formation de l'entreprise (PFE)

Les signataires du présent accord considèrent que l'atteinte des objectifs visés ci-dessus nécessite l'implication de tous les acteurs – employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel et organisations syndicales – dans le respect du rôle et des attributions de chacun tels que fixés par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Ils rappellent que la réforme de la formation professionnelle constitue un changement de paradigme. Elle substitue à un régime obligatoire de dépenses fiscales une logique d'investissement volontaire dans la formation pour adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés et améliorer ainsi la compétitivité des entreprises.

En conséquence, ils incitent les entreprises :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences, aptitudes et potentiels des salariés ;
- à intégrer la dimension formation au moment des choix d'investissement ou de l'évolution des organisations ;
- à favoriser l'appropriation du nouvel environnement de la formation professionnelle par l'encadrement, afin de lui permettre d'accompagner ses collaborateurs dans leurs parcours professionnels et de les informer sur les principaux dispositifs de formation ;
- à favoriser l'accès à la formation de l'ensemble des salariés. Les entreprises veilleront à ce que les titulaires de mandat de représentation bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels ;
- à permettre l'appropriation du nouvel environnement de la formation professionnelle par les institutions représentatives du personnel, afin qu'elles puissent pleinement jouer le rôle qui leur est dévolu dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles ;
- à anticiper leurs besoins en prenant en compte l'évolution des technologies et des modes d'organisation du travail, les perspectives économiques et l'évolution des métiers telle qu'elle ressortira notamment des informations fournies par l'observatoire des métiers des télécoms, pour construire et actualiser des programmes pluriannuels de formation ;
- à mettre en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés, en vue de veiller à la qualité du déroulement du développement professionnel et à la pertinence de l'utilisation du budget formation des entreprises ;
- à soutenir l'accès de tous les salariés à des formations qualifiantes et/ou diplômantes.

En fonction de ses perspectives, l'entreprise établit chaque année un plan de formation intégrant les actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience qu'elle inscrit dans ses objectifs ou priorités pour l'année et caractérise les actions selon deux types :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.

Ces actions sont déterminées par l'entreprise. Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et, s'il y a lieu, à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

Afin d'accompagner la formation des parents isolés en charge d'un enfant de moins de 15 ans, lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial entraînant le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire, les frais de garde supplémentaires sont pris en charge par l'employeur, sous réserve de validation préalable et sur présentation des justificatifs. L'âge de 15 ans ci-dessus mentionné est porté, dans les mêmes conditions, à 20 ans lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap ;

- les actions de formation visant à développer les compétences des salariés.

Ces actions permettant aux salariés d'acquérir des compétences transférables peuvent, avec l'accord écrit du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans les limites prévues par l'article L. 6321-6 du code du travail.

Lorsqu'elles sont réalisées hors temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné, conformément aux dispositions réglementaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans le respect des missions respectives confiées aux institutions représentatives du personnel et à la négociation collective telles qu'issues de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi :

- le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doit être consulté chaque année sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle de l'entreprise dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La base de données économiques et sociales, dont le contenu est défini par décret, voire complété par les indicateurs résultant de la concertation avec les institutions représentatives du personnel, est le support de préparation de cette consultation ;

- le comité d'entreprise est également consulté, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-15 du code du travail, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ainsi que les informations sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation sont mises à disposition par l'entreprise dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 du code du travail.

Afin de lui permettre de contribuer à la préparation de la délibération du comité d'entreprise dans les domaines qui relèvent de sa compétence, la commission formation, dans les entreprises de plus de 300 salariés, dispose des mêmes informations.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation prévue à l'article L. 2325-26 du code du travail est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Article 2

Compte personnel de formation (CPF)

En application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, tout salarié de la branche des télécoms dispose d'un compte personnel de formation (CPF), alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile, pour suivre une formation qualifiante inscrite sur une liste éligible et offrant un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou à l'inventaire. Il succède au DIF.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé, à l'initiative du salarié, pendant ou en dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible telle que définie ci-après.

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans des conditions définies par décret ;
- les formations figurant sur l'une au moins des trois listes suivantes :
 - la liste de branche établie par la CPNE des télécoms conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail et mise à jour par la CPNE en tant que de besoin ;
 - la liste établie 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.

Pour être éligibles au CPF, les formations doivent également être sanctionnées par :

- un diplôme ou 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 ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

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 de 150 heures au total.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée du travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail effectué par le salarié.

Abondement du CPF

Dans la limite des fonds disponibles, lorsque le nombre d'heures inscrites sur le CPF est insuffisant pour la réalisation de la formation qui s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle validé par l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'un abondement, par OPCALIA, au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail. Cet abondement est plafonné à 150 % des heures inscrites au compte CPF du titulaire et ne peut excéder le nombre d'heures manquantes à la réalisation de l'action de formation.

Critères d'éligibilité :

Cet abondement est attribué aux publics suivants :

- salariés faiblement qualifiés relevant des niveaux A et B de la convention collective nationale des télécoms ;
- salariés occupant un emploi à temps partiel ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- titulaires d'un mandat, électif ou désignatif, de représentation du personnel dans l'entreprise ou d'un mandat syndical dans la branche, lorsque la formation est nécessaire à l'exercice du man-

dat ou lors de la reprise d'une activité professionnelle au terme d'un mandat dont le nombre d'heures sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail.

Ou, quel que soit le public bénéficiaire, aux formations :

- figurant sur la liste de branche établie par la CPNE des télécoms ;
- et se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés des entreprises de la branche qui n'ont pas conclu d'accord relatif au financement du compte personnel de formation et à son abondement, prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail. En cas de négociation d'accord d'entreprise, l'abondement du CPF constitue un thème obligatoire de la négociation.

La CPNE des télécoms apportera, en tant que de besoin, les adaptations nécessaires en matière de montant d'abondement et/ou des critères d'éligibilité au vu d'un bilan semestriel d'utilisation du CPF par les salariés de la branche élaboré par la SPP des télécoms d'OPCALIA.

Mobilisation du CPF

Lorsque les formations sont suivies 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 dans les délais fixés par décret (ce délai est actuellement d'au moins 60 jours avant le début de l'action de formation et de 120 jours lorsque l'action a une durée supérieure à 6 mois). L'employeur notifie sa réponse dans les délais prévus par décret (ce délai est actuellement fixé à 30 jours calendaires). L'absence de réponse dans les délais impartis vaut acceptation.

Cet accord préalable de l'employeur n'est pas requis lorsque :

- les formations permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences prévu par décret ;
- il s'agit d'accompagnement à la VAE dans des conditions définies par décret ;
- la formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF en application de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Lorsque les formations sont suivies en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

Financement du CPF par l'OPCA

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail (gestion interne du CPF), lorsque le CPF est mobilisé, avec ou sans l'accord de l'entreprise, OPCALIA, après vérification avant le début de la formation des droits à CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la certification/formation au CPF, finance :

- les frais pédagogiques et les frais annexes tels que définis à l'article R. 6323-5 du code du travail. Cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par l'OPCA, sur proposition éventuelle de la CPNE ;
- sous réserve de l'accord du conseil d'administration de l'OPCA, la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail, sans qu'elle ne puisse excéder 50 % du montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte ;
- l'accompagnement à la VAE ainsi que les frais d'inscription et de jury dans la limite d'un forfait maximum défini par la CPNE. Ces montants prévus à l'annexe II du présent accord peuvent être modulés par la CPNE.

La SPP des télécoms assure régulièrement le suivi des fonds engagés au niveau de la branche et les formations certifiantes faisant l'objet de demande de CPF des salariés des entreprises de la branche lorsqu'elle se réunit sous sa forme de « commission de professionnalisation ».

Pour favoriser le développement du CPF, les signataires du présent accord demandent à la SPP des télécoms de mettre en place une communication à l'attention des entreprises et des salariés de la branche, par tous moyens appropriés, notamment via le site internet d'OPCALIA. La liste de branche établie par la CPNE figurera également sur le site internet d'UNETEL-RST. Les entreprises sont incitées à relayer l'information avec leurs propres outils de communication (intranet, etc.).

La CPNE établira et diffusera à l'attention des entreprises, particulièrement des TPE et des PME, un guide d'information facilitant la mise en œuvre du CPF.

Article 3

Contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation constituent un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes, des salariés en seconde partie de carrière, des salariés handicapés et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle emploi.

Grâce à l'association d'une alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, leurs titulaires peuvent acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNE de la branche ou au niveau interbranches.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 13 mois. La fin d'un contrat de professionnalisation en CDD ne préjuge pas la poursuite d'une relation contractuelle.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est comprise entre 15 et 35 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications conviennent que la part du financement du contrat de professionnalisation sur les fonds de la professionnalisation ne peut excéder 30 % de la durée du contrat, le solde étant financé par l'entreprise sur son plan de formation.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et/ou que la durée de la formation peut être portée à 50 % pour :

- les salariés non titulaires d'un baccalauréat ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique ;
- les salariés handicapés.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 6 ci-après.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective pour le groupe d'emplois de la qualification visée, ni inférieure à 80 % du Smic.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective pour le groupe d'emplois de la qualification visée.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats de professionnalisation, la rémunération mensuelle garantie des contrats de professionnalisation, exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Les titulaires de contrat de professionnalisation sont positionnés dans le groupe de classification correspondant à la qualification visée.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation sont financées par OPCALIA sur la base de forfaits horaires définis en annexe. Ces forfaits peuvent être modulés par la CPNE, dans la limite de 20 %.

Afin de favoriser l'accès au contrat de professionnalisation des jeunes non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat, des titulaires de minima sociaux, des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion et des demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 1 an), le forfait horaire de financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de ces publics est porté à 13 € pour une durée ne pouvant pas excéder 30 % de la durée du contrat. Ce forfait peut être modulé à tout moment par la CPNE dans la limite de 20 % en fonction des coûts moyens observés.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du salarié ou de la défaillance de l'organisme de formation, ou encore pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du premier contrat.

Les parties signataires conviennent que les contrats de professionnalisation doivent viser à favoriser une insertion durable de leurs titulaires dans l'entreprise ou à défaut sur le marché du travail. En conséquence, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée et ne donne pas lieu à embauche au sein de l'entreprise à son terme, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place un accompagnement pour la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique...).

Article 4

Contrats d'apprentissage

Rémunération des apprentis

La référence pour la rémunération des apprentis est constituée de la plus favorable entre le Smic et le minimum conventionnel de branche du groupe d'emplois considéré.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats d'apprentissage, la rémunération mensuelle garantie des contrats d'apprentissage, exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Positionnement des apprentis

La grille unique de classification des emplois dans la branche des télécommunications permet de positionner les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés. Elle constitue également un support aux rémunérations minimales de la branche.

A titre d'exception pour les contrats d'apprentissage, les signataires du présent accord décident d'une garantie de positionnement des emplois occupés dans la grille de classification en fonction du niveau de la certification préparée.

NIVEAU DU TITRE OU DU DIPLÔME PRÉPARÉ	POSITIONNEMENT MINIMAL
≤ bac + 1	Groupe A
bac + 2	Groupe B
bac + 3	Groupe C
≥ bac + 4	Groupe D

Article 5

Périodes de professionnalisation

Sans préjudice de la conclusion des contrats de professionnalisation, la branche des télécommunications, confrontée à une évolution technologique accélérée et à l'internationalisation des acteurs et des marchés, souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité de ses salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle souhaite donc, grâce à l'association d'une alternance de formation avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles, développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent suivre le format pédagogique suivant :

- les périodes de professionnalisation doivent respecter le principe de l'alternance ;
- elles doivent comporter un minimum de 70 heures de formation réparties sur une période maximale de 12 mois. Par exception, peuvent avoir une durée plus courte les certifications inscrites à l'inventaire et les actions visant à la validation des acquis de l'expérience ;
- il est souhaitable que les périodes de professionnalisation comportent une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement en amont, afin de personnaliser les parcours ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 6 ci-après.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié qui souhaite mobiliser son CPF pour participer à une telle action. Le salarié peut demander à compléter une formation diplômante ou certifiante éligible au CPF par l'utilisation de la période de professionnalisation.

Elles peuvent être mises en œuvre pendant ou hors temps de travail.

Lors de la mise en œuvre de la période de professionnalisation, le contenu et le déroulement de la période et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié font l'objet d'un document écrit précisant :

- la durée de la période de professionnalisation ;
- l'alternance travail/formation ;
- le nombre d'heures réalisées pendant et en dehors du temps de travail ;
- la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lorsque la formation a lieu en tout ou partie hors temps de travail, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Sont prioritairement éligibles aux périodes de professionnalisation, sans ordre de préférence :

- les salariés souhaitant mobiliser leur compte personnel de formation sur des actions figurant sur la liste élaborée par la CPNE de la branche et ne disposant pas d'un crédit d'heures suffisant. Les actions doivent correspondre aux axes de formation considérés comme prioritaires par les partenaires sociaux de la branche :
 - management d'équipe et/ou management de projet ;
 - commercial/client ;
 - technologie des télécoms et informatique ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière.

Pour être éligibles au financement par OPCALIA, les actions de formation des périodes de professionnalisation de la branche doivent permettre d'acquérir des compétences attestées, c'est-à-dire :

- être enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (diplômes, titres, etc.) ou ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- ou permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire ;
- ou permettre l'accès au socle de connaissances ou de compétences tel que défini par le décret du 13 février 2015.

Les actions de formation des périodes de professionnalisation sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire défini en annexe. Ce forfait peut être modulé par la CPNE dans la limite de 20 %.

Article 6

Tutorat

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation.

Ils incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

La fonction tutorale a pour objets :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le contrat de professionnalisation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur est désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par les dispositifs de professionnalisation ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrat ou de période de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Ses missions tutorales sont prises en compte dans sa charge de travail. Le tuteur examinera avec l'employeur

- les modalités de cette prise en compte, afin de s'assurer de la compatibilité de sa mission avec son temps de travail ;
- le tuteur peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus, y compris les contrats d'apprentissage ;
 - le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Ils conviennent en outre que la formation spécifique des tuteurs constitue une priorité de financement pour OPCALIA, dans les limites fixées par la réglementation. En fonction des ressources disponibles à OPCALIA, la CPNE peut également proposer la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation.

Les missions de tutorat dans le cadre des dispositifs de professionnalisation sont confiées aux salariés ayant des compétences et une expérience professionnelle reconnues dans une qualification en rapport avec l'activité exercée par les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Les salariés en seconde partie de carrière constituent un public privilégié.

Article 7

Entretien professionnel

Le présent article vient se substituer aux dispositions conventionnelles antérieures à la loi du 5 mars 2014 et relatives aux entretiens professionnels, notamment celles relatives aux entretiens de seconde partie de carrière (art. 2.1 de l'accord du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de la seconde partie de carrière).

Il se substitue également aux dispositions relatives aux entretiens professionnels contenues dans l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2013 sur la dynamique des politiques d'emploi et des compétences, ainsi qu'aux dispositions relatives au bilan d'étape professionnel jamais entré en vigueur (art. L. 6315-1 du code du travail modifié). Il se substitue enfin aux entretiens qui étaient prévus par la loi au retour d'un congé de maternité, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct dans son objet des entretiens annuels d'évaluation. Si les deux entretiens sont organisés à la suite, ils font l'objet de l'établissement de deux documents distincts.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 6315-1 précité, l'entretien professionnel doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt pour longue maladie ou d'un mandat syndical. Il peut également être proposé sur demande du médecin du travail.

L'entretien doit se dérouler dans des conditions matérielles appropriées à son objet.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il ne se confond pas avec les entretiens annuels d'évaluation.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié font le point sur le parcours professionnel du salarié et s'attachent à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner afin d'envisager les perspectives d'une évolution professionnelle future, ainsi que les possibilités de formation associées, et notamment les modalités d'utilisation du CPF. Les propositions le cas échéant émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur le document remis au salarié.

Lors de cet entretien, lorsqu'il intervient au cours ou après son 45^e anniversaire, le salarié est informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, qui donne lieu à la rédaction d'un document 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 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.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation, ainsi que les informations utiles sur le conseil en évolution professionnelle.

La CPNE mettra à disposition des entreprises un guide facilitant la mise en place de ces entretiens dans les PME-TPE.

Article 8

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Totalement gratuit pour le salarié, le service de conseil en évolution professionnelle est dispensé par des opérateurs agréés extérieurs à l'entreprise (tels que, APEC, OPACIF, etc.).

Le CEP permet au salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé, notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;
- les compétences à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- les dispositifs de formation et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'action notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Les entreprises assurent, par tout moyen approprié, l'information des salariés sur la possibilité qui leur est offerte de recourir au CEP, notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 7 ci-dessus.

Article 9

Bilan de compétences et VAE

Tout salarié relevant de la branche des télécoms peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Soucieux de pouvoir reconnaître une valeur objective aux acquis de l'expérience, notamment professionnelle, les signataires du présent accord entendent faire connaître les démarches de validation des acquis de l'expérience. Ils incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche. A cet effet, la CPNE proposera tout support de communication adapté à destination des salariés et des entreprises.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sur son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

La prise en charge financière de la validation des acquis de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du CPF dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF.

Article 10

Formation professionnelle dans les TPE-PME

Du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, les TPE et les PME peuvent rencontrer des difficultés à mettre en œuvre des actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

La branche professionnelle des télécommunications entend poursuivre son soutien en faveur des plus petites entreprises et les accompagner dans la mise en œuvre du présent accord.

Afin de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, les signataires du présent accord conviennent de demander à la SPP d'OPCALIA :

- de développer auprès des responsables de ces TPE-PME et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés ;
- d'informer en tant que de besoin les TPE-PME des aides financières qui pourraient exister en compensation du salaire des salariés qu'elles recrutent ou qui leur sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs pour assurer le remplacement des salariés en formation ;
- de continuer à développer la mise en œuvre d'opérations collectives de formation pouvant leur être proposées ;
- de les aider à monter des dossiers avec des financements régionaux ou européens.

Article 11

OPCALIA et SPP des télécoms

Les signataires du présent accord confirment la désignation d'OPCALIA comme collecteur des contributions de la formation professionnelle de la branche des télécommunications conformément aux dispositions de l'accord du 11 octobre 2011, à l'exception de son article 2 relatif aux dispositions financières devenues obsolètes et qui sont remplacées par les dispositions de l'article 12 ci-après.

Ils réaffirment le rôle de la section paritaire professionnelle des télécommunications (SPP), en lien avec la CPNE des télécommunications, pour assurer le suivi et la mise en œuvre de la politique de formation de la branche telle que déterminée par le présent accord, notamment s'agissant de la professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF). Les partenaires sociaux entendent poursuivre, au sein de la SPP (réunie sous la forme de sa « commission de professionnalisation »), l'examen des dossiers de demandes de financement de contrats et de périodes de professionnalisation ainsi que des demandes de CPF, afin d'appréhender au plus près les besoins de formation des entreprises et des salariés et de formuler le cas échéant des propositions de priorité.

Les signataires du présent accord réaffirment également les missions spécifiques confiées à OPCALIA dans l'accord du 11 octobre 2011 concernant l'instruction administrative des dossiers de CQPT et le recouvrement, pour le compte de l'association de gestion du paritarisme, de la contribution sur le financement du paritarisme prévue par l'accord de branche du 12 avril 2002 étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002.

Article 12

Dispositions financières

Les mutations touchant l'environnement technologique, organisationnel et concurrentiel de la branche des télécoms imposent aux entreprises d'intégrer la formation de leurs salariés dans leur stratégie depuis plusieurs années.

Dans l'hypothèse où il serait constaté un décrochage important du taux moyen de contribution à la formation professionnelle dans la branche, UNETEL-RST s'engage à réunir les organisations syndicales de salariés afin d'en étudier les causes et d'examiner les éventuelles mesures à mettre en œuvre.

Au-delà des efforts volontaires qu'elles vont continuer de mener dans les années à venir en matière de formation pour faire face aux enjeux technologiques et concurrentiels, toutes les entreprises de la branche contribuent au développement de la formation professionnelle continue, via une contribution minimale, calculée en pourcentage de la masse salariale, versée à OPCALIA et dont le taux et les clés de répartition au sein des sections financières de l'OPCA varient en fonction de la taille des entreprises concernées.

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont redevables d'une contribution unique de 0,55 % de la masse salariale et décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés

Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés sont redevables d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les entreprises finançant directement le compte personnel de formation en application d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, et décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation professionnelle » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sont redevables d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les entreprises finançant directement le compte personnel de formation en application d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, et décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

- une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation professionnelle » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises de 300 salariés et plus

Les entreprises de 300 salariés et plus sont redevables d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les entreprises finançant directement le compte personnel de formation en application d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, et décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation professionnelle » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent réaliser des versements volontaires. Ceux-ci ne sont pas mutualisés, mais sont gérés par l'OPCA au travers d'une section financière spécifique et peuvent faire l'objet d'une offre de services dédiés.

Le tableau synthétique des affectations de la contribution unique à verser pour la première fois avant le 1^{er} mars 2016 sur la base des rémunérations de 2015 figure en annexe du présent accord (art. R. 6332-22-2 et suivants du code du travail).

Article 13

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Instituée par la convention collective nationale des télécoms du 26 avril 2000, la CPNE a une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétence de la convention collective des télécoms en liaison avec l'évolution de l'emploi et des compétences dans la branche.

A. – Fonctionnement de la CPNE

Composition

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants d'UNETEL-RST.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Périodicité des réunions

Elle se réunit au moins deux fois par an et établit les points principaux de son ordre du jour d'une réunion à l'autre. Elle peut, en tant que de besoin, se réunir de manière extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

Secrétariat

UNETEL-RST en assure le secrétariat. Un règlement intérieur précise les règles de fonctionnement non prévues par le présent accord.

Financement de ses travaux

La réalisation de ses travaux et les frais de fonctionnement sont financés par la contribution au financement du paritarisme des entreprises de la branche dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 12 avril 2002.

Remboursement des délégués

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursement de frais liés à la participation des délégués aux réunions de la CPNE sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et aux conditions de participation aux réunions paritaires ou de ses avenants de mise à jour ultérieurs.

B. – Missions de la CPNE

La CPNE assure une mission en matière d'emploi, d'une part, et en matière de formation professionnelle, d'autre part.

En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

A cet effet, elle procède périodiquement à l'examen de la situation de l'emploi et à son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications au vu des travaux de l'observatoire des métiers, et analyse les besoins de formation.

Elle est informée des licenciements collectifs portant sur 10 salariés ou plus appartenant à un même établissement et peut, d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, être saisie des difficultés survenant au sein du comité d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a, de manière générale, pour rôle de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche et de la promouvoir. Elle oriente les décisions de la SPP des télécoms relativement aux dispositifs de formation et à leur financement.

A ce titre, conformément aux dispositions du présent accord et dans le respect des dispositions légales et réglementaires :

- elle établit et révisé la liste de branche des certifications/formations éligibles au compte personnel de formation et identifie les inscriptions sur les listes interprofessionnelles nationale ou régionales qu'elle souhaite proposer au COPANEF ou aux COPAREF ;
- elle définit les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés ;
- elle joue son rôle d'ajustement de la politique de formation de la branche en proposant au conseil d'administration d'OPCALIA, au vu des informations communiquées par la SPP des télécoms, les adaptations nécessaires au montant des forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation et au montant des abondements du CPF de la branche ;
- elle apporte, le cas échéant, les adaptations nécessaires aux publics prioritaires et/ou aux priorités de formation éligibles à l'abondement du CPF au vu du bilan d'utilisation du CPF élaboré par la SPP des télécoms d'OPCALIA ;
- elle examine les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME et propose le cas échéant des actions collectives de formation à leur attention.

En outre, elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

Elle propose, le cas échéant, la création de nouveaux certificats de qualification professionnelle et procède à leur délivrance.

Elle donne son avis sur la création de nouveaux diplômes de formation initiale et/ou émet des recommandations visant l'adaptation des diplômes homologués du périmètre de la profession.

Elle formule des propositions sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère présenter un intérêt pour la profession.

Elle donne son avis préalablement à la conclusion éventuelle de tous contrats avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Elle fait connaître aux FONGECIF les priorités professionnelles ou territoriales qu'elle définit en matière de congé individuel de formation.

Article 14

Observatoire des métiers

Face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques et anticipant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les signataires de la convention collective nationale des télécommunications, au titre VI, chapitre V, ont posé le principe de la mise en place d'un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

L'observatoire des métiers des télécoms, créé par l'accord de branche du 12 avril 2002, dispose de ressources propres à travers le financement de l'association de gestion du paritarisme (AGP).

Dans le cadre des orientations triennales négociées en commission mixte et des budgets disponibles, le conseil d'administration paritaire de l'observatoire choisit les études et analyses à mener chaque année.

La mission centrale de l'observatoire est axée sur l'analyse de l'évolution des métiers et des compétences dans un contexte en constante mutation technologique et organisationnelle afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de partager un certain nombre d'informations pour préparer les négociations de la branche et les analyses de la CPNE en besoins de formation.

L'observatoire présente annuellement les résultats de ses études à la CPNE.

En accord avec le conseil d'administration, l'observatoire met ses travaux à disposition sur son site internet. Cette communication doit permettre :

- de faciliter les démarches des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de donner aux salariés les informations utiles pour être acteurs de leur projet professionnel ;
- de donner de la visibilité sur les métiers exercés aux candidats issus de la formation initiale.

Article 15

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Le présent accord entre en application à la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 16

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires, employeurs ou salariés, avec préavis de 3 mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

F3C CFDT.

ANNEXE I

TABLEAU D'AFFECTATION DE LA CONTRIBUTION UNIQUE À VERSER EN 2016

(En pourcentage.)

	ENTREPRISE de 1 à 9 salariés	ENTREPRISE de 10 à 49 salariés	ENTREPRISE de 50 à 299 salariés	ENTREPRISE de 300 salariés et +
Contribution unique	0,55	1		
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	–
Professionalisation et autres financements	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF	–	0,15	0,20	0,20
FPSP	–	0,15	0,20	0,20
CPF	–	0,20 (*)	0,20 (*)	0,20 (*)
(*) Sauf accord d'entreprise prévoyant la gestion en interne.				

ANNEXE II

FORFAITS ET PLAFONDS DE REMBOURSEMENT PAR OPCALIA

Forfait de remboursement des contrats de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation visées à l'article 3 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 11 €.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation « renforcés » à destination des publics visés au paragraphe 13 de l'article 3 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 13 €.

Ces forfaits peuvent être modulés par la CPNE, dans la limite de 20 %, en fonction des coûts moyens observés ou des fonds disponibles.

Forfait de remboursement des périodes de professionnalisation

Les actions de formation des périodes de professionnalisation visées à l'article 5 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 20 € par stagiaire.

Ce forfait peut être modulé par la CPNE, dans la limite de 20 %, en fonction des coûts moyens observés ou des fonds disponibles.

Forfait de remboursement de la formation des tuteurs

Les actions de formation des tuteurs visées à l'article 6 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite de 40 heures.

Forfait et plafond de remboursement du CPF

Le plafond horaire de remboursement des frais pédagogiques des actions de formation financés par OPCALIA sur le CPF est fixé à 50 €.

Le forfait de remboursement de l'accompagnement à la VAE est fixé à 100 €/heure avec un plafond de 1 500 € pour les frais de jury et d'inscription.

Ces montants peuvent être modulés par la CPNE en fonction des coûts moyens observés ou des fonds disponibles.