

Brochure n° 3345

Convention collective nationale
IDCC : 2636. – ENSEIGNEMENT,
ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES
(FESIC)

ACCORD DU 25 MAI 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1251025M
IDCC : 2636

Dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation professionnelle et notamment les objectifs et moyens, ainsi que sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les parties signataires sont convenues de mettre dans le même accord ces deux thèmes de négociation compte tenu des nombreuses interactions entre les deux sujets.

CHAPITRE I^{ER}

FORMATION PROFESSIONNELLE

A. – Généralités

Les parties signataires tout en constatant que la mise en œuvre de la formation professionnelle relève de manière prioritaire de chaque établissement, tiennent à rappeler que chaque établissement doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller à leur employabilité, c'est-à-dire au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Elles réaffirment également que la formation professionnelle est un atout et un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié.

1.1. Bénéficiaires

Tous les salariés sont potentiellement bénéficiaires d'actions de formation dans le respect des contraintes et spécificités de leur emploi ou contrat de travail.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que tous les salariés ayant une ancienneté reconnue supérieure à 5 ans doivent se voir proposer au moins une action de formation tous les 5 ans, la participation à des colloques, séminaires extérieurs y compris à l'international ou séminaires organisés par les organisations patronales, étant dans ce cadre considérée comme une action de formation. Les établissements disposent au maximum de 3 ans à compter de la signature du présent accord pour atteindre cet objectif pour l'ensemble des salariés concernés.

Les actions de formation pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents sont en principe pour les actions de catégorie 1, telles que définies à l'article 1.5, réalisées en dehors des heures de face à face, considérées comme du temps de travail effectif, et rémunérées en heures complémentaires et au minimum au tarif fixé par la branche pour les heures de réunion. Ces heures nécessitent l'accord du salarié. Les actions de catégorie 2, telles que définies à l'article 1.5, sont

réalisées en dehors du temps de travail et indemnisées sur la base d'une allocation de 50 % du tarif minimum conventionnel fixé ci-dessus.

1.2. Objectifs

Les parties signataires sont convenues de définir quatre objectifs principaux aux actions de formation :

- actualiser, approfondir, enrichir ou acquérir des compétences ou connaissances ;
- préparer les salariés, notamment les enseignants, aux évolutions de l'enseignement, aux nouvelles technologies, aux évolutions des demandes et des comportements des publics formés ;
- favoriser la réalisation de projets professionnels ;
- permettre les évolutions professionnelles.

1.3. Publics prioritaires

Les parties signataires considèrent qu'au niveau de la branche, les publics prioritaires des actions de formation sont :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés amenés à changer de poste ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis au moins 5 ans ;
- les publics faisant l'objet de plans d'actions spécifiques dans les établissements, notamment en application de dispositions légales ou conventionnelles.

Lors de l'établissement de leur plan de formation (ou de leurs actions de formation pour l'année à venir), les établissements peuvent définir en fonction de leurs besoins spécifiques des publics prioritaires complémentaires.

1.4. Actions prioritaires

Les parties signataires conviennent de définir au niveau de la branche les actions prioritaires suivantes :

- pour les enseignants et enseignants chercheurs :
 - la maîtrise d'au moins une langue étrangère, et la formation à l'interculturalité ;
 - l'évolution des méthodes d'enseignement ;
 - la conduite de projets ;
- pour les administratifs et techniciens :
 - la maîtrise d'au moins une langue étrangère si le poste le nécessite ;
 - la maîtrise des technologies de l'information ;
 - la communication interpersonnelle, en particulier pour ceux en contact avec le public ;
- pour les salariés en situation de management : la conduite d'équipes.

Lors de l'établissement de leur plan de formation ou de la définition des actions de formation pour l'année à venir, les établissements peuvent définir, en fonction de leurs besoins spécifiques, des actions prioritaires complémentaires.

B. – Dispositifs

Principaux moyens d'accès à la formation

Le salarié peut accéder à des actions de formation par différents moyens :

- le plan de formation : sa mise en place et son exécution relèvent de la seule responsabilité de l'employeur ;
- le DIF (droit individuel à la formation) : droit du salarié, le DIF relève dans sa mise en œuvre d'une codécision : employeur et salarié ;
- le CIF (congé individuel de formation) : il relève de l'initiative du salarié ;

- les périodes de professionnalisation : elles sont réservées à certains publics ;
- les contrats de professionnalisation : ils ne sont accessibles qu'à certains publics.

1.5. Plan de formation

L'élaboration d'un plan de formation obligatoire pour les établissements de plus de 50 salariés est recommandée pour tous les établissements de moins de 50 salariés. Le comité d'entreprise (ou la DUP) est informé et consulté dans le cadre de la législation en vigueur. Conformément aux dispositions légales, les délégués syndicaux, quand ils existent, reçoivent les mêmes documents d'information que les membres du comité d'entreprise (ou de la DUP).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, la direction informe au moins une fois par an les délégués du personnel sur les résultats de la formation et sur les projets de formation pour l'année à venir. En l'absence de représentants du personnel tous les salariés sont informés des actions de formation envisagées par tout moyen choisi par l'établissement.

Grandes actions de formation au sein du plan

Conformément aux dispositions légales, les actions de formation peuvent être classées entre deux grandes catégories au sein du plan de formation de l'établissement.

1. Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : ces actions constituent un temps de travail effectif et sont donc rémunérées comme tel.
2. Les actions de développement des compétences : avec l'accord écrit du salarié, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail du salarié dans la limite de 80 heures par année civile (ou de 5 % du forfait jours ou horaire). Dans ce cas, chaque heure de formation donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette horaire de référence.

1.6. Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation s'exerce dans le cadre des dispositions légales en vigueur. Il est en particulier rappelé que chaque salarié à plein temps acquiert un droit individuel annuel de 20 heures, dans la limite d'un droit global de 120 heures, et que ce droit est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF nécessite un accord écrit de l'employeur. Dans le cas de deux refus successifs, le salarié peut présenter sa demande de formation à l'organisme collecteur du CIF.

En principe, les actions de formation dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu au versement par l'établissement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération horaire nette de référence.

Les parties signataires conviennent que dans les établissements tous les salariés seront informés par écrit de leurs droits acquis et chaque année à la même période : fin août ou fin janvier ou autre date choisie par l'établissement.

Il est également rappelé qu'une information complémentaire des salariés est obligatoire au moment de la rupture de leur contrat de travail : lettre de licenciement et certificat de travail.

La portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail : les droits à DIF peuvent être utilisés par le salarié, et les heures utilisées indemnisées, conformément à la législation en vigueur.

1.7. Congé individuel de formation (CIF)

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans le cadre de la législation en vigueur. Il est ouvert aux salariés ayant une ancienneté en tant que salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'établissement concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un CIF peut obtenir de l'OPACIF auquel adhère son établissement une prise en charge partielle de son salaire et des frais de formation.

1.8. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation associent une formation et l'exercice d'un contrat de travail. Les salariés bénéficiaires sont des salariés de l'établissement en CDI, notamment ceux qui ont une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, ou ceux âgés d'au moins 45 ans ou comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou les salariés revenant d'un congé parental.

Conformément à la loi, les périodes de professionnalisation ont une durée d'au moins 35 heures pour les établissements d'au moins 50 salariés et de 70 heures pour celles d'au moins 250 salariés, cette durée minimale n'étant pas exigée pour la réalisation d'un bilan de compétences, d'une VAE ou pour la formation des salariés d'au moins 45 ans.

Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail, mais elles peuvent aussi se dérouler hors du temps de travail dans le cadre de l'utilisation du DIF ou avec l'accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation et moyennant des engagements de l'établissement. Pour les salariés en CDII : les règles fixées à l'article 1.1 sont applicables.

1.9. Contrats de professionnalisation

Ces contrats, qui associent une formation et l'exercice d'un contrat de travail, ont pour objet de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et des bénéficiaires des minima sociaux. Les clauses de dédit-formation ne sont pas autorisées. La rémunération obéit à des règles spécifiques.

Les contrats de professionnalisation ont une durée minimale de 6 mois, la durée totale peut être portée à 24 mois notamment pour l'obtention d'un diplôme professionnel. Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

1.10. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Elle permet aux salariés d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP en faisant valider leurs expériences acquises, notamment professionnelles.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou ayant plus de 45 ans ont une priorité d'accès à la VAE.

Les parties signataires considèrent que, dans les établissements, les publics prioritaires sont les enseignants en poste qui ne peuvent justifier des diplômes exigés par les autorités de tutelle.

1.11. Congé spécial

Il est rappelé que les salariés peuvent également bénéficier du congé spécial tel que prévu à l'article 16 de la convention collective.

1.12. OPCA et OPACIF

Information : les salariés de chaque établissement sont informés, par tout moyen décidé par la direction, de l'OPCA et de l'OPACIF, auxquels l'établissement adhère : coordonnées et interlocuteurs.

Financement : certaines actions citées aux articles précédents peuvent bénéficier d'un financement total ou partiel par les deux organismes ci-dessus.

1.13. Clauses de dédit formation

Les établissements peuvent mettre en place des clauses de dédit formation pour les actions de développement des compétences : d'une durée au moins égale à 120 heures ou d'un coût, hors coût salarial, supérieur à 3 000 €, sous réserve d'une prise en charge des frais de formation (salaires non compris) par l'établissement et du dépassement par celui-ci de ses obligations légales en matière de financement.

Sa durée ne peut excéder 2 ans ou 3 ans si l'action dure plus de 6 mois. Elle doit être prévue dès le départ et son non-respect par la démission avant la fin de la période d'engagement entraîne le remboursement par le salarié des frais de formation engagés en appliquant un système dégressif.

CHAPITRE II

GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La mise en place de la GPEC relève d'abord de la responsabilité de chaque établissement.

A. – Dispositifs

2.1. Entretien professionnel de milieu de carrière

L'entretien professionnel de milieu de carrière est organisé, par les établissements de plus de 50 salariés, pour les salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire. Il a notamment pour objet d'informer les salariés sur les droits en matière de bilan d'étape professionnel, bilan de compétences, action de professionnalisation.

Les autres établissements sont invités à mettre en place cet entretien pour leurs salariés concernés.

2.2. Bilan de compétences

Les salariés en CDI ayant au moins 5 ans d'ancienneté peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences pris en charge soit par l'organisme collecteur du CIF, soit dans le cadre du DIF, après accord de l'employeur, soit dans le cadre du plan de formation.

Ce droit est aussi ouvert aux salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et justifiant soit de 20 ans d'activité professionnelle, soit d'un âge supérieur à 45 ans. Bien entendu, d'autres salariés peuvent, avec l'accord de leur employeur et de l'organisme financeur, obtenir un bilan de compétences.

Pour les salariés en CDD, les conditions spécifiques prévues par la loi sont applicables.

2.3. Mobilité interne

La mobilité interne est un des outils permettant aux salariés soit de progresser dans leur évolution professionnelle, soit de conserver leur emploi. Lorsqu'un salarié en bénéficie, les deux parties peuvent d'un commun accord prévoir une période probatoire de durée limitée au cours de laquelle ou à son issue, le salarié retrouve son emploi antérieur ou un emploi équivalent.

2.4. Tutorat intergénérationnel

Les établissements sont invités à choisir pour chaque salarié en contrat ou période de professionnalisation, un tuteur interne chargé de les accueillir et de les guider dans l'entreprise.

Les dépenses de formation des tuteurs ainsi que celles liées à l'exercice du tutorat peuvent être prises en charge partiellement par l'OPCA.

Les parties signataires rappellent que les établissements peuvent proposer en interne, à des salariés dans leur seconde partie de carrière, des opérations de tutorat pour les jeunes embauchés. A l'inverse, il peut être demandé à de nouveaux embauchés de participer à la mise à jour des connaissances des salariés en poste dans des domaines spécifiques.

Les établissements sont invités à mettre en place :

- des dispositifs permettant de valoriser la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage ;
- des actions aidant à exercer ces fonctions.

2.5. Passeport orientation et formation

Chaque salarié peut établir à son initiative son passeport orientation formation qui contient les informations qu'il a lui-même rédigées :

- soit sur sa formation initiale : diplômes, titres, connaissances, compétences... ;
- soit sur sa formation continue en particulier : actions de formation internes ou externes à l'entreprise, qualifications obtenues, etc.

Le salarié est seul propriétaire de son passeport. L'établissement ne peut ni lui imposer, ni en exiger la communication.

Le salarié peut obtenir des modèles de passeport notamment auprès des OPCA.

2.6. Bilan d'étape professionnel

A la date de signature du présent accord, les conditions d'application de cette nouvelle obligation ne sont pas déterminées.

B. – Information, négociation

2.7. Au niveau de la branche : évolution de l'emploi

Au niveau de la branche, les informations sur l'emploi seront complétées par les données, quand elles existent, sur les 2 années précédentes afin d'avoir une vision des évolutions sur 3 ans.

2.8. Au niveau de l'établissement

Information collective : dans les établissements de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise (ou la DUP) est informé une fois par an sur la « stratégie » de l'entreprise pour la ou les années à venir, et ses conséquences éventuelles sur les emplois et les compétences. Les autres établissements sont également invités à fournir cette information à leurs représentants du personnel quand ils existent.

Diagnostic : tous les établissements sont invités, quelle que soit leur taille et tous les 5 ans, à procéder à un diagnostic global sur l'état des lieux des métiers et des compétences, les passerelles éventuelles entre les métiers, l'analyse des métiers en développement ou en décroissance. Ils en informent les représentants du personnel.

2.9. Négociation triennale obligatoire

Prévue par le code du travail, elle concerne les établissements employant au moins 300 salariés.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

3.1. Clause de revoyure

Les parties signataires se reverront après 3 ans d'application de l'accord pour un bilan de son application et décider des aménagements éventuels à y apporter.

En cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle (ANI étendu) ayant un impact sur le contenu du présent accord, les parties se reverront dans les 3 mois pour apporter en tant que de besoin les modifications nécessaires au présent accord.

3.2. Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FESIC auprès des services de l'administration du travail et du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 25 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FESIC ;
UGEI GP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;
SPELC ;
SNEC CFTC ;
SNEFP CGT ;
SYNEP CFE-CGC ;
FNEC-FP FO.