

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1650219M*
IDCC : 637

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux salariés de vraies perspectives de qualification, de formation et de progression professionnelle tout au long de la carrière de chaque salarié, autour notamment de quelques grandes mesures phares :

- la création d'un compte personnel de formation ;
- la réforme du financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique de 1 % sur la masse salariale pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés ;
- la réforme de l'apprentissage ;
- la création du conseil en évolution professionnelle.

Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent continuer à se mobiliser afin de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations et des évolutions économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences.

La branche du recyclage a déjà engagé depuis quelques années de profondes mutations en matière de professionnalisation des ressources humaines compte tenu de l'évolution des facteurs suivants :

- renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération ;
- cadre réglementaire en pleine évolution ;
- évolutions des comportements, démarche écologique – développement durable ;
- raréfaction des ressources naturelles, énergie, coût du transport, émission de CO₂... ;
- accroissement des concurrences nationale, européenne et mondiale ;
- concentration du secteur.

Face à ces nouveaux défis et à leur impact sur le contenu et le volume des emplois, l'ensemble des partenaires sociaux de la branche du recyclage et les pouvoirs publics se sont réunis pour mettre en place une véritable politique ressources humaines et de formation, adaptée à la nouvelle configuration du secteur.

Des contractualisations successives avec l'Etat (accords-cadres ADEC) ont ainsi permis à la branche de :

- renforcer et professionnaliser les RH afin de favoriser le déploiement de démarches anticipant les évolutions des emplois et des compétences dans les entreprises ;
- sécuriser des parcours professionnels des salariés, grâce à une politique active en matière de certification ;
- développer l'attractivité de la branche à travers des outils de communication.

Le présent accord a pour objet la mise en conformité des dispositions conventionnelles avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il se substitue à l'accord du 15 décembre 2004 et décline, au plan de la branche, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires rappellent leur décision du 23 mai 2013 de désigner OPCALIA comme OPCA de branche dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}.

Pour mettre en œuvre la politique emploi-formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée (accord de branche du 23 mai 2013).

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNEFP de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la branche des industries et commerces de la récupération (brochure n° 3228).

Article 2

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

2.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. Celui-ci a été créé au niveau de la branche par accord du 9 décembre 2014.

Anticiper les mutations économiques et les évolutions des métiers et des compétences constitue un enjeu majeur. En région, le pilotage et l'orientation de l'offre de formation sont de plus en plus alimentés par les démarches de prospective des métiers et des qualifications (PMQ). Au-delà des éléments de cadrage qu'elles fournissent, elles sont un outil au service de la concertation dans un domaine où la gouvernance est partagée entre différents acteurs.

La commission paritaire nationale pour l'emploi définit les moyens à mettre en œuvre en fonction des objectifs attendus. Sous son autorité, l'OPMQC a pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;

- d’identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d’ingénierie de formation et de certification.

2.2. Pilotage

Les parties signataires décident que la CPNEFP assure le pilotage des travaux qui seront réalisés dans ce cadre. A ce titre, elle est en charge :

- d’élaborer le cahier des charges des travaux qui entrent dans le cadre des missions définies précédemment ;
- de procéder à l’évaluation de ces travaux et à leur diffusion.

Article 3

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent encourager le développement du contrat de professionnalisation, afin de favoriser l’insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d’emploi dans la branche.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, assorti d’une formation en alternance, visant à intégrer des nouveaux collaborateurs et à les former aux métiers de l’entreprise. Il peut être conclu en CDD ou CDI et doit permettre à son bénéficiaire d’acquérir une qualification reconnue.

Les parties rappellent que peuvent être embauchés dans le cadre d’un contrat de professionnalisation :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d’emploi gérée par Pôle emploi. L’inscription sur cette liste n’est toutefois obligatoire que pour les personnes dont la situation avant le début du contrat (telle que renseignée sur le Cerfa « contrat de professionnalisation ») est demandeur d’emploi ou inactif non bénéficiaire d’un minimum social (RSA, ASS, AAH) ou qui n’ont pas bénéficié d’un contrat aidé (CUI). (à supprimer – sans intérêt pour notre accord) ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l’allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l’allocation aux adultes handicapés (AAH) ou les personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion.

Les parties signataires demandent à la CPNEFP d’aménager, si besoin est, les priorités selon lesquelles les actions de professionnalisation sont prises en charge.

Dans ce but, la CPNEFP prendra en compte :

- les travaux de l’observatoire prospectif du commerce ;
- les difficultés de recrutement que la profession pourrait rencontrer.

L’employeur, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, choisit obligatoirement parmi des salariés un tuteur expérimenté et formé chargé de le suivre et de l’accompagner dans l’entreprise.

Pour rappel, la durée des actions de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat (s’il s’agit d’un CDD) ou de l’action de professionnalisation (s’il s’agit d’un CDI), sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 4

Professionnalisation

Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Les parties signataires souhaitent poursuivre l'engagement réalisé depuis plusieurs années autour de la certification. Elles rappellent que cette démarche est construite autour de plusieurs objectifs :

- développer le professionnalisme des salariés pour gagner en qualité, en productivité et en compétitivité ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés par l'obtention d'une certification ;
- fidéliser, améliorer l'image de l'entreprise et faciliter les recrutements en offrant des perspectives d'évolution via le CQP ;
- structurer la montée en compétences des salariés.

Par ailleurs, elles estiment que les CQPI représentent également un enjeu fort pour les salariés de la profession en matière d'employabilité et de mobilité.

Les parties confient à la CPNEFP et à la SPP le soin de mobiliser les financements nécessaires au développement de ces certifications.

Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires. Dans ce cadre, la CPNEFP rappelle qu'elle a répondu favorablement à la sollicitation du COPANEF sur la délivrance du socle suite à la parution du décret du 13 février 2015 et qu'elle a reçu délégation le 7 juillet 2015.

Période de professionnalisation

4.1. La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier d'actions de formation suivantes :

1. Actions de formation certifiantes et qualifiantes suivantes :

- soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

2. Actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

3. Actions permettant 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.

Les périodes de professionnalisation associent selon les dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1. Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
2. Aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;
3. Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 5

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Le compte personnel de formation est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Chaque titulaire de compte peut trouver les renseignements utiles à l'utilisation de son compte (nombre d'heures créditées, formations éligibles, abondements complémentaires...) en accédant au site www.moncompteformation.gouv.fr.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

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

Période transitoire entre DIF et CPF

Les employeurs devaient, au 31 janvier 2015, avoir informé leurs salariés de leurs droits au DIF acquis et non utilisés au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent les porter sur leur compte personnel de formation de (CPF).

Cette information du solde des heures de DIF pouvait être faite par tout moyen écrit. Ce solde pouvait ainsi être inscrit sur les feuilles de paie de décembre 2014, de janvier 2015 ou transmis à partir d'une attestation spécifique. Quel que soit le support choisi, il est recommandé à l'employeur de conserver ce document.

Pour les années suivantes, l'alimentation du CPF se fera à partir des données indiquées dans la DADS des employeurs. Les heures acquises au titre de l'année 2015 seront créditées en mars 2016.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 qui sont inscrites sur le CPF obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur ce compte. Elles peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020. Lorsqu'une personne utilise son CPF, ces heures de DIF sont mobilisées en premier et, le cas échéant, elles sont complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont alors prises en charge par les financements affectés au CPF et peuvent être abondées, à la demande du titulaire, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF. Ces abondements en heures complémentaires peuvent être financés notamment par le titulaire du CPF, l'employeur ou l'OPCA.

Les formations éligibles au CPF sont :

1. Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
2. Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

3. Formations mentionnées sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ;
- une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les formations mentionnées sur au moins une de ces listes doivent en outre :

- a) Etre sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou ;
- b) Permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences, ou ;
- c) Etre sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches, ou ;
- d) Etre sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ou concourir à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH.

Les parties signataires rappellent avoir établi une liste de branche éligible au CPF en novembre 2014.

Abondement

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de la branche des actions éligibles au CPF.

Cet abondement ne pourra se faire que si le budget de la branche en matière de professionnalisation le permet, et ce afin de ne pas pénaliser les dispositifs classiques de formation qui sont aujourd'hui des leviers pour la montée en compétences des salariés.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP et à la SPP le soin de préciser et de mettre à jour cette politique d'abondement.

L'employeur peut également abonder le CPF en heures complémentaires s'il le souhaite, à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

Toutes ces heures complémentaires mobilisées à l'appui d'un projet de formation sont mentionnées dans le CPF sans y être inscrites. Elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de 150 heures (art. L. 6323-5 du code du travail).

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Article 6

Bilans de compétences

Tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un congé de bilan de compétences mis en œuvre hors temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié dans le cadre du CIF. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, d'au moins 5 ans consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Article 7

Entretien professionnel

Les signataires entendent que l'entretien professionnel constitue un véritable apport pour les salariés dans la conduite de leur évolution et la construction de leur projet professionnel, en lien avec l'entreprise.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel (obligatoire depuis le 7 mars 2014) avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est dissocié de l'évaluation du travail du salarié.

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

Cet entretien professionnel remplace les différents entretiens existants aujourd'hui, aux articles L. 1225-27 (entretien au retour du congé maternité), L. 1225-57 (entretien au retour du congé parental d'éducation), L. 3142-29 (entretien d'orientation professionnel pour les salariés avant et après un congé de soutien familial) et L. 6321-1, alinéa 2, du code du travail (entretien professionnel dans l'année du 45^e anniversaire pour les salariés des entreprises de 50 salariés et plus).

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié 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 par la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires (ou 130 heures pour un salarié à temps partiel).

Les entreprises d'au moins 50 salariés encourent une sanction prévue par les textes réglementaires.

7.1. Les parties signataires soulignent l'importance de la préparation en amont de l'entretien professionnel auprès des managers de proximité et leur formation à la conduite des entretiens professionnels.

7.2. Elles décident que l'entretien professionnel :

- doit être programmé de façon à donner au salarié qui en bénéficie et à celui qui le met en œuvre un délai suffisant pour le préparer ;
- doit se dérouler dans des conditions matérielles satisfaisantes, notamment dans un lieu adapté à un entretien de cette nature et en dehors de la présence de tiers.

7.3. Elles encouragent les entreprises à procéder à un entretien professionnel dans l'année où un salarié :

- s'engage dans une démarche de construction d'un projet professionnel en lien avec l'entreprise au sein de laquelle il est en activité ;

- s’engage dans la réalisation d’une action de formation qui a donné lieu à la conclusion d’engagements réciproques.

Article 8

Insertion des jeunes

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat en alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l’intégration et la formation de l’alternant à son poste de travail.

L’employeur doit ainsi permettre au tuteur ou au maître d’apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l’accompagnement de l’alternant et aux relations avec le centre de formation.

Maître d’apprentissage, tuteur

Les parties rappellent que :

- la mission s’exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l’entreprise d’un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d’une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;
- tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d’accueillir, d’aider, d’informer, de contribuer à l’acquisition de savoir-faire professionnels :
 - des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d’une mobilité interne ;
 - des bénéficiaires d’un contrat ou d’une période de professionnalisation dans l’acquisition d’une qualification ou de compétences nouvelles ;
 - des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire effectuant des périodes de stages en entreprise ou salarié, au titre d’un contrat d’apprentissage.

Les parties signataires soulignent les enjeux du tutorat pour les parties prenantes :

Pour l’entreprise :

- accroître la qualité et l’efficacité des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et l’autonomie professionnelle.

Pour le salarié :

- faciliter l’acquisition des compétences ;
- maîtriser rapidement les pratiques professionnelles et les savoir-être attendus par l’entreprise ;
- sécuriser son parcours de formation.

Pour le tuteur :

- valoriser son savoir-faire ;
- diversifier ses activités ;
- développer des compétences relationnelles et pédagogiques.

Moyens mis en œuvre

Dans l’objectif de favoriser l’insertion des jeunes, plus particulièrement, par la voie de l’apprentissage les parties signataires décident qu’une partie de la contribution légale au titre de la professionnalisation, due par les entreprises de la branche peut être destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA, sous réserve d’une décision d’affectation des ressources de la branche par la SPP selon les modalités déterminées chaque année par la CPNEFP.

Elles invitent toutes les entreprises de la branche à verser leur taxe d’apprentissage à l’OCTA (OCTALIA) recommandé par la branche.

Les parties formulent des propositions d'affectations des fonds libres de la TA au CA national de l'OPCA de branche habilité à collecter la TA.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de 3 ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis, en particulier pour les salariés de la profession qui éprouvent des difficultés à acquérir, par les voies traditionnelles, un diplôme ou un titre professionnel. Elles rappellent que les salariés de la branche disposent d'un savoir-faire unique qu'il convient de valoriser dans une démarche de validation.

Article 10

Passeport orientation-formation et compétences

Le passeport orientation-formation, véritable portefeuille de compétences, permet à toute personne, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi, jeune...) de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel.

Chaque salarié doit pouvoir établir son passeport d'orientation de formation et de compétences afin d'ordonner les connaissances, les aptitudes et compétences professionnelles qu'il a développées, passeport qui doit lui permettre de mieux se préparer à la mobilité professionnelle et de contribuer à l'élaboration de son projet professionnel.

L'élaboration du passeport formation ainsi que son utilisation relèvent de la seule initiative et de la seule responsabilité du salarié. En conséquence, il ne pourra être exigé de ce dernier qu'il communique son passeport d'orientation de formation et de compétences.

Les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir trouver appui auprès de leur entreprise, pour recenser tous les éléments en lien avec les emplois qu'ils ont occupés et les actions de formation professionnelle qu'ils ont suivies au sein de leur entreprise.

Le passeport sera accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr.

Article 11

Egalité professionnelle femmes-hommes

L'égalité professionnelle, c'est « l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération ». Parce que facteur de performance et de progrès social, l'égalité professionnelle doit être une préoccupation constante dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise.

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs ils rappellent que la branche dispose d'un panorama annuel des données emploi-formation qui lui permet d'analyser les données relatives à l'accès des femmes et des hommes aux différents dispositifs de formation et d'apporter d'éventuelles actions correctives si nécessaire.

Article 12

Dispositions financières

Conformément aux dispositions légales, les entreprises sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue, à raison :

Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,55 %, du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, obligatoirement versés à OPCALIA, à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
- à cette contribution s'ajoute celle relative au CIF des salariés sous CDD (CIF CDD) égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

La répartition des contributions s'effectue comme suit :

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

Entreprises d'au moins 10 salariés :

- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter 1^{er} janvier 2015, obligatoirement versés à OPCALIA.

L'article L. 6331-10 du code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que les employeurs consacrent au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de leurs salariés et à leur abondement.

Dans ce cas, le taux de contribution de 1 % est porté à 0,8 %.

A cette contribution de 1 % (ou 0,8 % dans le cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail) s'ajoute celle relative au CIF des salariés sous CDD (CIF CDD) égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

La répartition des contributions s'effectue comme suit :

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel 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 du code du travail ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel 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 du code du travail ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant 300 salariés et plus

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel 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 du code du travail ;
3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Compte tenu de ces nouvelles dispositions financières, les parties soulignent le rôle moteur des entreprises qui, par leur volontarisme en matière de plan de formation, contribuent au développement des compétences de leurs salariés.

Article 13

Modalités de mise en œuvre et de suivi

Les signataires décident :

13.1. De procéder à un suivi régulier de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du compte personnel de formation. Ils confient ce suivi à la CPNEFP.

13.2. Les signataires demandent à la CPNEFP d'actualiser annuellement le panorama de branche au vu duquel ils réexamineront, le cas échéant, les modalités et priorités définies par le présent accord.

Article 14

Notification et validité

FEDEREC notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Article 15

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 16

Formalités de dépôt

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

Article 17

Date d'application

Le présent accord entre en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension à l'exception des dispositions financières précisées à l'article 12 qui s'applique dès le 1^{er} janvier 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 18

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FGT SNED CFTC.