

# ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

## Préambule

Vu l'accord national sur la formation du 8 juillet 1986,

Vu l'accord national relatif à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 17 janvier 1989,

Vu l'accord national pour le développement de l'emploi des jeunes dans la population des chauffeurs-livreurs du 12 octobre 1998,

Vu l'accord national sur la formation professionnelle des conducteurs du 18 novembre 1998,

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les dispositions du présent accord et le recours aux dispositifs déjà existants (plan de formation, etc....) permettront de poursuivre et développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche, en tenant compte des spécificités des entreprises de la branche composée en très grande majorité de PME/ TPE.

La mise en place de nouveaux dispositifs comme la création d'une CPNE et l'adhésion à un OPCA, la création d'un Observatoire prospectif des métiers et qualifications permettra aux entreprises et salariés de mieux appréhender les évolutions dans la branche et leur impact sur l'emploi dans un contexte socioéconomique confronté à des évolutions structurelles et concurrentielles et au défi d'adaptation à l'emploi.

Les parties signataires du présent accord réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle face à ces défis en définissant les modalités de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi chaque salarié sera acteur de son évolution au moyen de dispositifs de formation adaptés comme le DIF et la professionnalisation. La formation professionnelle est en effet un facteur clef de l'épanouissement personnel du salarié pour son développement professionnel et du maintien de l'adaptation des entreprises aux évolutions des marchés et technologies, donc une des conditions de pérennité des entreprises et de l'emploi.

Les parties signataires attachent une attention particulière à l'insertion des jeunes dans le métier de la branche et à la qualification des salariés notamment afin de pouvoir au remplacement progressif des salariés partant à la retraite.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## **TITRE 1 - CREATION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)**

---

### **Art. 1.1 Création d'une CPNE**

Le présent accord porte création d'une CPNE dans la branche du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

### **Art. 1.2 Rôle de la CPNE**

La CPNE a pour rôle d'étudier les besoins de la branche en matière de formation professionnelle et en particulier de :

- définir les orientations à donner à la politique de formation de la profession ainsi que les priorités à retenir,
- mettre en œuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique,
- formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment de préciser avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation,
- examiner l'évolution et la création de diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Éducation nationale ou du Ministère du travail,
- élaborer les Certificats de Qualification Professionnelle correspondant aux besoins de la branche,
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- définir la liste des qualifications éligibles au contrat de professionnalisation dont les conditions de mise en œuvre seront conformes aux dispositions définies dans le présent accord,
- au travers de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications étudier la situation de l'emploi sur le plan quantitatif, en matière d'incidence sur les classifications définies par la CCN et sur l'évolution professionnelle des salariés.
- définir des outils de suivi de l'application des accords de branche pouvant avoir un impact dans ces domaines.

### **Art. 1.3 Composition de la CPNE**

Cette Commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant, pour chaque organisation syndicale représentative, deux membres,
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants des organisations syndicales professionnelles.

### **Art. 1.4 Fonctionnement de la CPNE**

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre chaque collège.

En cas de vote, chacune des organisations syndicales de salariés dispose d'une seule voix.

Si aucune majorité de voix ne peut se dégager, il est procédé à une nouvelle délibération tendant à la recherche d'un consensus, et suivie d'un vote. Si aucune majorité ne peut se dégager, l'examen du sujet en cause est reporté à une nouvelle réunion qui doit se tenir dans le mois suivant.

Tous les deux ans la Commission désigne parmi ses membres un Président et un Vice-président. Le Président et le Vice-président sont désignés par leur collège respectif.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre le collège employeurs et le collège salariés.

A la signature de l'accord, et pour la première période biannuelle, la Présidence sera assurée par le collège employeurs.

Le Président et le Vice-président représentent la Commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la Commission. Ils préparent les ordres du jour de la Commission.

La CPNE devra se réunir au moins deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le Président et le Vice-président, ou sur demande de la majorité des membres de l'un des collèges et ce dans un délai maximal d'un mois à compter de la saisine.

Un procès-verbal est établi pour chaque séance et approuvé lors de la séance suivante.

Le collège employeurs assumera les charges du secrétariat de la CPNE.

## **TITRE 2 - ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE (OPCA)**

### **Art. 2.1 Désignation de l'organisme**

Les organisations signataires du présent accord désignent AGEFOS-PME en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises au sein de la branche telles que définies à l'article 2.4 du présent accord.

Cette désignation vaut pour trois ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Tout changement d'OPCA fera l'objet d'un avenant modificatif de l'article 2.1 du titre 2 du présent accord.

Au sein de cet organisme est créé une section professionnelle paritaire nationale réservée aux entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

### **Art. 2.2 Section Professionnelle Paritaire (SPP)**

Le présent accord porte création d'une Section Professionnelle Paritaire dans la branche du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Le Président et le Vice Président de la CPNE sont habilités à négocier avec l'OPCA le protocole portant création d'une SPP ; ce protocole ayant été préalablement approuvé en CPNE sera signé par le Président et le Vice-président.

La section professionnelle paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations définies par la CPNE.

Le mode de fonctionnement de la SPP sera défini par la CPNE dans le cadre du protocole d'accord.

L'OPCA assumera le secrétariat de la SPP.

### **Art. 2.3 Objet**

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est à dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle telles que définies à l'article 2.4 du titre 2 du présent accord,
- mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature de taux,
- gérer et suivre les contributions collectées,
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle,
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définies par la section professionnelle paritaire les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications,
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention en matière de formation,
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche.

### **Art. 2.4 Contribution des entreprises**

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

#### **2.4.1 Entreprises de moins de 10 salariés**

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L.952-1 du Code du travail, une contribution minimale calculée sur le montant des rémunérations versées pendant l'année de référence; cette contribution est versée en totalité à l'OPCA selon la législation en vigueur (à savoir 0,55 % au titre de la masse salariale 2005).

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord, notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant de la masse salariale versée pendant l'année de référence :
  - \* les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
  - \* les actions de formation de tuteur,
  - \* l'exercice de la fonction tutorale,
  - \* le financement d'actions de formation reconnues prioritaires par le présent accord au titre du DIF,
  - \* les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les conditions fixées par le présent accord,
- à concurrence du solde du montant des versements :
  - \* les actions de mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
  - \* les actions mises en œuvre dans le cadre du DIF,
  - \* la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail,
  - \* et plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle.

#### **2.4.2 Entreprises employant au minimum 10 salariés**

Les entreprises employant au moins 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant de la masse salariale versée pendant l'année de référence conformément aux dispositions de l'article L.951-1 du Code du travail. Dans ce cadre la contribution se décompose ainsi :

- = 0,20 % de la masse salariale sont versés aux Fongecif à compétence interprofessionnelle et régionale dont les entreprises relèvent, au titre du CIF, de la VAE et des congés de bilans de compétence,
- = 0,50 % minimum de la masse salariale sont versés à l'OPCA pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord, à savoir :
  - \* les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
  - \* les actions de formation de tuteur,
  - \* l'exercice de la fonction tutorale,
  - \* le financement d'actions de formation reconnues prioritaires par le présent accord au titre du DIF,
  - \* les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les conditions fixées par le présent accord,
- le solde de la contribution non utilisée au 31 décembre de chaque année au titre du plan de formation sera versé à l'OPCA.

Les priorités et actions de formation financées seront revues annuellement en tant que de besoin par la CPNE.

*(Handwritten signatures and stamps)*

L'affectation des ressources afférentes aux différents dispositifs (DIF, contrats et périodes de professionnalisation, Observatoire prospectif des métiers et qualifications,....) sera déterminée par la CPNE.

### **Titre 3 - OBJECTIFS ET PUBLICS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE**

#### **Art. 3.1 Objectifs prioritaires**

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi et afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel et individuel des salariés de la branche, les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires :

- Promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers de la branche ainsi qu'à leur évolution professionnelle, notamment dans le cadre d'un projet professionnel afin :
  - o que les salariés s'intègrent mieux, se qualifient, soient fidélisés et obtiennent une reconnaissance professionnelle ;
  - o qu'ils deviennent acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle ;
  - o que leurs expériences soient validées s'ils le souhaitent ;
  - o que les jeunes, notamment ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation initiale soient accompagnés et réussissent leur formation et leur intégration dans l'entreprise.
- Assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des organisations du travail ;
- Développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment aux salariés les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- Favoriser l'adaptation à l'emploi aux évolutions des métiers et à la mobilité professionnelle acceptée ;
- Assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle,
- Développer, favoriser la formation professionnelle des salariés des PME et TPE de la branche : à cet effet, développer les actions d'information et de conseil sur tous les dispositifs de formation et promouvoir des actions de formation collectives,
- Favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'état ou enregistré au répertoire National des Certifications Professionnelles, ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNE ou plus généralement d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées à travers les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- Développer la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.), visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification
- Améliorer la connaissance des principes et outils de management pour les salariés appelés à, ou ayant, responsabilités de tutorat ;
- Promouvoir les actions de formation en matière de sécurité et de santé dans le travail ;
- Développer les qualités pédagogiques des salariés appelés à, ou ayant, des responsabilités de tutorat.

#### **Art. 3.2 Publics de la formation**

Les parties signataires définissent par le présent accord les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle : l'ensemble des salariés de la branche et plus spécifiquement :

- les salariés présentant des difficultés d'adaptation à leur emploi,

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- les salariés âgés de 45 ans et plus pour maintenir leur employabilité,
- les jeunes et les demandeurs d'emploi,
- les salariés handicapés,
- les salariés ayant interrompu leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie,
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique,
- les salariés déclarés inaptes à leur poste par la médecine du travail,
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle de branche.

#### **TITRE 4 - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

Les parties conviennent de mettre en place par le présent accord un Observatoire prospectif des métiers et qualifications propre à la branche, et fonctionnant dans le cadre de l'OPCA.

##### **Art. 4.1 Missions**

L'Observatoire est destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche, tant au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper leur transformation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.

L'Observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Il doit ainsi renforcer la capacité de la branche composée de PME et de TPE à définir et mettre en œuvre une politique de formation plus particulièrement en matière de professionnalisation.

A ces fins l'Observatoire remplit les missions suivantes :

##### **■ Collecte d'informations**

Pour accompagner sa démarche prospective, l'Observatoire a un rôle de veille permanente sur les activités de la branche ; à cette fin l'Observatoire :

- \* recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (Ministère de l'emploi, DARES, ASSEDIC,...)
- \* recense les données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche;
- \* engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions qualitatives et quantitatives.

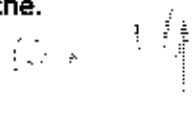
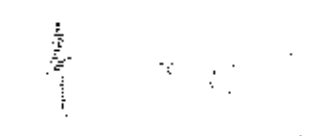
##### **■ Cartographie et analyse des métiers de la branche**

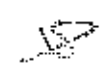
L'Observatoire analyse et décrit les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières; notamment lors du démarrage de ses travaux, l'Observatoire établit un état des lieux qualitatif et quantitatif de ces filières et métiers.

L'Observatoire identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, de ces filières et métiers.

L'Observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE qui assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

L'Observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.



#### **Art. 4. 2 Comité paritaire de pilotage**

Un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est constitué dans la branche; il se réunit au moins deux fois par an.

Ce comité comprend un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Ce comité peut être composé des mêmes membres que ceux de la CPNE.

La participation de ses membres au fonctionnement du Comité paritaire de pilotage s'opère conformément aux modalités de participation de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

- définition et adoption du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire,
- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire,
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel du prestataire extérieur sur la base d'un appel d'offres,
- validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNE,
- définition des modalités de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

#### **Art. 4.3 Activités de l'Observatoire**

Par voie de convention entre la CPNE et l'OPCA, les modalités de mise en oeuvre d'une assistance seront précisées ; l'Observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA, notamment le secrétariat, l'animation et la coordination des études et missions.

Pour mener à bien ses missions, l'Observatoire peut faire appel à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

Un bilan annuel est communiqué à la CPNE.

#### **Art. 4.4 Financement de l'Observatoire**

Le financement de l'Observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un projet de budget de fonctionnement annuel.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA pourront être recherchés par exemple au niveau régional ou niveau européen en fonction des projets à développer.

### **TITRE 5 - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

---

#### **Art. 5. 1 Objet du contrat de professionnalisation**

Les parties signataires entendent favoriser l'emploi et la découverte des métiers de la branche par l'insertion et la réinsertion professionnelle et l'acquisition d'une qualification professionnelle. A ce titre les parties signataires réaffirment que la professionnalisation est un facteur important d'insertion des jeunes et qu'elle vise également à permettre aux demandeurs d'emploi de tout âge de retrouver une activité professionnelle.

#### **Art. 5. 2 Bénéficiaires**

Les parties signataires entendent favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

La CPNE définira une liste des qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

### **Art. 5. 3 Nature et durée du contrat**

Le contrat de professionnalisation pourra être conclu à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation a une durée comprise entre six et douze mois.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois :

- lorsque la qualification visée est validée par un diplôme d'Etat dans la mesure où le niveau du diplôme justifie un CQP ou un titre à finalité professionnelle, ou des qualifications définies par la CPNE et reconnues dans la convention collective de branche,
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation doit s'exercer en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation, les entreprises s'efforceront de favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée des salariés en contrat à durée déterminée ayant réussi les épreuves de validation de la formation faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

### **Art. 5. 4 Rémunération**

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon la législation en vigueur, en retenant le pourcentage du régime le plus favorable au salarié :

- soit en référence au SMIC,
- soit en référence au minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Dès lors que la durée initiale du contrat est supérieure ou égale à 12 mois, la rémunération du stagiaire est, pendant la 2<sup>ème</sup> année, augmentée de 5 points par rapport au taux légal du régime applicable au jour de la signature du présent accord.

### **Art. 5. 5 Durée de la formation**

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée pouvant aller jusqu'à 50% de la durée totale du contrat de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 15 % de la durée totale du contrat ou 150 heures.

La durée totale du contrat ainsi que la durée de la formation seront déterminées, d'une part, en prenant en compte la nature de la qualification visée et, d'autre part, l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

### **Art. 5. 6 Financement par l'OPCA**

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire dont le montant peut différer suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements technologiques, généraux et professionnels (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement,....).

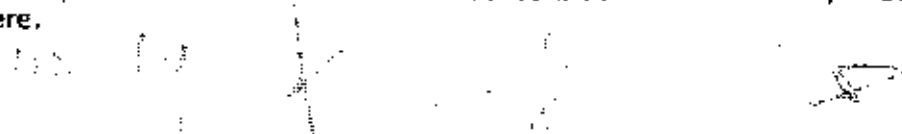
Le forfait horaire sera défini par la SPP en fonction des ressources mobilisables et des priorités définies par la CPNE.

La SPP fixera le cadre du financement de l'accompagnement et de l'évaluation.

## **TITRE 6 - LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION**

### **Art. 6. 1 Objet**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée ainsi que de permettre une évolution de carrière.



Elle doit permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme d'Etat ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou un certificat de qualification professionnelle reconnu dans les classifications de la convention collective de branche,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

#### **Art. 6. 2 Bénéficiaires**

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont l'emploi est en évolution du fait de la mise en œuvre de nouvelles technologies ou du fait de changement de mode d'organisation,
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle ou à compter de leur quarante cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité un congé parental ou une longue maladie,
- aux travailleurs handicapés,
- aux salariés déclarés inaptes à leur métier actuel en vue d'une reconversion,
- aux salariés présentant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur poste ;
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie,
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique.

La CPNE pourra réactualiser les publics en lien avec l'évolution des besoins en qualification repérée dans le cadre de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **Art. 6. 3 Durée des actions de formation**

La durée minimale de l'action est de 70 heures et sa durée maximale pourra être de 400 heures par an dans la limite de deux années consécutives. Ces durées pourront être revues dans le cadre de la CPNE.

Les modalités d'organisation de l'accompagnement et de l'évaluation seront définies par la CPNE.

#### **Art. 6. 4 Mise en œuvre des actions de formation**

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié en application du DIF,
- soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié.

Dans le cas où la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

#### **Art. 6. 5 Parcours de formation**

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation dans le cadre d'une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,.....

#### **Art. 6. 6 Financement**

Les actions de formation dans le cadre des périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire dont le montant pourra différer suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements technologiques, généraux et professionnels (frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement,.....).

Le forfait horaire sera défini par la SPP en fonction des priorités et ressources mobilisables dans le cadre des contributions de 0,5 % et de 0,15 %.

La CPNE fixera le cadre du financement de l'accompagnement et de l'évaluation, des enseignements technologiques, généraux et professionnels.

### **TITRE 7 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TUTORAT**

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation. A ce titre, ils souhaitent que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ du présent accord pour assurer la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et plus généralement pour accueillir les nouveaux embauchés.

#### **Art. 7. 1 Objet**

La fonction tutorale a pour objet :

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

#### **Art. 7. 2 Conditions d'exercice du tutorat**

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Le refus par un salarié d'assurer un tutorat ne peut être motif à sanction ou à atteinte à son évolution de carrière. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions tutorales pourront être prises en compte dans son évolution professionnelle.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission tutorale et si nécessaire d'une formation spécifique. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même si aucun salarié ne remplit les conditions de qualification, d'expérience et de volontariat requises pour exercer cette fonction. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut assurer cette fonction qu'à l'égard de deux de ces mêmes salariés.

### **Art. 7. 3 Financement**

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord souhaitent que l'OPCA assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation, ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale lorsqu'elle est exercée par un salarié dans le cadre de la mise en œuvre des contrats ou des périodes de professionnalisation, ou dans celui de dispositifs d'accueil ; ceci dans les conditions prévues par la législation.

De même, pour favoriser le développement de la formation du tuteur, une indemnité forfaitaire fixée par la CPNE par tuteur est versée à l'entreprise par l'OPCA, dès lors que le tuteur suit une formation au tutorat.

## **TITRE 8 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)**

### **Art. 8. 1 Principes et modalités de mise en œuvre du DIF**

Un Droit Individuel à la Formation (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

La mise en œuvre, ou utilisation, du DIF relève de l'initiative du salarié.

Le choix de l'action de formation - et de ses modalités de mise en œuvre - correspondant à l'utilisation du DIF doit être effectué en accord avec l'employeur, et confirmé par un écrit.

A cette fin, le salarié fait connaître par écrit à l'employeur, au minimum trois mois avant la date de début de l'action de formation envisagée, le choix de l'action envisagée (intitulé) et ses modalités de réalisation (organisme susceptible de dispenser la formation, dates de réalisation, coût prévisionnel, modalités d'exercice du droit : pendant ou dehors du temps de travail), en tenant compte éventuellement des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'un bilan de compétences, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour lui répondre par écrit ; l'absence de réponse dans ce délai ayant valeur d'accord.

### **Art. 8. 2 Rémunération et conditions de mise en œuvre**

Les heures de formation mises en œuvre au titre du DIF s'exercent en principe en dehors du temps de travail ; elles pourront être effectuées en tout ou partie sur le temps de travail dans le cadre d'un accord entre le salarié et l'employeur.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'entreprise d'une allocation de formation, d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Pendant la durée de la formation, les salariés bénéficient de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Art. 8.3 Bénéficiaires du DIF, calcul des droits, durée de formation**

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins une année civile dans l'entreprise au 1er janvier, bénéficie chaque année à terme échu d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF prorata temporis, après 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

La mise en place du système, du fait de contraintes administratives, ne pourra se faire qu'à partir du 1er janvier 2005 maximum ; les crédits DIF seront donc utilisables à partir du 1er janvier 2006. Les départs en formation au titre de l'utilisation du DIF pourront avoir lieu à partir de cette date.

Les droits acquis au 1<sup>er</sup> janvier 2005 par les salariés s'élèvent à 14 h.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF est acquis prorata temporis du temps de travail effectif ; pour les salariés à temps partiel à 80% ou plus, le DIF est acquis au taux plein.

Pour tout salarié à temps partiel justifiant d'une présence continue pendant l'année civile de référence, le DIF est acquis pour une durée minimale de 7 heures.

Les droits sont cumulables pendant 6 ans jusqu'à 120 heures. Ce plafond s'applique également pour les salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

L'employeur informe annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF dans un document annexé à un bulletin de salaire au cours du premier trimestre de l'année suivante.

### **Art. 8.4 Actions de formation éligibles au titre du DIF**

Le DIF vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de compléter et développer sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle.

Sont prioritaires au titre du DIF, les actions de formation ayant pour objet :

- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise ou de la branche et leurs évolutions prévisibles,
- le bilan de compétences,
- la validation des acquis de l'expérience,
- la réalisation d'un projet professionnel.

Cette liste sera précisée annuellement par la CPNE.

### **Art. 8.5 Désaccord sur le choix de l'action de formation**

Lorsque, durant deux exercices consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du CIF dont relève l'entreprise assure par priorité l'examen de l'action dans le cadre d'un CIF.

Dans ce cas l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frais de formation calculé conformément aux dispositions du Code du travail.

### **Art. 8.6 Utilisation du DIF lors de la rupture du contrat de travail ou transférabilité**

En cas de licenciement pour un motif autre que faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, le bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit arrêtée avant la rupture du contrat de travail.

L'employeur veille à informer le salarié au moment opportun des possibilités qui lui sont offertes au titre des deux alinéas précédents.

En cas de mutation d'un salarié en contrat à durée indéterminée entre entreprises d'un même groupe, les droits acquis sur le DIF sont transférables.  
En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié en contrat à durée indéterminée, les droits acquis par un salarié au titre du DIF sont transférables entre entreprises d'un même groupe.

#### **Art. 8.7 Financement par l'OPCA des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF**

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF peuvent être financées par l'OPCA selon les priorités définies à l'article 8.4 du titre 8 du présent accord sur les fonds mutualisés.  
Cette prise en charge financière par l'OPCA correspond à une participation aux frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.  
Les modalités seront définies par la SPP.

#### **TITRE 9 – MODALITES PRATIQUES DE LA PARTICIPATION DES SALARIES MANDATES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD**

Les salariés mandatés par les organisations signataires dans le cadre du présent accord doivent disposer du temps nécessaire pour siéger dans les instances prévues aux articles 1, 2 et 4 afin de conduire leurs missions.  
Ils en informeront leur employeur comme prévu à l'article 6 de la CCN.  
Le maintien du salaire et l'indemnisation des frais de déplacement seront assurés comme prévu l'article 6 de la CCN.

#### **TITRE 10 – PLAN DE FORMATION**

L'entreprise prépare chaque année un plan de formation destiné à l'ensemble de ses salariés, distinguant les actions de formation prévues selon trois catégories :

1. **Actions de formation correspondant à des actions d'adaptation au poste de travail** : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
2. **Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi dans l'emploi des salariés** : ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération
3. **Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés** : ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail et dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de préciser la définition de ces différentes catégories d'actions de formation en concertation avec les instances représentatives du personnel.

## **TITRE 11 – INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIES EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

---

### **Art. 11. 1 Entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficiera, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel ceci afin :

- d'identifier le ou les dispositifs de formation auxquels ils pourraient faire appel en fonction des objectifs retenus
- de prévoir les conditions de leur réalisation.

Les entreprises ayant déjà mis en place un dispositif d'entretien devront y intégrer les aspects concernant la formation professionnelle prévus au présent accord.

### **Art. 11. 2 Bilan de compétences**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficiera, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par le FONGCIF ou par l'exercice du droit individuel à la formation.

Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

## **TITRE 12 - DUREE DE VALIDITE - DEPOT, EXTENSION, ENTREE EN VIGUEUR**

---

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter de la date de sa signature.

Les parties signataires se réuniront dans un délai de trois ans à compter de la date de sa signature, afin de faire un bilan et d'examiner les éventuels aménagements à y apporter.

Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf si ce dernier est plus favorable aux salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L.137-2-2 IV du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L.132-10 et R.132-1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L.133-8 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter à compter de la date de sa signature et à l'issue des formalités légales de dépôt.

Fait à Paris, le 17 mars 2005.

Organisations patronales

F.F.S. C.

FEAGZLIQ

F.F.P.I.

Organisations syndicales de salariés

C.F.D.T.

C.F.E. - C.G.C.

C.F.T.C.

C.G.T.

C.G.T. - F.O.