

Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

**Personnel intérimaire**

**Personnel permanent**

**Accord du 29 novembre 2019**

relatif au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2050005M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**PRISM EMPLOI,**

Syndicats de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**USI CGT ;**

**CFTC INTERIM,**

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte de transformation rapide et profonde de l'environnement des entreprises liée à la globalisation des marchés, à la transition numérique et à la conversion écologique, entraînant un bouleversement des modes de production, de l'organisation du travail et de l'emploi, le développement des compétences et des qualifications des salariés devient l'enjeu majeur de sécurisation des parcours professionnels, d'accroissement de la compétitivité économique et d'accompagnement des transitions professionnelles.

En réponse à cet enjeu majeur, la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 entraîne des changements qui transforment en profondeur le paysage de la formation professionnelle : de nouveaux circuits de financement, la mise en place des opérateurs de compétences, le renforcement de l'alternance et plus particulièrement de l'apprentissage, le développement des certifications professionnelles et le renforcement de l'accompagnement et de la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

La branche représente des entreprises de travail temporaire (ETT) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), à forte intensité de main-d'œuvre, et des salariés avec une majorité de salariés peu ou pas qualifiés. Avec plus de 2,7 millions de salariés en flux en 2018, la branche dispose d'une capacité à agir permettant d'amener à l'emploi et à la qualification les personnes qui en sont aujourd'hui les plus éloignées.

Pour ce faire, la branche s'appuie sur l'ensemble de ses opérateurs paritaires dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'action sociale – l'observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO AKTO, le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) – afin d'assurer une connaissance fine des besoins en emploi et en compétences sur les territoires et un accompagnement global des salariés permanents et intérimaires (en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée) dans leur parcours professionnel.

Les ambitions de la branche du travail temporaire sont multiples :

- favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification des publics les plus fragilisés ;
- favoriser le recours à l'alternance dont l'apprentissage comme une voie attractive et efficace d'intégration des salariés permanents au sein des ETT/ETI et des salariés intérimaires dans le monde du travail ;
- anticiper les impacts de l'émergence et de la transformation des métiers ainsi que de l'obsolescence des compétences en accompagnant l'adaptation des compétences et la montée en qualification des salariés permanents et intérimaires de la branche ;
- donner à chaque salarié permanent et intérimaire les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel ;
- faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires liée à des problématiques de santé au travail, notamment ceux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Par le développement de la formation en alternance, la branche s'est, historiquement, investie afin que les personnes se professionnalisant par la formation, puissent bénéficier d'un parcours professionnel ascendant et qualifiant.

Par cet accord, la branche se fixe pour objectifs à horizon de 3 ans :

- de doubler le nombre de contrats d'apprentissage en portant leur nombre à 5 000 contrats ;
- d'atteindre 45 000 salariés formés dans le cadre de contrats professionnalisant (contrats de professionnalisation permanents et intérimaires, contrat d'insertion professionnelle intérimaire [CIP] et contrat de développement professionnel intérimaire [CDPI]).

Afin d'accompagner les ETT/ETI et les salariés dans la réalisation de ces ambitions, la branche se dote de moyens financiers ambitieux et significatifs par la mise en place d'une nouvelle contribution conventionnelle au taux de 0,77 % dont la gestion est confiée au FPE-TT et le maintien d'un investissement formation des ETT/ETI au taux de 0,6 %.

## **Titre 1<sup>er</sup> Faciliter l'accès à l'emploi des publics peu ou pas qualifiés par un accompagnement vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Les publics visés**

Dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi, qu'il soit lié à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou à un déficit d'emploi, la branche du travail temporaire ouvre des opportunités à des publics de plus en plus éloignés de l'emploi.

Certains publics connaissent une obsolescence de leurs compétences et/ou leurs qualifications liée à l'évolution des métiers et des organisations d'une part et à des périodes d'inactivité d'autre part.

Qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, de nombreux candidats rencontrent des difficultés dans la maîtrise du socle de compétences. Or, celle-ci constitue désormais une condition d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle.

Que les difficultés rencontrées dans l'insertion soient professionnelles, liées à des situations personnelles ou à des accidents de la vie, les publics éloignés de l'emploi doivent pouvoir saisir les opportunités de développement des compétences et des qualifications pour s'insérer professionnellement et socialement.

Pour sécuriser les parcours de ces personnes, les partenaires sociaux de la branche entendent mobiliser et créer des dispositifs leur permettant, selon leur situation, de développer les compétences facilitant un retour à l'emploi et/ou d'accéder à la qualification ou la certification propre à consolider le retour ou l'accès à l'emploi.

## **Chapitre 2 Accompagnement des publics peu ou pas qualifiés vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification**

### **Section 1 Dispositifs de formation mobilisables**

#### **Sous-section 1 Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)**

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) est un dispositif conventionnel destiné à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail en leur proposant une alternance de périodes de formation et de missions en intérim.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Les bénéficiaires du contrat**

Le CIPI est réservé aux personnes éloignées du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

À ce titre, il peut être proposé sans condition d'ancienneté aux personnes suivantes :

- les publics accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- les personnes rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;
- les bénéficiaires des minima sociaux notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée dont l'expérience et/ou les compétences et les qualifications ne permettent pas un accès immédiat à l'emploi ;
- les bénéficiaires d'une protection internationale et les demandeurs d'asile dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- les personnes sans expérience professionnelle dont le niveau de qualification ne dépasse pas le niveau 3 (CAP/BEP) ;
- les personnes sans activité professionnelle depuis au moins 1 an.

#### **Article 2 | La durée du contrat**

La durée du contrat est comprise entre 140 heures et 315 heures réalisées en continu ou en discontinu sur une période de 6 mois.

Cette durée comprend :

- un temps de formation en organisme de formation externe à l'ETT/ETI, de 70 heures minimum ;
- un temps de missions réalisées au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices, de 70 heures minimum.

Les différentes périodes de formation et de missions peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel le contrat se déroule.

À l'issue du contrat, l'ETT/ETI doit remettre au salarié intérimaire tout document validant les compétences acquises ou en cours d'acquisition dont pourra se prévaloir le salarié.

## **Article 3 | Le déroulement du contrat**

### **A. Bilan de positionnement et d'évaluation**

En amont ou au démarrage du CIPI, un bilan de positionnement, permettant d'examiner et de valider les prérequis, d'une durée maximum de 14 heures, pourra être réalisé par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

À l'issue du CIPI, une évaluation, permettant d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours, d'une durée maximum de 14 heures, pourra également être mise en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

Les heures de bilan de positionnement et d'évaluation ne sont pas comptabilisées dans les heures de formation mais sont prises en charge sur la base du forfait horaire défini à l'article 6 du présent accord.

### **B. Actions de formation spécifiques**

Si la personne connaît des difficultés de maîtrise des savoirs de base telles que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, l'utilisation du numérique, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou les codes professionnels en entreprise, des actions de formation spécifiques peuvent être mises en œuvre au cours du CIPI.

## **Article 4 | Modalités de mise en œuvre**

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

## **Article 5 | Sécurisation du parcours du salarié intérimaire**

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un CIPI, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

- un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- et/ou un contrat de professionnalisation ;
- et/ou un contrat d'apprentissage ;
- et/ou une période de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

## **Article 6 | Prise en charge du CIPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire**

Le financement du CIPI est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Le forfait de prise en charge du CIPI est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de bilan de positionnement et d'évaluation mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
- les actions de formation spécifiques aux savoirs de base réalisées au cours du CIPI ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les CIPI mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

Les dépenses de formation non couvertes par le forfait peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact du forfait de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, modifier le forfait du CIPI.

## **Article 7 | Suivi du dispositif conventionnel**

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du CIPI qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

Dans le cadre de ce bilan, une attention particulière de la branche sera portée aux jeunes de moins de 30 ans et aux personnes âgées de plus de 45 ans et la section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

## **Sous-section 2 Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)**

Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) est un dispositif conventionnel permettant à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire en vue de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI a un objectif de qualification et d'insertion dans l'emploi, adapté aux spécificités du travail temporaire.

## **Article 8 | Les bénéficiaires du contrat**

Le CDPI est réservé aux personnes en situation de fragilité sur le marché du travail.

À ce titre, il peut être proposé sans condition d'ancienneté :

- aux personnes éligibles au CIPI visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, dans une logique de complémentarité des dispositifs amenant à la qualification et/ou à la certification ;
- aux personnes en situation de reconversion professionnelle.

Il peut également être proposé à un salarié intérimaire justifiant d'une ancienneté, de 150 heures au moins dans la branche au cours des 12 derniers mois.

Dans le cadre de la mise en œuvre du CDPI, une attention particulière sera apportée aux personnes âgées de 50 ans et plus.

## **Article 9 | La durée du contrat et les engagements des parties**

La durée du contrat comprend :

- une période de formation d'une durée comprise entre 140 heures et 525 heures qui peut être réalisée en continu ou en discontinu sur une période de 12 mois maximum ;
- une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale à 1/3 de la durée de formation, que l'ETT/ETI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue dans le CDPI et à accepter les missions, visées à l'alinéa précédent, qui lui seront proposées à l'issue de la formation.

L'OPCO peut rencontrer, à la demande de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, l'organisme de formation, les stagiaires, ainsi que l'ETT/ETI pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite de la formation.

## **Article 10 | Les actions de formation durant le contrat**

Durant le contrat, le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques.

La formation doit être sanctionnée :

- par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par une certification enregistrée au répertoire spécifique dont le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA), soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

À l'issue de la formation, l'ETT/ETI doit remettre au salarié intérimaire une attestation, le document de certification, ou tout autre document validant la formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux, destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

## **Article 11 | Le déroulement du contrat**

### **A. Bilan de positionnement et d'évaluation**

En amont ou au démarrage du CDPI un bilan de positionnement, permettant d'examiner et de valider les prérequis, d'une durée maximum de 14 heures, pourra être réalisé par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

À l'issue du CDPI, une évaluation, permettant d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours professionnel, d'une durée maximum de 14 heures, pourra également être mise en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

Les heures de bilan de positionnement et d'évaluation ne sont pas comptabilisées dans les heures de formation mais sont prises en charge sur la base du forfait horaire défini à l'article 14 du présent accord.

## **B. Actions de formation spécifiques**

Si le salarié intérimaire connaît des difficultés de maîtrise des savoirs de base tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, l'utilisation du numérique, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou les codes professionnels en entreprise, des actions de formation spécifiques peuvent être mises en œuvre au cours du CDPI.

### **Article 12 | Modalités de mise en œuvre**

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

### **Article 13 | Sécurisation du parcours du salarié intérimaire**

Dans le cadre de la construction du parcours qualifiant après un CDPI, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

- un contrat de développement professionnel intérimaire ;
- et/ou un contrat de professionnalisation ;
- et/ou un contrat d'apprentissage ;
- et/ou une période de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

### **Article 14 | Prise en charge du CDPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire**

Le financement du CDPI est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.



Le forfait de prise en charge du CDPI est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de bilan de positionnement et d'évaluation mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation ;
- les actions de formation spécifiques aux savoirs de base réalisées au cours du CDPI.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les CDPI mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

L'ensemble des dépenses de formation non couvertes par le forfait peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant modifier le forfait du CDPI.

## **Article 15 | Suivi du dispositif**

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan des CDPI qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

Dans le cadre de ce bilan, une attention particulière de la branche sera portée aux jeunes de moins de 30 ans et aux personnes âgées de plus de 45 ans et la section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

## **Section 2 Sécuriser les acquis des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés par des parcours certifiants**

### **Article 16 | Création d'un socle de « compétences clés » adapté aux salariés intérimaires**

Depuis de nombreuses années, la branche du travail temporaire s'est engagée aux côtés de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) pour mettre en commun leur savoir-faire et leurs expériences afin d'agir face aux besoins des salariés intérimaires en matière de compétences clés et de s'investir dans leur formation.

Par le présent accord, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation des ETT/ETTI dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas et que des actions concrètes soient mises en place et suivies au sein de la CPNE de la branche.

Souhaitant franchir une étape supplémentaire dans la consolidation des acquis professionnels des salariés intérimaires faiblement qualifiés, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de mener des travaux en vue de créer un socle de « compétences clés » ayant pour objet de faciliter l'accès à l'emploi de ces salariés.

Ce socle de « compétences clés » permettrait aux salariés visés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul et de l'orientation dans l'espace, en lien avec leur activité professionnelle. Ce socle comporterait également des modules liés au respect des règles d'hygiène et de sécurité ainsi qu'à l'utilisation du numérique.



Dans le cadre de la conduite de ces travaux, la CPNE de la branche pourra s'appuyer sur des modèles de certification « compétences clés » créés dans d'autres secteurs connaissant des problématiques similaires et membres de l'OPCO ainsi que sur l'ingénierie et l'expertise déployées par l'opérateur.

### **Article 17 | Favoriser l'obtention du certificat CléA auprès des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés**

En vue d'encourager les évolutions professionnelles, la mise en place de passerelles entre le socle de « compétences clés » de la branche et le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles définies par la réglementation en vigueur, prénommé « certificat CléA », pourra être envisagée dans le cadre des travaux menés par la CPNE de la branche.

En outre, afin de favoriser l'obtention du certificat CléA, les partenaires sociaux de la branche entendent d'une part renforcer sa notoriété auprès des ETT/ETTI et de leurs salariés intérimaires et d'autre part faciliter son intégration dans les parcours de certification professionnels des salariés intérimaires.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE de la branche le soin de mettre en place des indicateurs de suivi de ces objectifs.

### **Section 3 Actions spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi**

Le travail temporaire constituant une voie privilégiée d'insertion professionnelle pour les personnes en recherche d'emploi, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est opportun de développer leurs qualifications et leurs compétences pour pouvoir répondre à la fois aux difficultés de recrutement des entreprises utilisatrices et aux besoins d'accès à l'emploi de ce public.

Dans ce contexte, afin de permettre à la branche du travail temporaire de poursuivre son action en faveur de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi visés prioritairement par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche interpellent les pouvoirs publics en vue de développer des collaborations avec les acteurs publics notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences.

Les parties signataires du présent accord appellent les pouvoirs publics et le service public de l'emploi à amplifier les actions au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise l'entrée sur le marché du travail, par la mobilisation de cofinancements publics en complément des financements assurés par la branche.

## **Titre 2 Développer les compétences des salariés de la branche par la qualification et la certification**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Les publics concernés**

L'entrée dans l'emploi est de plus en plus progressive pour les jeunes. La conjugaison des apprentissages pratiques et des connaissances générales constitue une modalité éprouvée et adaptée aux attentes des entreprises et des jeunes entrant sur le marché du travail.

Cet accès à l'emploi est d'autant plus sécurisé qu'il s'appuie sur un socle de certification permis et ciblé par les dispositifs de formation en alternance.

Si l'alternance cible en particulier les jeunes, elle constitue également une modalité d'apprentissage adaptée aux publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. En effet c'est un moyen de retour à l'emploi progressif et tourné vers un double objectif : l'insertion professionnelle et l'acquisition d'une qualification ou d'une certification, facteur de sécurisation du parcours et de l'emploi.

Pour les partenaires sociaux de la branche, les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ainsi, les actions de la branche doivent permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les contrats d'alternance ont également pour objectif de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires des minima sociaux.

## **Chapitre 2 Mobilisation des dispositifs de formation en alternance de droit commun**

### **Article 18 | Généralités**

L'alternance associe :

- des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si elle dispose de son propre service de formation ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

- d'un contrat de professionnalisation ;
- d'un contrat d'apprentissage.

### **Section 1 Le contrat de professionnalisation**

#### **Sous-section 1 Le contrat de professionnalisation permanent**

### **Article 19 | Objectifs**

Le contrat de professionnalisation permanent permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications visées par la législation en vigueur :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par la législation en vigueur ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans l'accord sur les classifications des salaires permanents de la branche du travail temporaire.

Conformément à la législation en vigueur, à titre expérimental, le contrat de professionnalisation permanent peut être conclu dans le cadre d'un parcours sur mesure qui ne serait pas nécessairement qualifiant ou certifiant.

### **Article 20 | Contenu et durée du contrat de professionnalisation permanent**

#### **A. Contenu**

Le contrat de professionnalisation permanent se compose :

- de périodes d'enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques mises en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'ETT/ETTI elle-même ;
- de périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ETT/ETTI d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

## B. Durée

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation permanent peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

- préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

## Article 21 | *Modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation permanent*

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié permanent un contrat de professionnalisation dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

Le contrat de professionnalisation permanent peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- pour un contrat de professionnalisation en CDI :
  - 2 mois pour les ouvriers et employés,
  - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
  - 4 mois pour les cadres ;
- pour un contrat de professionnalisation en CDD :
  - 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
  - 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation permanent, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation permanent.

## Article 22 | *Contrat de professionnalisation permanent d'une durée de 6 à 12 mois*

Lorsque le contrat de professionnalisation permanent est à durée déterminée, ce contrat est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de 6 à 12 mois se situe obligatoirement au début du contrat.

## A. Les publics concernés

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation permanent peut être proposé lors de l'embauche :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

## B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
  - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
  - ou bien âgés de plus de 45 ans, sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
  - ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

## Article 23 | *Contrat de professionnalisation permanent d'une durée de 12 à 24 mois*

La durée du contrat de professionnalisation permanent en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

### A. Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation permanent peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants, visés par la législation en vigueur :

- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP,...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP,...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

## B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

- lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

## Article 24 | *Rémunération du contrat de professionnalisation permanent*

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanent âgés de 18 à 25 ans, les parties signataires du présent accord conviennent de fixer la rémunération de la façon suivante :

- rémunération égale à 70 % du Smic, si le bénéficiaire est titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau inférieur au bac professionnel ;
- rémunération égale à 80 % du Smic, si le bénéficiaire est titulaire d'un Bac professionnel ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau.

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanents âgés de 26 ans et plus :

- la rémunération est au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé, sans pouvoir être inférieure au Smic.

Les règles de rémunération des périodes d'emploi en ETT/ETTI sont identiques à celles des périodes de formation.

## Article 25 | *La fonction tutorale*

### A. Désignation du tuteur

Un tuteur doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation permanent.

Le salarié permanent désigné pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur peut encadrer au maximum 3 salariés en contrat d'alternance ou 2 salariés en contrat d'alternance si l'employeur assure lui-même le tutorat.

### B. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur a pour missions de :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanent ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'ETT/ETTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'ETT/ETTI ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

### C. Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation permanent.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé par l'ETT/ETTI.

#### **Article 26 | *Prise en charge du contrat de professionnalisation permanent et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire***

Le financement du contrat de professionnalisation permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge du contrat de professionnalisation permanent est fixé initialement à 9,15 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié permanent pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les contrats de professionnalisation permanents mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

En application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits peuvent être financées soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant réviser les forfaits du contrat de professionnalisation permanent.

## **Article 27 | *Suivi du contrat de professionnalisation permanent***

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat de professionnalisation permanent qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

## **Sous-section 2 Le contrat de professionnalisation intérimaire**

### **Article 28 | *Objectifs***

Le contrat de professionnalisation intérimaire permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications professionnelles :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par la législation en vigueur ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les accords ou conventions collectives de branche applicables dans la ou les entreprises utilisatrices où sont effectuées les périodes d'emploi ;
- soit une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) validé par la CPNE de la branche, ou par la CPNE à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles seront réalisées les périodes d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, à titre expérimental, le contrat de professionnalisation intérimaire peut être conclu dans le cadre d'un parcours sur mesure qui ne serait pas nécessairement qualifiant ou certifiant.

### **Article 29 | *Durée et contenu du contrat de professionnalisation intérimaire***

#### **A. Durée**

Le contrat de professionnalisation intérimaire prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation intérimaire peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

- préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

#### **B. Contenu**

Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose :

- de périodes d'enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques mises en œuvre par un organisme de formation externe à l'ETT/ETTI ;
- de périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise utilisatrice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.



### **A. Bilan de positionnement**

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation intérimaire, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation intérimaire.

### **B. Conclusion du contrat de professionnalisation intérimaire**

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié intérimaire un contrat de professionnalisation intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur. Ce contrat couvre l'intégralité des périodes de formation et de missions.

Pendant les périodes de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Ces engagements figurent dans le contrat de professionnalisation intérimaire.

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- pour un contrat de professionnalisation en CDI :
  - 2 mois pour les ouvriers et employés,
  - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
  - 4 mois pour les cadres ;
- pour un contrat de professionnalisation en CDD :
  - 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
  - 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

## **Article 31 | Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 6 à 12 mois**

### **A. Les publics concernés**

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation intérimaire peut être proposé lors de l'embauche :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

## B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
  - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
  - ou bien âgés de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
  - ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

## Article 32 | *Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 12 à 24 mois*

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

## A. Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants visés par la législation en vigueur :

- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

## B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

- lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

## Article 33 | *Rémunération du contrat de professionnalisation intérimaire*

### A. Rémunération des périodes de formation

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation intérimaire âgés de 18 à 25 ans, les parties signataires du présent accord conviennent de fixer la rémunération de la façon suivante :

- rémunération égale à 70 % du Smic ou 70 % de la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée), si le bénéficiaire est titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau inférieur au Bac professionnel ;
- rémunération égale à 80 % du Smic ou 80 % de la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée), si le bénéficiaire est titulaire d'un Bac professionnel ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau.

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation intérimaire âgés de 26 ans et plus :

- la rémunération est au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé sans pouvoir être inférieure au Smic ou à la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée).

### B. Rémunération des périodes de mission

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire perçoit la rémunération afférente à l'emploi occupé en application de l'article L. 1251-18 du code du travail.

### C. Garantie de rémunération couvrant la totalité du contrat

La rémunération mensuelle versée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pendant les périodes de formation.

En tout état de cause, pour l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation intérimaire, le salarié intérimaire ne peut percevoir en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 70 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de missions.

L'ETT/ETTI devra s'assurer du respect de ces dispositions à la fin du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à 6 mois. Dans ce cas, l'ETT/ETTI s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période : le salarié concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié.

**A. Désignation d'un tuteur au sein de l'ETT/ETTI**

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation intérimaire, l'ETT/l'ETTI désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

**1. Missions**

Le tuteur de l'ETT/l'ETTI a notamment pour rôle de :

- aider, informer et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- veiller au respect du planning des formations ;
- s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice ;
- veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

**2. Valorisation de la fonction tutorale**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé.

**B. Désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice**

L'entreprise utilisatrice doit désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié intérimaire en contrat de professionnalisation intérimaire. Elle peut également organiser, en lien avec l'organisme de formation et l'ETT/ETTI, une formation pratique dispensée en alternance avec les périodes de formation externe et les périodes de missions prévues par le contrat.

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification préparée dans le cadre du contrat de professionnalisation et ne peut suivre que 3 salariés en contrat d'alternance au maximum (ou 2 salariés s'il s'agit du responsable de l'entreprise).

Le tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice peut soit être un salarié permanent de cette entreprise, soit un salarié intérimaire prioritairement âgé de plus de 50 ans en mission dans l'entreprise utilisatrice, en application de l'accord du 13 juin 2012 qui autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire.

## 1. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice a pour missions de :

- aider et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- organiser l'activité du salarié intérimaire dans l'entreprise ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, le tuteur pourra également être amené à :

- faciliter les relations entre l'entreprise utilisatrice et le tuteur, et si besoin avec l'ETT/ETTI ;
- assurer, si nécessaire, la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise utilisatrice.

## 2. Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, ce dernier devra bénéficier en application de l'accord du 13 juin 2012 :

- des dispositions applicables au tuteur prévues dans un accord de branche ou d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice ;
- d'une formation obligatoire d'une durée de 21 heures, renouvelable tous les 3 ans, qui portera notamment sur l'accueil du tuteur, des conseils en pédagogie, la gestion relationnelle et devra intégrer une mise en situation du tuteur ;
- d'un droit à 35 heures de formation professionnelle spécifique tous les 3 ans, afin d'améliorer sa qualification et de favoriser son parcours professionnel.

### **Article 35 | *Prise en charge du contrat de professionnalisation intérimaire et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire***

Le financement du contrat de professionnalisation intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge du contrat de professionnalisation intérimaire est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les contrats de professionnalisation intérimaires mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

En application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Ces financements visent les tuteurs, salariés permanents au sein de l'ETT/ETTI ainsi que les salariés intérimaires en mission au sein de l'entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits de prise de charge peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise de charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, réviser les forfaits du contrat de professionnalisation intérimaire.

## **Article 36 | Suivi du contrat de professionnalisation intérimaire**

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat de professionnalisation intérimaire qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

## **Section 2 Le contrat d'apprentissage**

### **Sous-section 1 Le contrat d'apprentissage permanent**

## **Article 37 | Objectifs**

L'objectif du contrat d'apprentissage permanent est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

Le contrat d'apprentissage permanent permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;
- un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

## **Article 38 | Publics visés**

L'ETT/ETTI peut proposer un contrat d'apprentissage permanent à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus.

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

- aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;
- aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents.

## **Article 39 | Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent**

### **A. Contenu**

Le contrat d'apprentissage permanent alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mises en œuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en ETT/ETTI en relation avec le titre ou diplôme préparé.

### **B. Durée**

Le contrat d'apprentissage permanent peut être conclu :

- pour une durée limitée ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage permanent, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

## **Article 40 | Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent**

### **A. Conclusion du contrat d'apprentissage permanent**

L'ETT/ETTI conclut avec l'apprenti un contrat d'apprentissage permanent dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

### **B. Visite médicale**

L'apprenti permanent doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

### **C. Période d'essai**

Le contrat d'apprentissage permanent peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou par l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en ETT/ETTI effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.



## **Article 41 | Mobilité à l'étranger**

En application de la législation en vigueur, le contrat d'apprentissage permanent peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder 1 an. La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Pendant la période de mobilité dans un État membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise d'accueil ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

## **Article 42 | Rémunération du contrat d'apprentissage permanent**

Le salaire applicable à l'apprenti permanent varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation en application de la législation en vigueur.

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément à la législation en vigueur, les ETT/ETI doivent prendre en compte en pourcentage, s'il est supérieur, le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, pour les apprentis permanents âgés de 21 ans et plus.

## **Article 43 | Encadrement de l'apprenti par un maître d'apprentissage**

### **A. Désignation du maître d'apprentissage**

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ETI pour accompagner l'apprenti permanent.

Le salarié permanent au sein de l'ETT/ETI désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum deux apprentis permanents.

### **1. Missions**

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour missions de :

- accueillir, aider, informer et guider les apprentis permanents ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces apprentis dans l'ETT/ETI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- assurer la liaison entre le CFA et l'ETT/ETI ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

### **2. Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage permanent.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

#### **Article 44 | *Prise en charge du contrat de d'apprentissage permanent et de la fonction de maître d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire***

Le financement du contrat d'apprentissage permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnel préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage permanent finance :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de l'apprenti permanent pendant les périodes de formation dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation dont les frais annexes afférentes aux périodes de formation, non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETI, soit, pour les ETT/ETI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETI dans les limites fixées par l'OPCO.

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

#### **Article 45 | *Suivi du contrat d'apprentissage permanent***

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat d'apprentissage permanent qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

### **Sous-section 2 Le contrat d'apprentissage intérimaire**

#### **Article 46 | *Objectifs***

L'objectif du contrat d'apprentissage intérimaire est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Le contrat d'apprentissage intérimaire permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;
- un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

## **Article 47 | *Publics visés***

L'ETT/ETTI peut proposer un contrat d'apprentissage intérimaire à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus.

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

- aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;
- aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédent.

## **Article 48 | *Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire***

### **A. Contenu**

Le contrat d'apprentissage intérimaire alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mise en œuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en entreprise utilisatrice en relation avec le titre ou diplôme préparé.

### **B. Durée**

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être conclu :

- pour une durée limitée ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti intérimaire débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage intérimaire, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

## **Article 49 | *Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire***

### **A. Conclusion du contrat d'apprentissage intérimaire**

L'ETT/ETTI conclut avec l'apprenti intérimaire :

- un contrat d'apprentissage intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur ;

- un contrat de mission dont le motif de recours est « formation professionnelle en apprentissage » en application des articles L. 1251-7 et L. 6226-1 du code du travail. Ce contrat de mission apprentissage couvre les périodes de formation et les périodes de missions réalisées dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices. La durée minimale de chaque mission ne peut être inférieure à 6 mois : le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA étant pris en compte dans cette durée.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de certification visé au contrat.

L'apprenti intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à 6 mois. Dans ce cas, l'ETT/ETTI s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période, l'apprenti intérimaire concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser à l'apprenti intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par l'apprenti.

## **B. Visite médicale**

L'apprenti intérimaire doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

## **C. Période d'essai**

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise utilisatrice effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.

## **D. Mobilité à l'étranger**

L'article R. 6226-4 du code du travail interdit de dispenser une partie de la formation pratique de l'apprentissage intérimaire à l'étranger y compris dans une entreprise utilisatrice localisée dans un État membre de l'Union européenne.

Cette interdiction constitue un réel frein au développement du contrat d'apprentissage intérimaire dans la branche du travail temporaire en ne permettant pas, contrairement au droit commun, la réalisation d'une partie de la formation pratique hors de France.

Les partenaires sociaux se réuniront en vue d'étudier les moyens permettant la levée de cette interdiction.

## **Article 50 | Rémunération du contrat d'apprentissage intérimaire**

Le salaire applicable à l'apprenti intérimaire varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation en application de la législation en vigueur.

Pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage intérimaire, la rémunération perçue par l'apprenti intérimaire ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un apprenti préparant le même titre ou diplôme, en application de l'article L. 1251-18 du code du travail.

## **A. Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI**

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque apprenti en contrat d'apprentissage intérimaire.

Le salarié permanent désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans au sein d'une ETT/ETTI.

Le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI peut suivre simultanément 5 apprentis au maximum.

### **1. Missions**

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI a pour missions de :

- suivre l'apprenti intérimaire tout au long de sa formation ;
- veiller à sa progression en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice.

## **2. Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent au sein de l'ETT/ETTI doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

## **B. Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice**

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'entreprise utilisatrice pour accompagner l'apprenti intérimaire.

Le salarié permanent au sein de l'entreprise utilisatrice désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice peut accueillir simultanément deux apprentis au maximum dont l'apprenti intérimaire.

### **1. Missions**

Conformément à la législation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de :

- contribuer à l'acquisition par l'apprenti intérimaire dans l'entreprise utilisatrice des compétences correspondant à la qualification visée et au titre ou diplôme en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage désigné au sein de l'ETT/ETTI.

## **Article 52 | *Prise en charge du contrat de d'apprentissage intérimaire et de la fonction de maître d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire***

Le financement du contrat d'apprentissage intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnel préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage intérimaire finance :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de l'apprenti intérimaire pendant les périodes de formation dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une prise en charge par le CFA et dans les limites légales autorisées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation afférentes aux périodes de formation, non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

S'agissant des frais annexes, afin de lever les freins périphériques à la réalisation du contrat d'apprentissage intérimaire et de libérer ainsi l'apprenti intérimaire et l'ETT/ETTI de tout surcoût lié à ces frais, les parties signataires du présent accord conviennent d'un financement dédié sur les fonds conventionnels selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT).

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

## **Article 53 | *Suivi du contrat d'apprentissage intérimaire***

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat d'apprentissage intérimaire qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

## **Titre 3 Favoriser le maintien dans l'emploi par l'évolution et la valorisation des compétences des salariés de la branche**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Les salariés concernés**

Face aux mutations socio-économiques liées aux évolutions technologiques et d'organisation du travail, les partenaires sociaux de la branche soulignent l'enjeu pour les ETT/ETTI d'identifier puis d'accompagner leurs salariés permanents et intérimaires dans l'évolution de leurs compétences devenues obsolètes et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

L'accélération de ces évolutions entraîne un besoin d'actualisation et de développement réguliers des compétences techniques, réglementaires et comportementales des salariés de la branche qui doivent être intégrés dans les orientations stratégiques de l'ETT/ETTI et les objectifs du plan de développement des compétences.

Dans le cadre de la fixation de leurs orientations stratégiques, les ETT/ETTI pourront notamment s'appuyer sur les études de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, portant sur les métiers en mutation et les compétences attendues.

## **Chapitre 2 Les outils mobilisables en vue d'analyser les compétences et les besoins d'évolution des salariés permanents et intérimaires**

### **Section 1 L'entretien professionnel**

#### **Sous-Section 1 L'entretien professionnel des salariés permanents**

##### **Article 54 | Finalités**

L'objectif pour les entreprises et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- que les entreprises informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences ;
- que les salariés puissent être acteurs de leur évolution professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, à l'occasion de son embauche, le salarié permanent est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, dans les conditions légales en vigueur.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié permanent. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens annuels d'appréciation, même s'il peut se tenir à leur suite.

Pour les ETT/ETTI de 300 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier tous les 3 ans un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en application de la réglementation en vigueur, l'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'employeur de faire le point sur la situation des salariés et des emplois qu'ils occupent.

##### **Article 55 | Organisation**

Cet entretien a lieu à l'initiative de l'employeur. Il peut éventuellement être réalisé par un prestataire RH externe.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est proposé systématiquement au salarié permanent qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;



- d'un arrêt longue-maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié permanent, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

## **Article 56 | Contenu**

L'entretien professionnel peut porter, sans que cela soit impératif ni exhaustif, sur les points suivants :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à 2 ans ou de sa qualification ;
- l'évolution envisageable du salarié à 2 ans ;
- les compétences développées depuis 2 ans ;
- les compétences à développer dans les 2 ans ;
- les parcours du salarié dans l'entreprise ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié.

Au cours de cet entretien, le salarié permanent doit également recevoir des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ;
- aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- au conseil en évolution professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié permanent. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié permanent dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié permanent, permet de vérifier que le salarié permanent a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

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

## **Article 57 | Abondement correctif du Compte personnel de formation (CPF)**

Dans les ETT/ETI d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié permanent n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre que celle nécessaire à l'exercice de son activité, son compte personnel de formation est abondé d'un montant de 3 000 € en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur verse cette somme à la Caisse des dépôts et consignations qui en assure la gestion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Sous-section 2 L'entretien professionnel des salariés intérimaires**

### **Article 58 | L'entretien professionnel des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée**

Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions légales en vigueur.

## **Article 59 | L'entretien professionnel conventionnel des salariés intérimaires en contrat de mission**

Pour les salariés intérimaires en contrat de mission, les partenaires sociaux de la branche entendent reconduire le dispositif conventionnel mis en place par l'accord formation du 26 septembre 2014.

### **A. Finalité de l'entretien professionnel conventionnel**

L'entretien professionnel conventionnel a pour objet d'aborder les évolutions professionnelles envisageables en termes d'emploi et de qualification.

Il doit permettre au salarié intérimaire de faire le point sur :

- ses compétences actuelles ;
- ses souhaits d'évolution ;
- les moyens d'accès à la formation ;
- ses souhaits d'utilisation du compte personnel de formation ;
- les éventuels freins périphériques à l'emploi (notamment mobilité, logement, garde d'enfants).

### **B. Modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel conventionnel**

Les ETT/ETTI doivent proposer un entretien professionnel aux salariés intérimaires justifiant dans la même entreprise d'une ancienneté de 1 600 heures sur 2 années dont au moins 800 heures la 2<sup>e</sup> année civile.

Il peut se dérouler au choix de l'ETT/ETTI pendant une mission ou à l'issue de cette dernière. Lorsqu'il est réalisé durant la mission et pendant le temps de travail, il donne lieu à un maintien de la rémunération.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission ou en dehors du temps de travail pendant une mission, l'ETT/ETTI verse au salarié intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à une heure et demie du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Ce montant soumis aux cotisations sociales fait partie de l'investissement formation de l'ETT/ETTI.

### **Sous-section 3 Suivi de l'entretien professionnel par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)**

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) le soin de faire des propositions de suivi des entretiens professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires.

Ces indicateurs de suivi pourront être intégrés dans le rapport annuel de la branche.

## **Section 2 Le plan de développement des compétences**

### **Sous-section 1 Principes**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent le plan de développement des compétences comme un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés.

Conformément à la législation en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- les informations sur l'évolution de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

## **Sous-section 2 Contenu**

### **Article 60 | Notion d'action de formation**

Selon la législation en vigueur, une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et le cas échéant une certification ou une qualification.

Cette action de formation peut être réalisée :

- en tout ou partie à distance ;
- en situation de travail.

#### **A. Action de formation organisée en tout ou partie à distance**

Lorsque l'action de formation est réalisée en tout ou partie à distance les conditions suivantes doivent être réunies :

- l'existence d'une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire de la formation dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- la mise en place d'évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

#### **B. Action de formation réalisée en situation de travail**

Lorsqu'une action de formation est réalisée en situation de travail, les parties signataires du présent accord sont attachées à ce que l'ensemble des prescriptions légales encadrant la réalisation de la formation soit appliqué.

Ainsi la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail doit respecter les étapes suivantes :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

S'agissant des salariés intérimaires, les conditions de mise en œuvre de la formation en situation de travail doivent s'inscrire dans le cadre des principes définis aux articles 62 et suivants du présent accord.

## **Article 61 | Actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences est structuré autour des formations suivantes :

- les actions de formation obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires :
- ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les autres actions qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens de la législation en vigueur. Pour ce type d'action, deux cas de figure sont à distinguer :
  - lorsque l'action est réalisée pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
  - en revanche, si l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail, elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne donne pas lieu au maintien de la rémunération.

L'employeur peut proposer à un salarié permanent de suivre une action de formation non obligatoire en dehors du temps de travail à condition d'avoir au préalable recueilli son accord écrit. Une fois l'accord donné, le salarié dispose de 8 jours pour se rétracter. De plus, la durée de l'action de formation réalisée en dehors du temps de travail est limitée par salarié à 30 heures par an ou à 2 % du forfait pour le salarié en forfait jours ou en heures sur l'année visés à l'article L. 3121-63 du code du travail.

## **Sous-section 3 Spécificités des salariés intérimaires**

### **Article 62 | Principes**

Tout employeur est responsable de l'adaptation au poste de travail des salariés qu'il emploie et des moyens permettant d'accompagner l'évolution de l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi.

Pour les salariés intérimaires, l'adaptation au poste, à l'instar de ce que le code du travail prévoit expressément en matière de formation à la sécurité (l'article L. 4141-2 du code du travail), relève de l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions d'exécution du travail. En matière de travail temporaire, l'ETT/ETTI n'est donc responsable que de l'adaptation à l'emploi.

En revanche, relèvent de la responsabilité des ETT/ETTI :

- les actions de formation liées à l'acquisition de compétences transverses, non spécifiques à un poste de travail permettant d'occuper les emplois correspondant à la qualification du salarié intérimaire ;
- les actions permettant au salarié intérimaire d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification.

### **Article 63 | Le déroulement de l'action de formation**

Le salarié intérimaire est susceptible de suivre une action de formation, au titre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETTI, pendant une mission ou en dehors d'une mission.

### A. Action de formation réalisée pendant une mission

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant une mission, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail, qui suspend la mission. Durant le contrat de mission formation, le salarié intérimaire perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours.

### B. Action de formation réalisée en dehors d'une mission

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions, le salarié intérimaire bénéficie d'un contrat de mission formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail et perçoit à ce titre une rémunération correspondant au salaire de la dernière mission ou au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

### C. Salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETTI, se déroule dans le cadre d'une lettre de mission formation, qui suspend l'exécution du contrat de travail.

Durant l'action de formation, le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

### D. Calcul de la rémunération versée pendant un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours versée pendant la période de formation, il y a lieu de prendre en compte, le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple la prime du 13<sup>e</sup> mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la durée du travail.

Ne sont pas pris en compte :

- les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe) ;
- l'indemnité de fin de mission ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- les remboursements des frais professionnels.

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée à la fin du contrat de mission formation dans les conditions prévues à l'article L. 1251-19 du code du travail. L'indemnité de fin de mission n'est pas due en application de l'article L. 1251-33 du code du travail.

## Sous-section 4 Cadre d'intervention des actions de formation réalisées en entreprise utilisatrice

### Article 64 | Principes

Dans le cadre de la mobilisation du plan de développement des compétences, l'entreprise utilisatrice peut être le lieu de formation et les salariés intérimaires peuvent être amenés à participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises.

Cependant, les parties signataires du présent accord soulignent que l'action de formation réalisée au sein d'une entreprise utilisatrice ne peut donner lieu à un contrat de mission formation ou une lettre de mission formation pour les salariés intérimaires en contrat à durée indétermi-

née, que si elle répond strictement à la définition d'une action de formation au sens de la législation en vigueur, ainsi qu'aux prescriptions légales requises pour la réalisation de la formation en situation de travail.

Les actions réalisées en entreprise utilisatrice et relatives à la découverte de l'entreprise, la visite des postes, les règles de sécurité propres à l'entreprise utilisatrice, la montée en cadence, ne peuvent faire l'objet d'un contrat ou d'une lettre de mission formation et sont à la charge de l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission.

## **Article 65 | *Rôle et responsabilité de l'organisme de formation***

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Dans tous les cas, les salariés intérimaires doivent disposer des équipements de protection collectifs et individuels adaptés et requis, remis par l'entreprise utilisatrice et/ou par l'organisme de formation.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, il appartient à l'organisme de formation, conformément aux articles R. 6342-3 du code du travail et R. 412-5 du code de la sécurité sociale, de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents. L'ETT/ETI doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité : il lui incombe de procéder aux démarches nécessaires auprès de l'organisme assurant la couverture prévoyance complémentaire des salariés intérimaires.

## **Sous-section 5 La prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences**

### **Article 66 | *ETT/ETI de 50 salariés et plus***

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences d'une ETT/ETI de 50 salariés et plus peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETI.

### **Article 67 | *ETT/ETI de moins de 50 salariés***

Le financement des actions des formations mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences des ETT/ETI de moins de 50 salariés est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO en fonction des critères de prises en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Ce financement couvre tout ou partie des dépenses suivantes :

- les coûts pédagogiques ;
- la rémunération du salarié dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation ;
- les frais de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie.

Les dépenses de formation non couvertes peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETI.

## **Chapitre 3 Les dispositifs concourant à la reconnaissance des compétences et à l'évolution dans l'emploi des salariés permanents et intérimaires**

### **Section 1 La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

#### **Article 68 | *Objet***

Conformément à la législation en vigueur, la reconversion ou promotion par alternance dite « Pro-A », a pour objet de permettre à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La Pro-A associe des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés dans un organisme de formation ou par l'ETT/ETI lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ETT/ETI d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### **Article 69 | *Salariés bénéficiaires et niveau de qualification requis***

L'ETT/ETI peut proposer une reconversion ou une promotion par alternance à un salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et un salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dont le niveau de qualification n'excède pas un niveau déterminé réglementairement.

Lorsque la Pro-A est réalisée en vue d'une promotion sociale ou professionnelle, elle doit permettre au salarié d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de promotion.

En revanche, lorsque la Pro-A est mise en œuvre dans le cadre d'une reconversion, aucune condition de niveau de qualification à l'issue de la période en alternance n'est exigée.

#### **Article 70 | *Certifications éligibles***

La période de reconversion ou de promotion par alternance vise l'acquisition :

- du socle commun de connaissance et de compétences professionnelles (certificat CléA) et CléA numérique ;
- des certifications enregistrées au RNCP et répertoriées dans une liste dans le cadre d'un accord de branche étendu. Cette liste doit intégrer dans son contenu des éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

Les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience visant l'acquisition des certifications déterminées dans l'accord de branche étendu sont également éligibles à la période de reconversion ou de promotion par alternance.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer, dans le respect des prescriptions légales en vigueur, cette liste de certifications éligibles pour les salariés permanents en contrat à durée indéterminée et les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en s'appuyant le cas échéant sur les travaux menés par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, et sur les analyses de la section paritaire professionnelle du travail temporaire.



## **Article 71 | Durée de la Pro-A**

La durée minimale de la période de reconversion ou de promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être prolongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires suivants :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur les listes des demandeurs d'emploi ;
- les personnes bénéficiaires des minima sociaux ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de formation prévues dans le cadre de la Pro-A sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

## **Article 72 | Modalités de mise en œuvre de la Pro-A**

La mise en place d'une période de reconversion ou de promotion par alternance fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une Pro-A peuvent se dérouler :

- soit pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié. Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie ;
- soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et le salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée bénéficiaires d'une Pro-A doivent être accompagnés par un tuteur.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le tuteur doit avoir bénéficié d'un accompagnement et d'une formation spécifique si nécessaire.

## **Article 73 | La prise en charge de la Pro-A par la section paritaire professionnelle du travail temporaire**

Le financement de la Pro-A est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire sur les fonds provenant de l'enveloppe alternance au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge Pro-A est fixé à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
- les coûts pédagogiques, les frais annexes du salarié pendant les périodes de formation ;
- les salaires dans les limites fixées par voie réglementaire.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la liste déterminée par la CPNE de la branche, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant modifier le forfait de la Pro-A.

## Section 2 Le compte personnel de formation

### Article 74 | Principes

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne et destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Il permet de suivre une action de formation certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie. Comptabilisé en euros, le contenu du compte demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et le refus ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier de son compte personnel de formation, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plate-forme dédiée « [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) » qui permet la gestion des droits inscrits sur le compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations.

À l'occasion de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord, le salarié est informé des modalités d'activation de son compte personnel de formation sur la plate-forme dédiée. Lors de son inscription sur cette plate-forme, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

### Article 75 | Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont consultables sur [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr), dans l'onglet « Liste de certifications éligibles ».

Selon les dispositions légales en vigueur, les formations éligibles sont :

- les actions de formations sanctionnées par :
  - les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les CQP (certification de qualification professionnelle) ;
  - les attestations de validation de blocs de compétences ;
  - les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissance et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

### Article 76 | Abondement du compte personnel de formation

Les parties signataires du présent accord encouragent les ETT/ETI à prévoir, par accord collectif d'entreprise, des modalités d'abondement du compte plus favorables, si le compte personnel de

formation s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit, lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation.

Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'ETT/ETTI dans le cadre de sa gestion des emplois et des parcours professionnels.

## **Titre 4 Faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par un accompagnement spécifique**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Le contrat d'alternance de reconversion**

#### **Article 77 | Finalité**

Dans le prolongement de l'accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire, les partenaires sociaux de la branche conviennent de renforcer l'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans leur reconversion professionnelle, par la mise en place d'un dispositif spécifique : le contrat d'alternance de reconversion.

L'objectif du contrat d'alternance de reconversion est de permettre aux salariés intérimaires d'acquérir de nouvelles compétences compatibles avec leurs aptitudes et de sécuriser ainsi leur retour à l'emploi, par le biais d'actions de formation visant le développement des compétences, la qualification ou la certification.

En vue de renforcer l'information des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sur l'ensemble des actions et services qui leur sont proposés par la branche, les parties signataires du présent accord confient à la CPNSST, l'organisation de la communication sur la mise en place de ce dispositif spécifique en coordination avec le fonds d'action sociale travail temporaire (FASTT).

#### **Article 78 | Les bénéficiaires du contrat**

- L'ETT/ETTI peut proposer le contrat d'alternance de reconversion sans condition d'ancienneté :
- aux salariés intérimaires ayant été victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle survenu durant leur contrat de mission ou contrat à durée indéterminée, y compris les salariés intérimaires déclarés inaptes, et ayant bénéficié de l'accompagnement par le service SOS accident du travail du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

#### **Article 79 | Durée du contrat et les engagements des parties**

Le contrat d'alternance de reconversion est conclu pour une durée maximum de 12 mois comprenant :

- une période de formation qui peut être réalisée en continu ou en discontinu ;
- une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale à 1/3 de la durée de formation, que l'ETT/ETTI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du parcours de formation.

L'OPCO peut rencontrer, à la demande de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, l'organisme de formation, les stagiaires, ainsi que l'ETT/ETTI pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite de la formation.

## **Article 80 | Actions de formation durant le contrat**

Durant le contrat, le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques.

La formation doit être sanctionnée :

- par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par une certification enregistrée au répertoire spécifique dont le Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (Certificat CléA), soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

À l'issue de la formation, l'ETT/ETTI doit remettre au salarié intérimaire une attestation, le document de certification, ou tout autre document validant la formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

## **Article 81 | Modalités de mise en œuvre**

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

## **Article 82 | La prise en charge du contrat d'alternance de reconversion par la section paritaire professionnelle du travail temporaire**

Le financement du contrat d'alternance de reconversion est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Une ligne budgétaire correspondant à 10 % du montant de ces fonds sera affectée au financement de ce dispositif.

Le financement couvrira tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

L'ensemble des dépenses de formation non couvertes par l'enveloppe financière peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire suivra la mise en œuvre de ce dispositif, en lien notamment avec le service SOS accident du travail du FASTT pour les publics concernés et présentera annuellement à la CPNE de la branche un bilan quantitatif et qualitatif.

Au vu du bilan présenté, la CPNE de la branche pourra modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du dispositif.

## Chapitre 2 Le bilan de reconversion

### Article 83 | Finalité

Afin de soutenir les salariés intérimaires en arrêt de travail suite à un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle dans l'élaboration de leur projet professionnel et/ou de formation, un bilan de reconversion peut leur être prescrit par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Ce bilan permet de prendre en considération les problématiques médico-sociales de chaque salarié intérimaire et d'impulser une réflexion sur les perspectives du retour à l'emploi dans le respect du rythme des soins et des problématiques de santé.

### Article 84 | Financement

Le bilan de reconversion sera financé sur les fonds mutualisés issus de la contribution conventionnelle visée à l'article 95 du présent accord, selon des modalités de gestion fixées par le conseil d'administration du FPE-TT.

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) produira annuellement un bilan sur la mise en œuvre du bilan de reconversion qui sera présenté au conseil d'administration du FPE-TT.

## Titre 5 Accompagner la branche par une gouvernance efficiente

### Chapitre 1<sup>er</sup> La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

La CPNE a une mission générale de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage en cohérence avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche entendent renforcer les missions de la CPNE de la branche afin que celle-ci puisse pleinement jouer son rôle d'impulsion, de coordination et de pilotage des dispositions prévues au sein du présent accord.

### Section 1 Les missions de la CPNE de la branche

### Article 85 | En matière d'emploi

La CPNE de la branche a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi et dispose à ce titre des prérogatives suivantes :

- informer périodiquement la branche sur la situation du secteur de l'intérim et du recrutement ;
- examiner la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes qualitatifs et quantitatifs ainsi que les incidences sur la formation et les qualifications ;
- demander à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) de procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications professionnelles dans une démarche prospective en vue de formuler des préconisations qu'elle jugera utiles ;
- examiner et proposer la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et à renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'accompagnement des ETT/ETTI dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment en s'appuyant sur les analyses produites par l'OIR et l'OPCO au travers des études pilotées par la section paritaire professionnelle du travail temporaire. Les travaux liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences feront l'objet d'un suivi par la CPPNI.

## **Article 86 | En matière de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage**

La CPNE de la branche est investie des missions suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des études réalisées par l'OIR et des analyses produites par l'OPCO et formuler des recommandations en réponse aux besoins de formation et de développement des compétences qui sont rendues publiques ;
- élaborer des recommandations sur l'accès à la formation des publics visés prioritairement par la branche en s'appuyant notamment sur des études spécifiques menées par l'OIR (notamment la mobilité à l'étranger) et les bilans des dispositifs spécifiques CIPI et CDPI réalisés annuellement par l'OPCO dans le cadre de la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- proposer à France compétences les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage des salariés de la branche et suivre leur mise en œuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- fixer les forfaits de prise en charge des dispositifs de la professionnalisation (contrats de professionnalisation permanent et intérimaire, CIPI et CDPI) sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO et piloter leur mise en œuvre en lien avec celle-ci ;
- proposer au conseil d'administration de l'OPCO des priorités de prise en charge des actions de développement des compétences dans les ETT/ETI de moins de 50 salariés sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du contrat d'alternance de reconversion au vu du bilan présenté annuellement par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- élaborer des actions en matière de lutte contre l'illettrisme et de maîtrise des savoirs de base et piloter leur mise en œuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- rendre un avis consultatif préalable à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développement des emplois et des compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ.

## **Article 87 | En matière de certification professionnelle**

La CPNE de la branche a pour mission de :

- piloter le développement de la reconnaissance et de la certification des savoirs de base. À ce titre, la CPNE de la branche sera chargée de mettre en place un socle de « compétences clés » certifiant, adapté aux publics très éloignés de l'emploi en s'appuyant sur l'ingénierie proposée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- piloter les travaux d'accompagnement de l'offre de formation modularisée favorisant l'accès adapté et/ou progressif aux certifications professionnelles.

## **Section 2 Le fonctionnement de la CPNE de la branche**

### **Article 88 | Composition**

La CPNE de la branche est répartie en deux collèges :

- un collège salariés composé de trois représentants par l'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège Employeurs composé d'un nombre identique de représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative dans la branche.



La présidence de la CPNE de la branche est assurée à tour de rôle chaque année par un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de la CPNE de la branche et par un représentant de l'organisation professionnelle membre de la CPNE de la branche.

### **Article 89 | Organisation des réunions et secrétariat**

La CPNE de la branche se réunit au moins quatre fois par an et autant que nécessaire pour remplir ses missions.

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale de salariés et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés par l'AGF-CPPNTT conformément aux dispositions de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Le secrétariat de la CPNE de la branche est assuré par l'organisation professionnelle représentative dans la branche.

## **Chapitre 2 L'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)**

### **Article 90 | Missions**

Afin d'accompagner les ETT/ETTI et les salariés de la branche dans le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels, en lien avec les orientations stratégiques et prioritaires fixées par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent accord confient la mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) créé par l'accord du 17 mai 2013 qui définit ses modalités de fonctionnement.

En tant qu'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, l'OIR constitue un outil paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

À ce titre l'OIR est investi des missions suivantes :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- sur la base de l'analyse des activités et des compétences existantes dans les ETT/ETTI, mettre à disposition des ETT/ETTI un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers représentés dans la branche et en émergence ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi dans la branche ;
- identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des ETT/ETTI et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de mutations fortes liées aux transitions numérique et écologique ou de l'organisation du travail ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en complémentarité des diagnostics territoriaux réalisés par l'OPCO et pilotés par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

## **Chapitre 3 La section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP)**

### **Article 91 | Missions**

Conformément aux orientations stratégiques et aux conditions financières fixées par la CPNE de la branche, la section paritaire professionnelle du travail temporaire est investie notamment des missions suivantes :

- piloter le suivi budgétaire de l'ensemble des financements légaux, en veillant à garantir une répartition équilibrée entre les salariés permanents et les salariés intérimaires notamment en matière d'apprentissage ;



- être garant de la bonne application des décisions de prise en charge de la CPNE de la branche ;
- piloter la mise en œuvre des dispositifs de formation de la branche en produisant notamment des bilans de suivi de parcours ;
- élaborer des plans d'action et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour la branche du travail temporaire et identifier celles qui peuvent être mutualisées au profit des autres branches adhérentes de l'OPCO ;
- articuler son intervention avec les commissions paritaires transversales de l'OPCO ;
- piloter les activités régionales du secteur en lien avec les 13 commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'OPCO.

## **Chapitre 4 Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)**

Les parties signataires souhaitent par le présent accord faire évoluer les missions du FPE-TT, afin de renforcer son intervention dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires et conviennent, en conséquence, de réviser l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire ainsi que son avenant du 22 janvier 2009.

### **Article 92 | *Modification des dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009***

Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009 sont révisées comme suit :

#### **« Article 1<sup>er</sup> | *L'objet du FPE-TT***

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) est un organisme paritaire ayant pour objet :

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
  - le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'apprentissage (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CPI et CDI) ;
  - l'accès à l'emploi ;
  - le maintien dans l'emploi ;
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

#### **Article 2 | *Le financement du FPE-TT***

Le FPE-TT est financé par une contribution conventionnelle des ETT/ETI au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche.

Cette contribution conventionnelle est assise sur la masse salariale intérimaire en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours.

### **Article 3 | *La collecte de la contribution conventionnelle***

La contribution conventionnelle est collectée par le FPE-TT qui peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

### **Article 4 | *La gestion de la contribution conventionnelle***

La contribution conventionnelle des ETT/ETTI est inscrite au compte de chacune d'entre elles, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % des fonds collectés ;
- des frais de fonctionnement ;
- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'observatoire de l'Intérim et du recrutement (l'OIR) pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet défini à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3<sup>e</sup> année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le conseil d'administration.

### **Article 5 | *La constitution du FPE-TT***

Le FPE-TT est une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 dont les membres sont les suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et signataires ;
- le ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et signataire.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne deux administrateurs au conseil d'administration du FPE-TT et le ou les organisations professionnelles d'employeurs désigne un nombre égal d'administrateurs.

Les modalités de fonctionnement du FPE-TT (dont la mise en place de groupes de travail ad hoc) sont définies par les statuts de l'association.

### **Article 6**

Supprimé

**Chapitre 2 Dispositions relatives au fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI est supprimé) »**

## **Titre 6 Moyens financiers au service des ambitions de la branche**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Les contributions légales des ETT/ETTI**

#### **Section 1 La contribution légale à la formation professionnelle**

#### **Article 93 | *ETT/ETTI de moins de 11 salariés***

Pour les ETT et ETTI de moins de 11 salariés, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale totale brute annuelle.

Elle est versée à France compétences et est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quotes-parts fixées par voie réglementaire :

- l’alternance ;
- le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la formation des demandeurs d’emploi ;
- le compte personnel de formation ;
- le projet de transition professionnelle ;
- le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

## **Article 94 | ETT/ETI de 11 salariés et plus**

Pour les ETT et ETI de 11 salariés et plus, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale totale brute annuelle.

En application de la législation en vigueur, cette contribution fait l’objet de la répartition spécifique suivante :

Une part de 1 % de la masse salariale totale brute annuelle est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quotes-parts fixées par voie réglementaire :

- l’alternance ;
- le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la formation des demandeurs d’emploi ;
- le compte personnel de formation ;
- le projet de transition professionnelle ;
- le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

Pour la part restante de 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, ses modalités d’utilisation sont fixées par le présent accord.

Afin de soutenir l’accompagnement des publics prioritaires dans l’accès à un premier niveau de qualification, le développement de leurs compétences et la sécurisation de leurs parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche conviennent que cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, serve en priorité à financer :

- les dispositifs professionnalisants spécifiques à la branche : le contrat d’insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- le contrat d’alternance de reconversion.

En outre, cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, peut également être mobilisée en vue de financer des contrats de professionnalisation conclus avec des salariés prioritaires.

Cette enveloppe légale de 0,3 % est gérée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l’OPCO dans le cadre d’une section financière conventionnelle dédiée exclusivement à la branche du travail temporaire.

## **Section 2 La taxe d’apprentissage**

Toutes les ETT et ETI, quel que soit leur effectif, sont redevables de la taxe d’apprentissage.

Conformément aux dispositions légales en vigueur :

- une part égale à 87 % du produit de la taxe d’apprentissage est destinée au financement de l’apprentissage et reversée à France compétences selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur ;

- le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur.

## **Chapitre 2 Les financements conventionnels des ETT/ETI au bénéfice des salariés intérimaires**

### **Article 95 | *La contribution conventionnelle au bénéfice des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée***

En complément des contributions légales, les partenaires sociaux de la branche instaurent une contribution conventionnelle supplémentaire, gérée en compte entreprise et destinée à accompagner les ETT/ETI dans leur politique de formation professionnelle.

Le montant de cette contribution annuelle est égal à 0,77 % de la masse salariale totale brute annuelle des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Cette contribution est affectée au financement de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Elle est collectée par le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) qui peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3<sup>e</sup> année.

Les ETT/ETI devront justifier du montant de leur contribution conventionnelle par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

### **Article 96 | *Financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée***

Toutes les ETT/ETI de la branche, qui emploient au moins un salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, sont tenues de consacrer 10 % de la masse salariale des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée au financement de la rémunération mensuelle minimale garantie visée à l'article L. 1251-58-3 du code du travail et de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Ce financement conventionnel est géré en compte entreprise et n'est pas mutualisé.

Il est versé sous forme d'un solde annuel au FPE-TT qui sert à financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Les ETT/ETI devront justifier du montant de leur financement conventionnel supplémentaire par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

## **Chapitre 3 Investissement formation des ETT/ETTI au bénéfice des salariés permanents et intérimaires**

### **Article 97 | Investissement formation**

En complément des financements légaux et conventionnels, les ETT/ETTI sont tenues de consacrer 0,6 % de leur masse salariale totale brute annuelle au financement de tout type d'actions de formation visant à développer les compétences et à sécuriser les parcours professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À la fin de l'année civile, lorsqu'il subsiste un reliquat, l'investissement formation non utilisé sera versé à au plus tard le 31 mars de l'année N + 1.

L'investissement formation peut soit être géré en entreprise soit versé volontairement à l'OPCO en contrepartie d'une offre de services spécifiques. La gestion en versement volontaire s'applique également au montant de l'investissement formation non utilisé.

Les ETT/ETTI devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

## **Titre 7 Dispositions finales**

### **Article 98 | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

### **Article 99 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 100 | Entrée en vigueur de l'accord**

#### **A. Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature.

Par exception, les modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, définies à l'article 94 du présent accord, s'appliqueront à compter de son extension, conformément à l'article L. 6331-5 du code du travail.

De plus, tenant compte des contraintes opérationnelles liées à l'entrée en vigueur des règles d'éligibilité aux dispositifs de formation spécifiques (CIPI, CDPI, contrat d'alternance de reconversion, bilan de reconversion), les parties signataires du présent accord conviennent d'établir, au sein de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, un calendrier de déploiement technique de ces dispositifs, avec une mise en œuvre effective au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2020.

Pour les ETT/ETTI non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire du présent accord, l'ensemble des dispositions du présent accord sont applicables dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension. Jusqu'à cette date, les ETT/ETTI non adhérentes restent exclusivement soumises aux dispositions conventionnelles antérieures révisées par le présent accord, visées au paragraphe B, 1 du présent article.

Néanmoins, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, ces ETT/ETTI peuvent adhérer individuellement au présent accord, dès avant son extension. Le cas échéant, l'ensemble des stipulations du présent accord leur seront alors exclusivement applicables à compter de cette adhésion (sous réserve des modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, visées ci-dessus, qui ne s'appliquent pour toute ETT/ETTI, qu'à compter de l'extension du présent accord).

## **B. Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord**

### **1. Dispositions révisées**

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

- l'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire et ses avenants du 1<sup>er</sup> juillet 2016, du 21 juillet 2017 et du 16 février 2018 ;
- l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et son avenant du 22 janvier 2009.

### **2. Dispositions privées d'effet**

Par avenant n° 2 du 25 janvier 2019 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), les parties signataires du présent accord avaient tiré les conséquences de l'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, en reprenant les dispositions de cet accord relatives au FSPI.

Cet avenant à durée déterminée de 6 mois, conclu dans l'attente de la négociation du présent accord, entré en vigueur à la date de son extension, laquelle n'est pas intervenue à la date de conclusion du présent accord.

Dans la mesure où le présent accord supprime, en son article 92, le chapitre 2 de l'accord du 24 novembre 2004 prévu par l'avenant n° 2 du 25 janvier 2019, non entré en vigueur, les parties constatent que cet avenant n'a plus d'objet et est privé d'effet.

Aux fins de la sécurisation des parcours professionnels et de l'allongement des durées d'emploi des salariés intérimaires, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les contributions, prévues par l'accord du 10 juillet 2013, qui ont été versés antérieurement à la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018, et non utilisées à cette date, peuvent l'être, en application du présent accord, dans les conditions suivantes :

a) Modalités de gestion de la contribution FSPI de 0,5 % issue de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (art. 5)

Les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 % et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, en vue de financer, conformément au présent accord :

- tout type d'actions de formation permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les actions de formation engagées, commencées et/ou réalisées depuis le 28 novembre 2018, donnent lieu à un remboursement par le FPE-TT, dans les conditions prévues au présent accord, dès lors qu'elles répondent aux conditions d'éligibilité définies à l'article 95 du présent accord.

Les ETT/ETTI ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour utiliser les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 %, prévue par l'accord du 10 juillet 2013, inscrites à leur compte

d'entreprise. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les reliquats éventuels seront mutualisés selon des modalités d'utilisation fixées par le conseil d'administration du FPE-TT.

b) Modalités de gestion du solde du « 10 % CDII » issu de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (art. 5)

Les sommes issues du solde du « 10 % CDII », prévu par l'accord du 10 juillet 2013, et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables pour financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en application de l'article 96 du présent accord.

### **3. Modalités de gestion des fonds mutualisés issus de l'ancienne contribution conventionnelle FPE-TT de 0,25 %**

Les sommes issues des anciennes contributions FPE-TT versées avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, non utilisées au bout de 2 ans par les ETT/ETTI, restent mutualisées à l'issue de cette période.

En conséquence :

- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2017 restent mutualisées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2018 restent mutualisées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2019 restent mutualisées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les modalités d'utilisation des fonds mutualisés sont définies par le conseil d'administration du FPE-TT.

### **C. Collecte de la contribution conventionnelle visée à l'article 95**

La contribution conventionnelle de 0,77 % est calculée annuellement sur la masse salariale intérimaire totale brute (contrat de mission et contrat à durée indéterminée) de l'année civile en cours.

Pour la 1<sup>re</sup> année de collecte, en 2020, les ETT/ETTI s'acquittent de cette contribution par :

- un acompte effectué au plus tard le 15 septembre 2020, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de janvier 2020 à juin 2020 ;
- un solde versé au plus tard le 28 février 2021, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de juillet 2020 à décembre 2020.

La contribution de 0,77 % collectée en 2020 est mutualisée pour la première fois en 2023, selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration du FPE-TT.

### **D. Versement du solde annuel du financement conventionnel supplémentaire (10 % CDII) visé à l'article 96**

Pour la première année d'application, en 2020, du solde annuel tel que défini à l'article 96 du présent accord, celui-ci sera versé le cas échéant en 2021 selon un échéancier arrêté par le conseil d'administration du FPE-TT.

## **Article 101 | Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer un suivi ainsi qu'une communication annuelle selon des modalités qu'elle définira à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.



## **Article 102 | *Clause de rendez-vous***

Au plus tard au premier trimestre 2021, les partenaires sociaux de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner les règles visant à assurer une répartition adéquate de l'investissement formation visé à l'article 97 du présent accord, entre les salariés permanents et intérimaires.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à se réunir au premier trimestre 2020 en vue de maintenir la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique sociale et syndicale au bénéfice des salariés intérimaires, telle que définie dans l'ancien avenant du 21 juillet 2017.

## **Article 103 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés***

Hormis les stipulations spécifiques aux ETT/ETTI de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir les stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 104 | *Force obligatoire de l'accord***

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

## **Article 105 | *Révision et dénonciation de l'accord***

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 106 | *Dépôt et extension de l'accord***

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

*Fait à Paris, le 29 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)