

Brochure n° 3145

Convention collective nationale
IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES

ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450345M
IDCC : 915

Champ d'application professionnel (art. 2 de la convention collective nationale) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

PRÉAMBULE

Pour faire face à la technicité croissante des activités des entreprises de la branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle continue favorisant le développement permanent des compétences et des qualifications des salariés, leur adaptation aux évolutions de l'emploi et l'insertion professionnelle par la formation en alternance.

Dans cette perspective, les signataires du présent accord :

- créent une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en tant qu'organe d'orientation de la politique de la branche en matière d'emploi et de formation ;
- créent un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- définissent les modalités de mise en œuvre des dispositifs de formation et des outils de gestion des compétences ;
- demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée à la branche professionnelle ;
- demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME de répartir les ressources destinées à assurer le fonctionnement paritaire de la SPP en direction des organisations patronales et syndicales siégeant en SPP.

Les dispositions suivantes visent en particulier à organiser l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dans le cadre des périodes de professionnalisation du plan de formation, la gestion des plans de formation étant laissée à la libre appréciation de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie professionnelle, notamment par le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'entretien professionnel, le passeport orientation formation.

Article 1^{er}

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille sur l'emploi, les métiers et les qualifications.

Dans cette perspective, les parties signataires décident de la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales.

Ils s'engagent à en assurer le pilotage politique et confient au service spécialisé d'AGEFOS PME la mise en œuvre opérationnelle de son activité.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour missions :

- de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les productions de l'observatoire permettront une analyse des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation par les partenaires sociaux et, *in fine*, le pilotage de la politique de formation professionnelle dans la branche.

La CPNEFP constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et à examiner les productions.

Article 2

CPNEFP

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les partenaires sociaux à mettre en place une instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans ces domaines.

Les parties signataires décident de la création, au sein de la branche, d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP.

2.1. Composition

La commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés parties prenantes à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluation industrielles et commerciales à raison d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant pour chacune et, pour la délégation patronale, d'autant de délégués que de représentants des syndicats de salariés.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission de son choix du même collègue.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation.

2.2. Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par le collège patronal et le collège des salariés, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collègue.

Chaque président et chaque vice-président est désigné par son collègue respectif. Les mandats du président et du vice-président sont de 3 ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle peut être réunie à la demande de deux de ses membres. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués également et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises relevant de la convention collective UPEMEIC n'entraîne pas de réduction de leur rémunération.

2.3. Attributions

La commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes.

En matière professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche ;
- participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes ;
- concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- 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 ;
- formuler des propositions et donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.

En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;

- faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

Article 3

Plan de formation de l'entreprise

3.1. Objet et définition du plan de formation

Conformément à la loi, l'employeur :

- assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de formation.

L'accès des salariés à des actions inscrites dans le plan de formation est assuré à l'initiative de l'employeur après information et consultation des instances représentatives du personnel, conformément aux dispositions du code du travail.

3.2. Catégories d'actions de formation

Le plan de formation est présenté en distinguant en deux catégories d'actions :

- catégorie 1: actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi de ces actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- catégorie 2 : actions de développement des compétences. Ces actions se déroulent pendant ou hors le temps de travail. Elles peuvent être réalisées en tout ou partie hors du temps de travail en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur :
 - dans la limite de 80 heures par an et par salarié
 - ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion. L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi 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 acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation, exonérée de cotisations sociales, est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 4

Consultation des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail, notamment les articles L. 2323-34 et suivants.

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

A la suite de cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

- la première réunion, qui intervient avant le 1^{er} octobre de chaque année, porte sur la présentation et la discussion des documents prévus à l'article D. 2323-5 du code du travail. Cette première réunion prend notamment en compte le résultat de la consultation sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- la seconde réunion, qui intervient avant le 31 décembre de chaque année, concerne le plan de formation de l'entreprise, les conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Article 5

Contrat de professionnalisation

5.1. Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet :

- de permettre d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle créé par la CPNEFP ;
- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

5.2. Publics visés

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

5.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée.

Contrat à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée minimale. Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires des minima sociaux ou anciens titulaires d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus ;
- qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche.

Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires des minima sociaux ou anciens titulaires d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus ;
- qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche.

5.4. Durée des actions de formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues (titres ou diplômes inscrits au RNCP) ;
- pour les qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche.

5.5. Obligations des parties au contrat

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition des savoir-faire requis.

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

5.6. Tutorat

Conformément à l'article 7 du présent accord, un tuteur volontaire peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation.

5.7. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;

- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

5.8. Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Bénéficiaires âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération minimale calculée comme suit.

(En pourcentage du Smic.)

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES	
	16 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
	Au premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué	
Inférieur au bac professionnel	55	70
Au moins égal au bac professionnel ⁽¹⁾	65	80

(1) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Bénéficiaires âgés d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale.

5.9. Prise en charge par l'OPCA

Les coûts relatifs à la professionnalisation peuvent faire l'objet d'une prise en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, sous réserve des disponibilités financières, sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 8 du présent accord.

Article 6

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

Elle a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter l'évolution professionnelle du salarié, son maintien dans l'emploi ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires pour l'accès à la période de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;

- les salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi prévue à l’article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés ;
- les salariés titulaires d’un contrat unique d’insertion (CUI).

6.1. Actions de formation éligibles

La période de professionnalisation doit permettre au salarié :

- soit d’acquérir une qualification :
 - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
 - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP ;
- soit de suivre une action de formation dont l’objectif est défini par la CPNEFP.

6.2. Tutorat

Conformément à l’article 7 du présent accord, un tuteur volontaire peut être désigné par l’employeur pour accueillir et guider le salarié en période de professionnalisation.

6.3. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s’élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :

- à 35 heures pour les entreprises d’au moins 50 salariés ;
- à 70 heures pour les entreprises d’au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s’applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l’expérience. Elle ne s’applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d’au moins 45 ans.

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 de maladies professionnelles.

6.4. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, mises en œuvre à l’initiative de l’employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

6.5. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- à l’initiative du salarié, dans le cadre du DIF, conformément à l’article 9 du présent accord, en accord avec son employeur ;
- à l’initiative de l’employeur, après accord écrit du salarié, s’il s’agit d’une action de développement des compétences.

La durée d’une action de formation hors temps de travail, organisée dans le cadre d’une période de professionnalisation, ne peut excéder la somme :

- des heures acquises par le salarié au titre du DIF ; ces heures sont engagées par accord écrit entre le salarié et l’employeur ;
- de 80 heures sur une même année civile, correspondant à la durée annuelle maximale d’une action de développement de compétences (catégorie 2 du plan de formation).

En cas de formation hors temps de travail, l’employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l’entreprise 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 à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

6.6. Prise en charge par l'OPCA

Les coûts relatifs à la professionnalisation peuvent faire l'objet d'une prise en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 7

Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent aux entreprises leur obligation de désigner un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

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

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille, le cas échéant, à leur dispenser une formation facilitant la mise en œuvre de la mission tutorale.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise. Chaque tuteur encadre au maximum deux salariés.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Article 8

Financement et prise en charge de la professionnalisation par l'OPCA

Dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) sont pris en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, sous réserve de son accord préalable et sur la base du forfait horaire de 9,15 €.

Dans le respect des prérogatives du conseil d'administration d'AGEFOS PME, ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une modulation par la SPP, en application des orientations définies par la CPNEFP et sous réserve des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation ».

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales peuvent être pris en charge par AGEFOS PME dans la limite des plafonds mensuels et durées respectivement définis par les dispositions législatives et réglementaires.

Les entreprises sont invitées à consulter AGEFOS PME pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation.

Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

9.1. Bénéficiaires et acquisition du DIF

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise acquiert 20 heures par an au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée *pro rata temporis*.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF calculé *pro rata temporis*. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois.

Le DIF s'acquiert à l'issue de 1 année entière, à terme échu, en fonction de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du DIF est fixée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits peuvent être cumulés dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années nécessaire pour l'atteinte de ce plafond par les salariés à temps partiel.

9.2. Mise en œuvre et financement du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action durant deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation, sous réserve que cette action entre dans ses propres priorités. 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 droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

9.3. Actions prioritaires de branche

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont définies par la CPNEFP de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter AGEFOS PME pour connaître les actions prioritaires et les possibilités de prise en charge sur les fonds mutualisés de la professionnalisation.

9.4. Déroulement du DIF

Tout au long de la période d'exécution du contrat de travail, le DIF peut être utilisé pour une formation réalisée sur ou hors temps de travail.

Hors temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail et dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation

est exonérée des cotisations sociales et est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Sur le temps de travail

L'employeur et le salarié peuvent également convenir que la formation suivie au titre du DIF est réalisée sur le temps de travail. Dans ce cas, la formation donne droit au maintien de la rémunération.

9.5. Portabilité du droit individuel à la formation

A l'issue du contrat de travail, le DIF est « portable » dans les conditions suivantes.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise

Il peut demander avant son départ de l'entreprise à utiliser le DIF acquis dans les conditions suivantes :

- licenciement pour motif personnel (sauf faute lourde privative du DIF) : l'employeur doit mentionner obligatoirement dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié, et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son préavis.

La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la fin de son préavis. Dans ce cas, cette action est financée par l'entreprise à hauteur d'une somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquises multiplié par 9,15 € (forfait réglementaire de prise en charge au titre de la professionnalisation).

En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur ;

- rupture conventionnelle : le salarié peut demander à bénéficier de DIF. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié. Le financement de la formation est fixé par accord entre l'employeur et le salarié ;
- démission : le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié. En cas d'acceptation, l'action du DIF devra être réalisée avant la fin du préavis.

Dans ce cas, l'intégralité du coût de la formation est à la charge de l'employeur ;

- départ à la retraite : le salarié perd les droits acquis au titre du DIF ;
- licenciement économique et d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnel (CSP) : après acceptation du CSP par le salarié, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au montant de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette horaire de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. Ce versement à Pôle emploi a pour effet de solder le DIF du salarié. En cas de refus du contrat de sécurisation professionnel par le salarié, la procédure est identique à celle prévue en cas de licenciement pour motif personnel ;
- licenciement pour faute lourde : le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

Lorsque le salarié s'inscrit à Pôle emploi après rupture de son contrat de travail

La portabilité du DIF peut être mise en œuvre si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage, et notamment dans les cas suivants :

- licenciement sauf faute lourde ;
- rupture conventionnelle ;
- démission légitime (selon les critères de Pôle emploi, notamment démission en cas de mutation du conjoint) ;

- fin d'un contrat à durée déterminée si le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'utilisation du DIF est soumise à l'avis du référent Pôle emploi. Si un avis favorable est rendu, le financement de l'action est supporté par l'OPCA de l'entreprise dans laquelle le DIF a été acquis, à hauteur de 9,15 € multipliés par le nombre d'heures de DIF mentionné sur le certificat de travail du salarié.

Lorsque le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF portable pendant une durée de 2 ans à compter de son embauche. L'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande du salarié.

9.6. Mention dans le certificat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité du DIF, l'employeur doit mentionner dans le certificat de travail le solde des heures de DIF dont bénéficie le salarié et la somme forfaitaire correspondante, soit 9,15 € multipliés par le nombre d'heures, ainsi que le nom de l'OPCA dont relève l'entreprise au titre de la collecte des fonds de professionnalisation.

Article 10

Entretien de seconde partie de carrière

10.1. Objectif

L'entretien de seconde partie de carrière vise à informer le salarié, notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

10.2. Mise en œuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans les entreprises ou groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien de seconde partie de carrière est obligatoirement mis en œuvre à l'initiative de l'employeur. Dans ces entreprises, il est obligatoirement renouvelé tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur.

Article 11

Bilan de compétences

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être réalisée :

- à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ; le coût de la prestation est à la charge de l'employeur ;

- à l’initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences ou hors temps de travail ; le coût de la prestation est à la charge de l’OPACIF dont relève l’entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l’employeur ni à un tiers sans l’accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment aux articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

Article 12

Passeport orientation formation

Conformément à l’article L. 6315-2 du code du travail, est mis à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense :

1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises susceptibles d’aider à l’orientation ;

2° Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l’occasion d’un entretien professionnel, d’un bilan de compétences ou d’un bilan d’étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l’employeur ou relevant de l’initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, du service civique et de ces activités.

L’employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d’embauche qu’il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l’embauche d’un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Article 13

Validation des acquis de l’expérience

13.1. Objectif

La validation des acquis de l’expérience (VAE) permet d’obtenir tout ou partie d’une certification – diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles RNCP – à partir d’une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole.

L’expérience acquise, en lien avec la certification visée, est validée par un jury, sur la base d’un dossier constitué par la personne concernée.

13.2. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d’expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Ce dispositif est particulièrement adapté à la problématique des seniors dont la qualification formelle est faible mais dont l’expérience professionnelle est importante.

13.3. Mise en œuvre

La VAE peut être mise en œuvre :

- à l’initiative de l’employeur, avec l’accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation ;
- à l’initiative du salarié, avec l’accord de l’employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- à l’initiative du salarié dans le cadre d’un congé de VAE d’une durée maximale de 24 heures.

Les employeurs sont invités à se rapprocher d’AGEFOS PME pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre des périodes de professionnalisation. Les salariés sont invités à se rapprocher du FONGECIF de leur région pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre du congé de VAE.

Article 14

Financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution légale des entreprises, fixée en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l’entreprise selon son effectif.

14.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, soit 0,55 % de la masse salariale annuelle brute réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation et des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur (formation des tuteurs et fonction tutorale) ;
- 0,4 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

14.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute, décomposé comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche et affecté au financement :
 - des périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des formations de tuteur ;
 - des coûts liés à l’exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- 0,9 % de la masse salariale annuelle brute pour le financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Cette contribution peut être gérée directement par l’employeur ou faire l’objet d’un versement volontaire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, ou à un autre OPCA interprofessionnel.

14.3. Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution légale des entreprises de 20 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale annuelle brute, décomposé comme suit :

- 0,5 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, et affecté au financement :
 - des périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des formations de tuteur ;

- des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- 0,9 % de la masse salariale annuelle brute pour le financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Cette contribution peut être gérée directement par l'employeur ou faire l'objet d'un versement volontaire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, ou à un autre OPCA interprofessionnel ;
- 0,2 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versé au FONGECIF et affecté au financement du congé individuel de formation, de bilan de compétences et de VAE.

14.4. Contribution CIF-CDD due par les entreprises employant un ou plusieurs salariés en CDD quels que soient leurs effectifs

Les entreprises qui emploient un ou plusieurs salariés en CDD sont tenues de verser au FONGECIF 1 % de la masse salariale brute annuelle versée à ces CDD. Cette contribution est affectée au financement d'un congé individuel de formation spécifiquement ouvert aux salariés en CDD. Les salariés sont invités à se rapprocher du FONGECIF pour connaître les conditions d'accès à ce congé spécifique.

Tableau récapitulatif des contributions légales des entreprises et des obligations de versement à AGEFOS PME :

ENTREPRISES de moins de 10 salariés		ENTREPRISES de 10 à moins de 20 salariés		ENTREPRISES de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la contribution : plan de formation, financement de la professionnalisation-DIF prioritaire, congé individuel de formation (bilan de compétences, VAE)						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement obligatoire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche						
Totalité de la contribution 0,15 % + 0,40 %		0,15 % professionnalisation		0,50 % professionnalisation		OPACIF
Plus 1 % CIF-CDD versé au FONGECIF par toute entreprise employant des CDD quel que soit l'effectif						

Article 15

Section paritaire professionnelle

Les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée à la branche professionnelle qui sera notamment chargée, conformément aux dispositions législatives et réglementaires :

- de recommander les priorités (publics/formations) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de définir des priorités de formations et les règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA, en cohérence avec le présent accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP.

Pour l'élaboration des priorités, dans le respect des prérogatives de gestion et décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés, la SPP prend en compte des orientations définies CPNEFP.

Un protocole de création et de fonctionnement de la SPP sera conclu entre les signataires du présent accord et AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche professionnelle.

Article 16

Contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Concernant le financement du FPSPP, les textes prévoient qu'un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la contribution légale des employeurs à la formation professionnelle continue est versé au FPSPP, par l'intermédiaire des OPCA.

Cette contribution est fixée chaque année par arrêté ministériel.

L'article L. 6332-19 du code du travail précise : « Les sommes mentionnées aux 1^o et 2^o s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Au titre du congé individuel de formation, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent. Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. »

Pour l'application de ce texte, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de la répartition suivante :

Le montant total de ladite contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises de la branche au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 17

Portée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions, sauf dispositions plus favorables.

Article 18

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

Article 19

Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension

19.1. Dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail. Conformément

aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

19.2. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

19.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FSE ;
UPEMEIC ;
GEEXI.

Syndicats de salariés :

UNSA FCS ;
FBA CFDT ;
CFE-CGC assurances.