

**ACCORD NATIONAL
INTERPROFESSIONNEL
DU 20 SEPTEMBRE 2003 RELATIF A
L'ACCES DES SALARIES
A LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE
PROFESSIONNELLE**



PREAMBULE


Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

De plus, l'évolution démographique de la France va se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences.

Pour ces raisons, il est essentiel que les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créent les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Après plus de trente ans d'application de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et des textes qui l'ont enrichi, un nombre sans cesse croissant de salariés bénéficie chaque année d'actions de formation au point que l'investissement financier des entreprises dans la formation est le plus souvent largement supérieur au minimum légal. Il n'en demeure pas moins vrai que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel dans lesquels ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socio-professionnelle correspondant à leur emploi, ou de la nature de leur contrat de travail.

Aussi pour réduire les inégalités d'accès et favoriser l'appétence à la formation du plus grand nombre, les parties signataires du présent accord décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des TPE-PME constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation seront définis lors des négociations de branche.



Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Le « passeport formation » et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche professionnelle, doivent permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles,
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - . du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
 - . du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
 - . du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise,
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,



- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- d'assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires, en faisant évoluer le contenu des accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, en précisant le rôle des instances paritaires chargées d'assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial et en incitant à la conclusion de partenariats au niveau régional,
- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Pour favoriser l'atteinte de ces objectifs, les parties signataires du présent accord se sont attachées à définir :

- l'investissement minimum nécessaire au développement de la formation tant dans les entreprises employant au minimum dix salariés que dans celles employant moins de dix salariés,

- les modalités à mettre en œuvre pour assurer au niveau de chaque branche professionnelle et de chaque dispositif interprofessionnel, une meilleure cohérence entre les priorités de formation définies par les partenaires sociaux et les moyens financiers qui leur sont affectés,
- les moyens propres à garantir la pérennisation et l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation entre les organismes chargés du financement de la formation professionnelle,
- les conditions du suivi de la mise en œuvre de l'accord et d'un bilan quantitatif et qualitatif au terme des cinq premières années de son application.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord décident :



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'cep', 'BR', and 'H'.

CHAPITRE I : INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 1 – L'entretien professionnel et le bilan de compétences

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les propositions en matière d'actions de formation professionnelle qui seraient faites lors de ces entretiens professionnels peuvent être, avec l'accord du salarié, portées dans une annexe à son « passeport formation » défini à l'article 2 du présent accord.

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

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation prévu à l'article 6 du présent accord.

Ces actions de bilan ou de validation 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.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir avant le 30 juin 2004, les conditions de mise en œuvre du présent article.



Article 2 - Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce "passeport formation " recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, avant le 30 juin 2004, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en œuvre de ce « passeport formation » ainsi que les modalités de son financement.



Article 3 - La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Afin d'organiser et de favoriser le développement de cette validation, les parties signataires du présent accord décident de définir, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel à négocier au cours du premier semestre 2004, les modalités de mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualification professionnelle de branche. Pour établir la lisibilité d'ensemble, gage de mobilité inter-sectorielle et d'ouverture du marché du travail, les concepts et les définitions seront arrêtés au niveau interprofessionnel.

Cet accord précisera le rôle des branches professionnelles dans :

- l'information sur les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention de certifications correspondant à des qualifications recherchées,
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à des actions de validation des acquis de l'expérience,
- les modalités de la prise en charge des frais éventuels des membres qui participent à un jury de validation des acquis de l'expérience,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification.

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux, de prendre en compte les dispositions du présent article et d'organiser les passerelles ou équivalences nécessaires entre les divers types de certification.



Article 4 - Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir, par voie d'accord dont la négociation doit être ouverte avant le 31 mars 2004, les missions et les conditions de mise en place, par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, régionale ou territoriale, observatoire devant être opérationnel à compter du 1^{er} septembre 2004.

Cet accord doit prévoir la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que les modalités de participation des représentants des organisations syndicales à ce comité.

Il peut, en outre, prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial soient confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA, notamment interprofessionnel.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) s'assure de la mise à disposition des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par les CPNE.



CHAPITRE II : MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉS

Article 5 – Les principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,
- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux articles 10 et 11 du présent accord,
- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année,
- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation,
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié,
- et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Article 6 – Le droit individuel à la formation (DIF)

6.1 Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans. Cet accord peut par ailleurs prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié dans les conditions définies au paragraphe 8.2. du présent accord.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 du présent accord, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise.

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.



Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 8 du présent accord. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

6.2 Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences de formation ou de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant la durée du préavis.

Dans le cas visé au premier alinéa du paragraphe 6.2 ci-dessus, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans l'alinéa précédent seront définies par une convention élaborée entre le CPNFP et le Groupe Paritaire National de suivi institué par la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.



6.3 Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation visés à l'article 10 du présent accord.

6.4 Un bilan de la mise en œuvre du DIF sera effectué avant le 31 décembre 2006 afin de procéder à des aménagements éventuels des dispositions du présent article, portant notamment sur le nombre d'heures acquises annuellement au titre du DIF et sur le montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant sa mise en œuvre.

Article 7 – Le congé individuel de formation (CIF)

Les parties signataires du présent accord rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF compétent. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,
- un appui à l'élaboration de son projet.

Le coût des actions de validation des acquis et de bilan de compétences dont peut bénéficier le salarié peut être pris en charge par le FONGECIF. Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail.

Après avoir élaboré son projet, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 31-19 et 31-20 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

Compte tenu de leur volonté d'accroître de façon significative le nombre de bénéficiaires du CIF, les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics d'abonder les ressources des FONGECIF et de l'organisme visé au premier tiret du deuxième alinéa de l'article 24 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les dispositions relatives au congé individuel de formation des salariés contenues dans la section III du titre III de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, demeurent applicables. Dans le cadre de ce dispositif financier, tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut, à l'issue du délai de quatre mois visé à l'article 33-3 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis.

Pour les salariés intérimaires, un accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire définit les modalités de prise en charge de la rémunération de ces salariés par l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.



Article 8 – Les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

8.1 Les actions d'adaptation

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002, les actions d'adaptation des salariés au poste de travail au sens de l'article L. 932-2 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

8.2 Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et les actions de développement des compétences

8.2.1 Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

8.2.2 Lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

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.



Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du paragraphe 8.2.1 ci-dessus, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur et de celles qui, en application des dispositions du paragraphe 8.2.2 ci-dessus, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les personnels au forfait, à 5 % de leur forfait.

Article 9 – Utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

Les parties signataires du présent accord incitent à la conclusion, au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET au profit des salariés.

Elles rappellent que le CET peut être alimenté à partir :

- du report des congés payés annuels légaux et conventionnels dans la limite de 10 jours par an,
- des heures de repos acquises au titre de la bonification pour les heures supplémentaires,
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail et leurs majorations,
- d'une partie des jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail,
- de tout ou partie de primes conventionnelles, d'indemnités de fin de contrat ou de fin de mission ou de primes d'intéressement,
- et, plus généralement, de tout élément défini par une convention ou un accord collectif.

Elles souhaitent que les salariés utilisent, à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre de leur congé individuel de formation,
- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.



Elles demandent que lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, la période durant laquelle il peut utiliser ses droits à congés soit portée de cinq ans à dix ans. Lorsque le salarié atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation de ses droits à congés n'est plus limitée dans le temps.

Elles incitent les signataires des accords ou conventions visés ci-dessus à examiner les conditions dans lesquelles l'employeur complète le crédit inscrit au compte épargne-temps du salarié, dès lors que ce dernier l'utilise pour indemniser des temps de formation effectués hors du temps de travail.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word 'reep' and the letters 'BR'.

CHAPITRE III : DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES, DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DE CERTAINS PUBLICS SALARIES

Article 10 – La mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

10.1 Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.



Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L.122-2 ou L.124-21 du code du travail, pour une durée de six à douze mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre six et douze mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
 - des natures de certifications ou de formations particulières,
- définis par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

10.2 Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine pour les publics concernés, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par les CPNE ou des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche dont relève l'entreprise, qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné. Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),
- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle,
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, cette durée peut être étendue jusqu'à 25 % de la durée du contrat ou de la période de formation pour certains publics et notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Cet accord peut prévoir des durées de formation supérieures à ce taux de 25 %, sous réserve que les organisations représentatives de la branche concernée ou celles d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel, s'assurent, au sein de l'OPCA concerné, des financements nécessaires à ce dépassement et, le cas échéant, de l'accord préalable de l'AGEFAL pour l'attribution d'un concours financier, dans les conditions définies au sixième alinéa de l'article 26 du présent accord.



Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

10.3 Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimum établie sur une base annuelle qui, à défaut de dispositions de la convention collective fixant un salaire minimum particulier applicable aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans, ne peut être inférieure à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins vingt-six ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

10.4 A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.



Les parties signataires demandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée. Les CPNE et les COPIRE examinent chaque année, dans leur champ de compétence respectif, les moyens mis en œuvre en application des dispositions du présent aliéna.

En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention d'aide au retour à l'emploi, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration de l'AGEFAL de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

Une convention élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH) définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux contrats de professionnalisation dont peuvent bénéficier les handicapés.

Compte tenu des particularités de leur emploi et des modalités de gestion des salariés temporaires, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire, définiront, pour les salariés sous contrat de travail temporaire, dans le cadre d'un accord de branche, les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les publics définis au présent article.

Dans tous les accords de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les références au contrat de qualification sont remplacées, à compter de cette date, par les références au contrat de professionnalisation.



Article 11 – La mise en œuvre de la période de professionnalisation pour des salariés des entreprises

11.1 Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord dont ils bénéficient, les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, ainsi que :

- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés. A cette fin, une convention, élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH), définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.



Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

11.2 Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE, des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de la branche ou des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation.

Cet accord de branche ou, à défaut, cet accord collectif définit également les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné, en fonction :

- des besoins en qualification définis par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

Tout salarié relevant des publics prioritaires définis par l'accord susvisé peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés,
- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné.

La CPNE de la branche concernée ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

11.3 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 visé à l'article 6 du présent accord, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application du paragraphe 8-2 ci-dessus. Dans ces deux cas, 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.

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. Dans ce cas, 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word 'reep' and the letters 'BR'.

CHAPITRE IV : ACCES SPECIFIQUE A LA FORMATION DE CERTAINS SALARIES

Article 12 – La formation qualifiante ou diplômante différée

Dans un souci d'équité, les salariés, qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou diplômante(s) d'une durée totale maximale d'un an, mise(s) en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formation(s) permette(nt) aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences,
- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par le FONGECIF compétent.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation, d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.

Article 13 - La formation continue dans les PME et les entreprises artisanales

Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, il est fondamental de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.



Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et aux OPCA de développer l'intensité et la qualité de l'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et des responsables des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

A cette fin, des négociations seront ouvertes avant le 31 décembre 2004, pour définir dans le cadre d'accords de branche ou d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans leur champ de compétence respectif, des modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation. Ces actions d'information sont réalisées auprès des entreprises directement par l'OPCA professionnel ou interprofessionnel concerné ou dans le cadre de conventions conclues notamment entre un OPCA professionnel et un OPCA interprofessionnel.

En tenant compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP, ces accords peuvent permettre de déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA ; ils peuvent définir des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des entreprises concernées et du remplacement du salarié parti en formation, lorsque le problème se pose.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et leurs éventuelles déclinaisons territoriales examinent, dans leur champ de compétences respectif, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME et des entreprises artisanales. Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.



Article 14 – L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité des branches professionnelles et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 4 du présent accord. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprises à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

Les parties signataires recommandent également aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation visés aux articles 10 et 11 du présent accord.



CHAPITRE V : FORMATION DANS LES ENTREPRISES

Article 15 - Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Les parties signataires du présent accord rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent à la mise en place des commissions de formation, telles que prévues à l'article 40-9 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, et à leur contribution à la préparation des délibérations du comité d'entreprise.

Elles rappellent que, dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion anticipée des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par les accords de branche visés à l'article 17 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluri-annuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluri-annuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluri-annuelle.



Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluri-annuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle sus-visée.

Les parties signataires demandent, qu'au-delà de la transmission de la déclaration fiscale 2483, le rapport annuel d'information du comité d'entreprise comporte des informations sur la pyramide des âges des salariés de l'entreprise ainsi que sur les actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ainsi que pour les publics prioritaires définis par un accord de branche ou par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Article 16 - Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur, et notamment du bénéfice du congé enseignement prévu à l'article 60-4 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié.

Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés visés au quatrième alinéa du premier article du présent accord.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles,



- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise,
- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs,
- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les deux ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'reep' and the initials 'BR'.

CHAPITRE VI : DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES BRANCHES ET DANS LES TERRITOIRES

Article 17 - Les accords de branches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation prévus aux articles 10 et 11 du présent accord.

Dans cette perspective, elles demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, tel que prévu à l'article 4 du présent accord, et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les trois ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

Les parties signataires du présent accord demandent, en outre, aux organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle qui sont liées par une convention de branche, ou à défaut par un accord professionnel, de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examinent notamment les points suivants :

- les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels prévus à l'article 1 du présent accord,



- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de la branche professionnelle, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné,
- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois,
- les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,
- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation prévue à l'article 11 du présent accord, ainsi que la nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics,
- le développement de l'information des responsables d'entreprise des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation, ainsi que les modalités spécifiques de financement, par les OPCA concernés, des actions d'information des jeunes et des salariés,
- les conditions générales de prise en charge, par l'OPCA concerné, des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs,
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises lors de l'élaboration de leur plan de formation,
- la définition des priorités de financement, par l'OPCA concerné, des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de dix salariés,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification,
- les conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion des engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs, et sont associées à leur suivi.

Ces accords de branche peuvent prévoir que, pour leur mise en œuvre, des conventions de délégation peuvent être conclues avec un autre OPCA, notamment interprofessionnel, sous réserve que les moyens financiers correspondants soient mis à disposition de l'OPCA concerné par l'OPCA professionnel.

Les parties signataires du présent accord invitent les branches professionnelles à rechercher les moyens propres à renforcer leur présence au niveau territorial soit dans le cadre de commissions paritaires territoriales de l'emploi (CPTE), soit dans le cadre d'une délégation formelle donnée aux partenaires sociaux présents au niveau territorial.

Ces accords de branche font l'objet d'un bilan de mise en œuvre avant la fin de chaque période triennale.

Article 18 - Le rôle des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE)

Les CPNE ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les CPNE ont pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

L'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de la branche professionnelle peut aider les entreprises à élaborer leurs politiques de formation, et les salariés, leurs projets professionnels. De ce fait, les signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tirent les CPNE en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Pour leur permettre d'assurer une meilleure coordination entre la politique de formation définie par la branche professionnelle et celle élaborée par les pouvoirs publics régionaux, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord incitent les CPNE à la mise en place de déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des entreprises et des salariés de la branche professionnelle concernée la rend possible et souhaitable.

Article 19 - Le rôle des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en matière de formation, les COPIRE ont pour rôle, sans qu'il puisse être normatif :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies ci-dessus, la politique de formation dans les régions de leur ressort,
- d'examiner, en fonction des travaux des CPNE et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises ayant un faible effectif.

Les COPIRE étudient chaque année, dans leur champ de compétence, les orientations de formation professionnelle et peuvent transmettre aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil aux PME et aux entreprises artisanales répondant à des besoins avérés. Les COPIRE peuvent recevoir délégation formelle des CPNE qui le souhaitent.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, dans le cadre de la négociation en cours sur le traitement social des restructurations, les moyens permettant aux COPIRE d'assurer efficacement les missions qui leur sont confiées en matière d'emploi et de formation.

Sans attendre les résultats de cette négociation, elles demandent à l'AGEFAL et au COPACIF, dans leur domaine respectif, d'examiner les demandes de financement, présentées par une COPIRE ou par une CPNE pour le compte d'une ou plusieurs de ses déclinaisons territoriales, correspondant à des actions proposées par elles dans le cadre des missions qui leur sont confiées en matière de formation professionnelle, et notamment celles conduites au bénéfice des jeunes ou des salariés expérimentés.

Article 20 - Le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion entre les régions et une (ou plusieurs) organisation(s) professionnelle(s) ou interprofessionnelle(s) représentative(s) des employeurs au plan national et après consultation des CPNE ou, si elles existent, de leurs déclinaisons territoriales et, le cas échéant, des COPIRE, de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation.

Elles demandent que des contrats d'objectifs inter-régionaux puissent être conclus entre une ou plusieurs organisations professionnelles et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises de la branche concernée les rend nécessaires.

Ces contrats d'objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 4 du présent accord, et des orientations définies par les accords de branches visés à l'article 17 du présent accord, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification,
- la localisation souhaitable des formations,
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation,
- les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles,



- les actions à conduire en direction des publics prioritaires définis par un accord de branche.

La CPNE donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

Les COPIRE peuvent formuler des propositions sur les formations à caractère transversal et interprofessionnel, incluses dans les contrats d'objectifs.

Article 21 - Le rôle du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP)

Les parties signataires du présent accord rappellent que le CPNFP a pour mission d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et de faire, en temps utile, au vu de ces éléments de suivi, des propositions d'aménagement des dispositions de l'accord visé au deuxième alinéa de l'article 28 du présent accord.

Dans le cadre d'une instance spécifique regroupant l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel, le CPNFP assure les missions suivantes :

- fixer le cadre dans lequel des accords de branches ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peuvent déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA et fixer des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,
- arrêter, au plus tard le 30 juin de chaque année, les ressources dont peut disposer l'AGEFAL au titre de son activité de péréquation du financement des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de vingt-six ans. Le niveau de ces ressources, compris entre 5 % et 10 % des sommes collectées par l'ensemble des OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant de la masse salariale, visées respectivement aux articles 24 et 25 du présent accord, est arrêté en fonction des besoins de financement des OPCA, calculés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

CHAPITRE VII : EVOLUTION DE LA NOTION D'ACTION DE FORMATION

Article 22 - La notion d'action de formation

Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au-delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :

- les diverses modalités d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en oeuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu'à leur préparation,
- l'investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d'entreprise et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la « e-formation », dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation,
- les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions définies par l'accord national interprofessionnel visé à l'article 3 du présent accord,
- les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un OPCA.

Dans ce cadre, les parties signataires définissent avec les pouvoirs publics les modalités appropriées de justification de la réalité de ces actions, notamment pour les formations à distance, avec un objectif de transparence et de simplification administrative.



Article 23 - Le développement de la fonction tutorale

Les parties signataires du présent accord 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.


Elles rappellent que 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. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

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

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

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent qu'un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définisse les conditions dans lesquelles l'OPCA concerné 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, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion.

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.



CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 24 - Les entreprises employant au minimum dix salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant au minimum dix salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, conduites en application du présent accord, une contribution minimale équivalent à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ou à l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.
- effectuer un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par l'accord de branche, pour assurer le financement des priorités définies par un accord de branche, incluant notamment :
 - × les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 10 et 11 du présent accord,
 - × les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - × le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
 - × les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - × les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord.

A défaut d'un accord de branche, ce versement de 0,50 % est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.



- affecter le solde de leur contribution, sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, au financement direct par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA professionnel dont elle relève ou du ou des OPCA interprofessionnels auxquels elle a effectué le versement de tout ou partie du solde de sa contribution, des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
 - × les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
 - × la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visé aux articles 10 et 11 du présent accord,
 - × la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
 - × et, plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 22 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les branches professionnelles peuvent, pour les entreprises employant au minimum dix salariés, définir des priorités d'actions et prévoir, en application de dispositions conventionnelles, la collecte et la mutualisation, au sein de l'OPCA concerné, des fonds correspondant au financement desdites priorités.

Article 25 - Les entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004,
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche ou, à défaut, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, incluant notamment:

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - × les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 10 et 11 du présent accord,
 - × les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - × les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - × les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord,

- à concurrence du solde du montant des versements :
 - × les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF),
 - × la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - × et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 22 du présent accord.

Afin de favoriser une utilisation optimale de ces nouvelles ressources, les parties signataires du présent accord :

- confirment que les sommes collectées par un OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 24 et 25 du présent accord, sont mutualisées dès leur réception,
- demandent aux pouvoirs publics que le calcul des disponibilités dont peut disposer un OPCA professionnel ou interprofessionnel au 31 décembre d'un exercice déterminé, au titre du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés, s'effectue à compter du 31 décembre 2008.



Article 26 - L'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation

Les parties signataires du présent accord considèrent que les dispositions législatives, faisant obligation à certains OPCA à compétence nationale et professionnelle de reverser 35 % du montant des contributions collectées au titre du financement des contrats d'insertion en alternance aux OPCA à compétence interprofessionnelle, nuisent à la lisibilité, à la transparence et à l'efficacité du dispositif de formation et peuvent être de nature à remettre en cause les équilibres financiers. Les parties signataires du présent accord demandent en conséquence la suppression de ces dispositions législatives au titre des contributions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2004.

Néanmoins, soucieuses de maintenir une solidarité financière entre les divers secteurs d'activité en fonction de la capacité réelle des uns et des autres à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, elles souhaitent que l'AGEFAL dispose de moyens pérennes lui permettant d'assurer une péréquation financière entre les divers OPCA.

A cette fin, les parties signataires décident que chaque OPCA professionnel ou interprofessionnel constitue chaque année, au bénéfice de l'AGEFAL, une provision correspondant à un pourcentage des sommes collectées par lui au titre de la contribution minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 24 et 25 du présent accord.

Ce pourcentage, compris entre 5 % et 10 % des sommes visées ci-dessus, est arrêté par le CPNFP au plus tard le 30 juin de chaque année, en fonction des besoins de financement prévisibles des OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans ; ces besoins de financement sont arrêtés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

En fonction de ses propres besoins de trésorerie, liés à son activité de péréquation financière entre les OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans, l'AGEFAL fait appel avant le 31 décembre de chaque exercice de tout ou partie de cette provision, certifiée par le commissaire aux comptes de l'OPCA concerné.



Les parties signataires du présent accord demandent que l'attribution de financements de l'AGEFAL à un OPCA soit subordonnée :

- au strict respect par ce dernier des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats de professionnalisation,
- au respect des règles relatives au coût moyen de prise en charge par contrat, définies par le CPNFP,
- à l'affectation d'un minimum de 50 % du montant du 0,50 % et du 0,15 % des rémunérations, perçu par l'OPCA en application des articles 24 et 25 du présent accord et de disponibilités éventuelles constatées au titre d'autres contributions gérées par l'OPCA, au financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation destinés aux jeunes de moins de 26 ans.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les OPCA et les FONGECIF soient d'une totale transparence comptable et accroissent leur productivité.

A cette fin, elles demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord constitutif des OPCA et des FONGECIF, de veiller :

- au strict respect des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des actions de formation,
- au respect du plan comptable qui leur est applicable et à celui des règles et critères de prise en charge définis par l'AGEFAL et le COPACIF,
- à la cohérence des éléments financiers qui sont transmis à l'AGEFAL et au COPACIF.

Elles considèrent que les conseils d'administration de l'AGEFAL et du COPACIF peuvent, en cas de nécessité, avoir recours à l'expertise d'un commissariat aux comptes pour effectuer, en tant que de besoin, des audits financiers auprès des organismes paritaires collecteurs de leur champ de compétences respectif, en liaison avec le commissaire aux comptes desdits organismes.

Souhaitant que les OPCA et les FONGECIF participent au développement de la formation professionnelle au travers d'une utilisation optimale de leurs ressources financières et de la recherche d'une plus grande productivité, les parties signataires demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires des accords constitutifs des OPCA ou des FONGECIF, de définir un plan d'action à trois ans qui permette :

- d'ajuster le coût moyen de prise en charge de l'OPCA ou du FONGECIF avec pour objectif d'accroître, à budgets constants, le volume et la qualité des formations financées,
- de développer l'information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle et, en tout premier lieu, sur les dispositions contenues dans le présent accord,
- d'améliorer la productivité des activités administratives de ces organismes.

Chaque organisme transmet à l'AGEFAL ou au COPACIF son plan d'action accompagné, le cas échéant, de propositions d'évolution de dispositions conventionnelles ou réglementaires qui sont de nature à en faciliter la mise en œuvre.

L'AGEFAL et le COPACIF sont chargés de repérer les politiques et les initiatives innovantes contenues dans ces plans d'action et de transmettre au CPNFP un document de synthèse qui est ensuite diffusé aux CPNE et aux COPIRE.

Les parties signataires du présent accord souhaitent donner aux organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel la capacité d'affecter, en toute responsabilité, les moyens financiers dont elles disposent au sein des organismes de péréquation que sont l'AGEFAL et le COPACIF, aux priorités dont elles conviennent.

A cette fin, elles conviennent qu'une mutualisation pérenne est instaurée entre les disponibilités constatées au 31 décembre de chaque année, dont disposeraient l'AGEFAL d'une part et le COPACIF d'autre part, le CPNFP définissant en fonction de ses priorités, l'affectation des ressources ainsi mutualisées.

Les parties signataires demandent que les dispositions du présent chapitre s'appliquent sur les contributions relatives à la formation professionnelle, applicables aux salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004 ; elles souhaitent en conséquence que les pouvoirs publics procèdent à la modification des textes législatifs et réglementaires, nécessaire à la mise en application desdites dispositions, notamment pour les OPCA qui ne relèvent pas du champ d'application du présent accord.

CHAPITRE IX : NATURE DES CONTRIBUTIONS LIEES AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 27 - Les conditions d'examen de la modification de la nature des contributions

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue peut être favorisé par une plus grande autonomie des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés.

Dans cette perspective, elles décident de procéder le 31 décembre 2004 au plus tard, à l'examen des modalités et des incidences d'un passage d'une obligation fiscale à une obligation conventionnelle en matière de formation professionnelle continue.

Les parties signataires du présent accord se concerteront, à cette occasion, avec les pouvoirs publics.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word 'reep' and the letters 'BR'.

CHAPITRE X : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 28 - Les modalités et le calendrier

L'entrée en vigueur du présent accord, et notamment des dispositions de son chapitre VIII, est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. En outre, les dispositions qu'il contient ne prendront effet qu'à compter de la date d'entrée en application de l'accord général visé ci-dessous. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité.

Les parties signataires du présent accord demandent à être associées à la préparation des dispositifs législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre du présent accord.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à procéder à la stricte transposition juridique des dispositions du présent accord dans un accord général réunissant les dispositions du présent accord et celles de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et à présenter aux partenaires sociaux ledit accord général le 30 novembre 2003 au plus tard.

Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application intégrale, ce nouvel accord général, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires du présent accord conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions de cet accord général, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue. Dans cette perspective, elles demandent au CPNFP d'assurer un suivi régulier de l'application de l'accord général dans les branches et dans les entreprises.

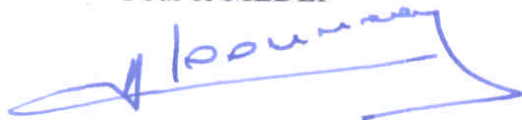


Au vu de ces éléments de suivi, elles demandent au CPNFP de leur faire, en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions de l'accord général.

Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du nouvel accord général à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révèleraient nécessaires.

Fait à Paris, le 20 septembre 2003

Pour le MEDEF



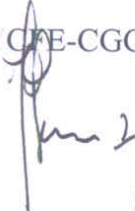
Pour la CFDT



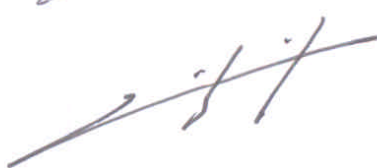
Pour la CGPME



Pour la CFE-CGC



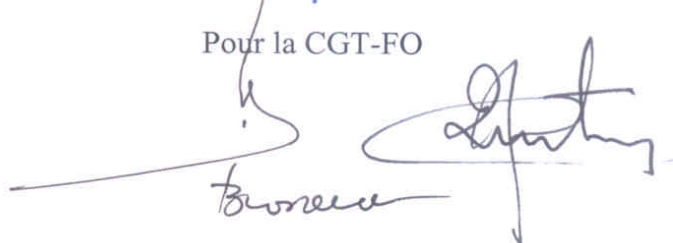
Pour l'UPA



Pour la CFTC



Pour la CGT-FO



Pour la CGT

