

Brochure n° 3122

Convention collective nationale

IDCC : 454. – **TÉLÉPHÉRIQUES**
ET ENGINES DE REMONTÉES MÉCANIQUES

AVENANT N° 34 DU 30 MARS 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0750953M*
IDCC : 454

Entre :

Le syndicat national des téléphériques de France (SNTF),

D'une part, et

La fédération générale transports équipement, confédération française démocratique du travail (FGTE) CFDT ;

La fédération générale des transports (FGT) CFTC ;

La fédération nationale des syndicats de transports, confédération générale du travail (FNST) CGT ;

La fédération nationale des transports CGT-FO,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Le présent accord décline, au plan de la branche des téléphériques et engins de remontées mécaniques, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Le 26 mai 2004, il a été créé entre les signataires du présent texte une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui a pour vocation d'analyser la situation de l'emploi dans la

profession, de faire également des propositions à la commission mixte paritaire vis-à-vis de la politique de formation de la branche afin de répondre aux besoins de formation des entreprises.

Elle a également pour rôle d'étudier les besoins de la branche.

Les signataires ont désigné l'AGEFOS-PME comme organisme collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de la branche, par accord du 16 janvier 1996 portant création d'une section paritaire professionnelle des téléphériques et engins de remontées mécaniques (SPP).

La CPNEFP entend compléter ses missions de développement de l'emploi et de la formation dans les entreprises, de veiller sur l'évolution de l'offre de formation, en s'appropriant les nouvelles dispositions et en en fixant les grands axes, dont la mise en œuvre sera précisée chaque année en termes d'affectation de fonds et de prise en charge.

En conséquence :

Considérant l'importance que les partenaires sociaux attachent à la formation professionnelle ;

Vu les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 ;

Vu la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, publiée au *Journal officiel* du 5 mai 2004,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques du 15 mai 1968, étendue par arrêté du 3 février 1971.

Le présent accord précise les modalités de mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Article 2

Le plan de formation

Article 2.1

Objet

Le plan de formation est à l'initiative de l'employeur, il relève de son pouvoir de gestion et constitue un outil essentiel, au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Article 2.2

Organisation

Il est désormais obligatoire de présenter le plan de formation en distinguant 3 catégories d'actions :

- catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail ;
- catégorie 2 : actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- catégorie 3 : actions de développement des compétences.

Article 2.3

Mise en œuvre

Le chef d'entreprise doit présenter le projet de plan pour l'année à venir et ses choix de classement auprès du comité d'entreprise s'il existe (ou, à défaut, des délégués du personnel).

Les formations inscrites dans le plan de formation de l'entreprise se déroulent pendant le temps de travail, donnent lieu au versement de la rémunération habituelle, au maintien de la protection sociale du salarié et n'impliquent aucune obligation de reconnaissance (changement de qualification ou prime par exemple) à la charge de l'entreprise.

Cependant, les actions de formation relevant des catégories 2 et 3 peuvent être mises en œuvre au-delà de l'horaire habituel du salarié, tout en respectant certaines formalités :

Catégorie 2 : actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi

Objectifs :

- anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles ;
- gérer les emplois et les compétences ;
- transférer les connaissances ;
- gérer la pyramide des âges ;
- ajuster les savoirs, les savoir-faire et savoir-être.

Possibilité de dépasser l'horaire de travail du salarié sans impact sur le régime des heures supplémentaires (dans la limite de 50 h/an/salarié).

Pour ce faire, un accord d'entreprise doit autoriser ce dépassement ; à défaut, un accord écrit du salarié est requis avant le départ en formation.

Catégorie 3 : actions de développement des compétences

Objectifs :

- participer à l'évolution des qualifications de ses salariés ;
- gérer les emplois et les compétences ;
- articuler compétences et classification.

Possibilité d'organiser tout ou partie de la formation hors temps de travail (dans la limite de 80 heures par an et par salarié).

Pour ce faire, un accord sur le principe de la formation hors temps de travail et sur les modalités de cette formation doit être signé avec le salarié, avant le départ en formation. Il est préférable que cet accord soit signé au moins 8 jours avant le départ en formation du salarié, dans la mesure où ce dernier peut le dénoncer dans les 8 jours qui suivent sa conclusion.

En outre, il y a lieu de définir les engagements de l'entreprise vis-à-vis du salarié avant le départ en formation. Ces engagements sont réalisables uniquement si le salarié suit avec assiduité la formation concernée et s'il satisfait aux évaluations prévues.

Ceux-ci doivent porter sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède, en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le comité d'entreprise (ou, à défaut les délégués du personnel) doit être consulté sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours, lors d'une réunion spécifique qui précède celle consacrée à la présentation du plan de formation pour l'année à venir.

Article 3

Le contrat de professionnalisation

Article 3.1

Objet

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Article 3.2

Mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier :

- soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois ;
- soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de la formation dispensée dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

Article 3.3

Bénéficiaires

L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale, et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences des salariés des entreprises du secteur.

En conséquence, il est convenu que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pourra être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour l'obtention des qualifications conduisant à :

- un titre ou un diplôme ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ou sur une liste établie par la CPNEFP.

Egalement, la durée des actions pourra être supérieure à 25 % de la durée totale du contrat, avec un plafond de 40 %, pour les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans non titulaires de diplômes de l'enseignement, technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
- les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;
- les personnes visant des formations diplômantes ;
- les personnes en situation d'illettrisme ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,
- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise.

Article 3.4

Financement

La CPNEFP fixera annuellement les conditions de prises en charge des actions de formation éligibles au contrat de professionnalisation.

Article 4

La période de professionnalisation

Article 4.1

Objet

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L. 982-1 du code du travail et a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée ainsi que de permettre une évolution de carrière.

Elle doit permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme d'Etat ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu dans les classifications d'une convention collective et/ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP, dans le cadre de la liste des actions prioritaires.

Article 4.2

Bénéficiaires

Cette période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont l'emploi est en évolution du fait de la mise en œuvre de nouvelles technologies ou du fait de changement de mode d'organisation ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé parental ou une longue maladie ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur métier actuel en vue d'une reconversion ;
- aux salariés présentant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur poste ;
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie.

La CPNEFP pourra, si nécessaire, réactualiser les publics, en lien avec l'évolution des besoins en qualification.

Article 4.3

Durée

La durée minimale de l'action est de 70 heures et la durée maximale pourra être déterminée dans le cadre de la CPNEFP.

Article 4.4

Mise en œuvre

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

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

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

Conformément à la législation en vigueur, si les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, le quota est de 80 heures maximum sur un même exercice civil et doit inclure les heures de DIF réalisées hors temps de travail. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une allocation de formation, versée par l'employeur, dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Si l'action est engagée pendant le temps de travail, aucune durée maximale n'est définie.

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

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

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

Article 5

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation

L'OPCA désigné, AGEFOS PME, prendra en charge les contrats et périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire défini par la section paritaire professionnelle (SPP).

Les parties conviennent que AGEFOS PME prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de critères de prise en charge qui seront fixés annuellement par la section paritaire professionnelle (SPP).

Article 6

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 6.1

Acquisition

En application de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, tout salarié employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la Formation (DIF) d'une durée de 20 heures par an, à compter du 4 mai 2004. Il est prévu que la première année d'acquisition (4 mai 2004 - 30 avril 2005), donne lieu à l'acquisition de 20 heures de droits.

La période anniversaire de comptabilisation des droits à DIF est ultérieurement fixée au 1^{er} mai de chaque année.

Dans le cadre du calcul des droits au DIF, les centièmes d'heures font l'objet d'un arrondi, à par excès ou par défaut. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata du temps de travail.

Le capital de droits acquis peut être cumulé jusqu'à un maximum de 120 heures.

Chaque salarié doit être informé de ses droits acquis :

- pour les salariés permanents, au moins une fois par an ;
- pour les salariés saisonniers, à l'issue de chacun de leurs contrats.

A noter : pour les salariés en CDD, voir précisions article 6.6 ci-après.

Article 6.2

Actions prioritaires

Les actions de formation prioritaires mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation visées à l'article L. 933-2, alinéa 2, sont les actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies dans l'article L. 900-2 du code du travail.

Pour atteindre cet objectif, la CPNEFP définit chaque année la liste de ces actions prioritaires pour la branche, notamment aux vues des statistiques fournies par AGEFOS PME, du recensement des métiers et de la détermination des besoins des entreprises.

Article 6.3

Mise en œuvre

Le DIF est en principe mis en œuvre hors temps de travail.

Cependant, les DIF correspondant à des actions prioritaires peuvent être réalisés pendant le temps de travail.

Article 6.4

Rémunération

En cas de réalisation hors temps de travail le salarié perçoit, par heure de formation, une allocation de formation correspondant à 50 % de son salaire net horaire (le salaire horaire de référence du salarié doit être calculé en divisant le total des rémunérations nettes versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 mois).

Lorsque le DIF est réalisé pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue pour chaque heure de formation.

Article 6.5

Réalisation

Lorsque, durant 2 exercices consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du CIF dont relève l'entreprise assure, par priorité, l'examen de l'action dans le cadre d'un CIF.

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

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

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

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

Article 6.6

Dispositions spécifiques pour les personnels sous CDD

Considérant l'attachement des parties à prendre en compte les besoins de formation des salariés sous CDD, et notamment des salariés saisonniers, des entreprises exploitantes de remontées mécaniques et de domaines skiables, les dispositions suivantes sont précisées :

L'acquisition des droits DIF est calculée *pro rata temporis* en fonction de la durée du contrat et de la durée du travail. Le nombre d'heures acquises sera arrondi par excès ou par défaut.

Ce droit au DIF est ouvert pour les saisonniers sans condition d'ancienneté ni de durée minimale de contrat.

Article 6.7

Financement

Afin d'encourager l'utilisation du DIF prioritaire, les parties signataires demandent à AGEFOS PME de donner une priorité de financement DIF aux actions prioritaires définies.

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du DIF des salariés en CDI sont prises en charge par AGEFOS PME, au titre de la contribution professionnalisation, dans la limite des fonds affectés chaque année par la CPNEFP, sur la base des critères de prise en charge qui seront fixés annuellement par la section paritaire professionnelle (SPP).

L'AGEFOS PME participe prioritairement à la prise en charge du coût pédagogique des actions de formation entrant dans le cadre du DIF selon les plafonds fixés par la SPP.

A défaut de prise en charge, pour sa totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF pour les salariés en CDI, par l'AGEFOS PME, le solde pourra être imputé sur le plan de formation des entreprises.

Les partenaires sociaux font le constat qu'au jour de la signature de l'accord, le financement des DIF CDD n'est pour l'instant pas défini, ni par la loi, ni au sein des FONGECIF.

Article 7

Le tutorat

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

A ce titre, ils souhaitent que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ du présent accord pour assurer la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, plus généralement, pour accueillir les nouveaux embauchés.

Article 7.1

Objet

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 ou de nouveaux embauchés ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- d’assurer la liaison avec le ou les organismes de formation ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Article 7.2

Conditions d’exercice du tutorat

Le tuteur est désigné par l’employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l’entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l’action de formation. Il doit justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans.

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

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

Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, toutes actions de professionnalisation et d’apprentissage confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à l’exercice de sa mission tutorale et, si nécessaire, d’une formation spécifique. Il conserve la responsabilité de l’action pendant toute sa durée. L’employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l’employeur lui-même, sous réserve de justifier des conditions de qualification et d’expérience nécessaires, si aucun salarié ne remplit les conditions de qualification, d’expérience et de volontariat requises pour exercer cette fonction. Si le tuteur est l’employeur, il ne peut assurer cette fonction qu’à l’égard de 2 de ses salariés.

Article 7.3

Financement

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

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

Article 8

Le bilan de compétences

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

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de cette action est assurée, en priorité et à la demande du salarié, dans le cadre du plan de formation, du dispositif du congé individuel de formation (CIF) ou du DIF.

L'employeur peut proposer au salarié de bénéficier d'une action de bilan de compétences au titre du plan de formation. Dans ce cas, il est réalisé pendant le temps de travail.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Il est effectué par des organismes agréés. Le salarié est le seul destinataire des résultats, qui ne peuvent être communiqués à l'employeur qu'avec son accord.

Un congé spécifique a été prévu pour permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou du salarié dans le cadre du DIF.

Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par le FONGECIF.

Article 9

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- une qualification validée par la CPNEFP des remontées mécaniques.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors de son temps de travail.

Il s'agit d'une démarche individuelle du salarié, qui peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans celui d'un congé VAE financé par le FONGECIF.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées, de façon continue ou non, pendant au moins 3 ans. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, bénéficie, sous réserve de justifier de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

A l'issue d'une VAE, si celle-ci est incomplète, le salarié bénéficie d'une priorité pour suivre les actions de formation indiquées.

Si une VAE est incomplète, le jury de la VAE doit prescrire le complément nécessaire. Dans ce cas, le salarié doit obtenir la certification visée avant l'expiration d'un délai de 5 ans.

Le salarié a droit à un congé rémunéré de 24 heures, consécutives ou non, pour suivre une session de validation des acquis de l'expérience. A cet effet, il doit présenter une demande écrite à l'employeur au moins 60 jours avant le début de sa première absence. L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour faire une réponse motivée à la demande du salarié.

Les frais d'accompagnement peuvent être financés par l'entreprise ou par le FONGECIF.

Les modalités d'application du présent article seront définies par la CPNEFP et feront l'objet, dans le cadre de la commission mixte paritaire, d'un avenant au présent accord de branche.

Article 10

Les entretiens professionnels

Tout salarié qui compte au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie d'un entretien professionnel. Un tel entretien doit être renouvelé au minimum tous les 2 ans. Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel. Des propositions en matière de formation professionnelle peuvent à cette occasion être faites.

Les différentes étapes de l'entretien professionnel sont les suivantes :

- bilan des actions réalisées ;
- identification ou mise à jour du projet professionnel ;
- recherche de solutions formatives ;
- négociation des engagements réciproques de l'entreprise et du salarié ;
- plan d'actions.

Selon le choix et l'organisation de chaque entreprise, ces entretiens professionnels peuvent, le cas échéant, être couplés aux entretiens d'évaluation, sans être confondus, à raison de :

- une année sur deux pour les permanents ;
- une saison sur deux pour les personnels saisonniers.

En tout état de cause, ils doivent faire l'objet d'un compte rendu différencié ou d'une partie de compte rendu différencié.

Article 11

Le passeport formation

Le passeport formation est établi à l'initiative du salarié. Il reste sa propriété et il en garde la responsabilité.

Il a pour objectif de permettre à chaque salarié de formaliser au sein d'un document les étapes essentielles de son parcours professionnel. Il s'agit d'un document de synthèse des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles du salarié, qui a pour but de lui assurer une meilleure mobilité de carrière.

Il recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les certifications à finalité professionnelle ;
- les expériences acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, qui peuvent d'ailleurs donner lieu à authentification de l'employeur ;
- les activités tutorales.

Les partenaires sociaux signataires considérant l'importance de la formation et de la professionnalisation des salariés proposeront rapidement un modèle de passeport pouvant être utilisé par l'ensemble de la profession.

Article 12

Dispositions financières

A compter du 1^{er} janvier 2004, les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont les suivantes :

Les entreprises employant moins de 10 salariés (équivalent temps plein) doivent verser à AGEFOS PME une contribution au moins égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à partir de la collecte assise sur l'exercice 2005, dont :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation :
 - contrat de professionnalisation ;
 - période de professionnalisation ;
 - droit individuel à la formation (DIF prioritaire) ;
- 0,40 % au titre du plan de formation :
 - actions de formation décidées par l'employeur (catégorie 1, 2 ou 3) ;
 - DIF prioritaire (reliquat non pris en charge sur la professionnalisation) ;
 - DIF non prioritaire ;
 - allocation de formation ;
 - frais annexes.

Les entreprises employant de 10 à 19 salariés (équivalent temps plein) doivent consacrer tous les ans, à partir de la collecte assise sur l'exercice 2005, au moins 1,05 % de la masse salariale, au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution se répartie comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation (versés à AGEFOS PME) :
 - contrat de professionnalisation ;
 - période de professionnalisation ;
 - droit individuel à la formation (DIF prioritaire) ;
- 0,90 % au titre du plan de formation :
 - actions de formation décidées par l'employeur (catégorie 1, 2 ou 3) ;
 - DIF prioritaire (reliquat non pris en charge sur la professionnalisation) ;
 - DIF non prioritaire ;
 - allocation de formation ;
 - frais annexes.

Les entreprises de la branche occupant au moins 20 salariés (équivalent temps plein) doivent consacrer tous les ans 1,60 % de la masse salariale au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation (versés à AGEFOS PME, dont 50 % minimum serviront à financer les contrats et les périodes de professionnalisation) :
 - contrat de professionnalisation ;
 - période de professionnalisation ;
 - droit individuel à la formation (DIF prioritaire) ;
- 0,90 % au titre du plan de formation :
 - actions de formation décidées par l'employeur (catégorie 1, 2 ou 3) ;
 - DIF prioritaire (reliquat non pris en charge sur la professionnalisation) ;
 - DIF non prioritaire ;
 - allocation de formation ;
 - frais annexes ;
- 0,20 % versés au FONGECIF :
 - congé individuel de formation (CIF).

Les entreprises se libèrent de leurs obligations au titre du congé individuel de formation en effectuant un versement au FONGECIF dont elles relèvent, avant le 1^{er} mars de chaque année.

Article 13

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle

Il est procédé tous les 3 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation au cours des 3 années précédentes établi par la CPNEFP et de celles communiquées notamment par AGEFOS PME.

Article 14

Durée et modalités de révision et de dénonciation du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des organisations signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 15

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 16

Extension du présent avenant

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Chambéry, le 30 mars 2007.

(Suivent les signatures.)