

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

**IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

AVENANT N° 3 DU 5 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA MISE À JOUR DU CHAPITRE IV DE LA CONVENTION
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1551110M*

IDCC : 1513

Entre :

La FNECE ;

Le CSEM ;

Le SNBR ;

Le SES ;

L'ABF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

Le SNI2A CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Mise à jour du chapitre IV de la convention collective nationale au regard de la loi du 5 mars 2014, des décrets et de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire.

Il est rappelé que les dispositions non modifiées du chapitre IV ont, antérieurement à sa mise à jour, fait l'objet d'une extension. Le présent avenant substitue et remplace dans sa globalité l'actuel chapitre IV de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière.

Article 4.1

L'apprentissage est régi par les dispositions des articles L. 6211-1 et suivants du code du travail.

Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et, sous réserve des dispositions des articles L. 6231-2 et suivants, des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage.

Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur et la ou les entreprises susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par le décret mentionné aux articles L. 6211-5 et L. 6222-3 et suivants du code du travail.

Durée et conditions du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou illimitée. La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage durant le contrat est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier, sous réserve des dispositions des articles L. 6222-11, entre 1 et 3 ans ; elle est fixée dans les conditions prévues par le décret mentionné à l'article L. 6222-14 du code du travail, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement.

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes, sous réserve d'être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage, sauf exception prévue à l'article L. 6222-2 du code du travail.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la réglementation, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, à

suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage et en entreprise et à se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer au mieux sa mission dans les conditions de l'article L. 6223-8 du code du travail.

Formation pratique de l'apprenti

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Salaire de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentages du Smic.

Les pourcentages sont fixés comme suit :

- 15 % du Smic pendant le 1^{er} semestre d'exécution du contrat ;
- 25 % du Smic (2^e semestre) ;
- 35 % du Smic (3^e semestre) ;
- 45 % du Smic (4^e semestre) ;
- 60 % du Smic (5^e semestre) ;
- 100 % du Smic (6^e semestre).

En outre, ces pourcentages se trouvent majorés du fait de l'âge de l'apprenti de :

- plus 10 points à partir de 18 ans ;
- plus 20 points à partir de 21 ans ;
- plus 30 points à partir de 23 ans,

sans toutefois que cette majoration ait pour effet de porter le pourcentage obtenu à plus de 100 % du Smic.

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser aux apprentis le montant le plus élevé de la rémunération légale ou conventionnelle fixée en pourcentage du Smic.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé par l'article D. 6222-26 du code du travail.

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} première année d'exécution du contrat ;
- b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

a) A 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

b) A 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

c) A 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Âge de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		Loi	Convention collective (CCN)	Disposition la plus favorable
Jusqu'à 17 ans	1re	1er semestre	25 %	15 %	Loi
		2e semestre		25 %	Dispositions identiques
	2e	1er semestre	37 %	35 %	Loi
		2e semestre		45 %	CCN
	3e	1er semestre	53 %	60 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN
De 18 à 20 ans	1re	1er semestre	41 %	25 %	Loi
		2e semestre		35 %	Loi
	2e	1er semestre	49 %	45 %	Loi
		2e semestre		55 %	CCN
	3e	1er semestre	65 %	70 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN
De 21 à 22 ans	1re	1er semestre	53 %	35 %	Loi
		2e semestre		45 %	Loi
	2e	1er semestre	61 %	55 %	Loi
		2e semestre		65 %	CCN
	3e	1er semestre	78 %	80 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN
A partir de 23 ans	1re	1er semestre	53 %	45 %	Loi
		2e semestre		55 %	CCN
	2e	1er semestre	61 %	65 %	CCN
		2e semestre		75 %	CCN
	3e	1er semestre	78 %	90 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN

Article 4.2

Formation professionnelle

Article 4.2.1

Préambule

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés. Elle a vocation à promouvoir la sécurisation des parcours professionnels en permettant à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences pour favoriser son évolution professionnelle, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification pour les jeunes et certains salariés, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- favoriser l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
 - du compte personnel de formation, en accord avec l'entreprise.
- développer les actions de formation en veillant à ce que la nature, la durée, les incitations et engagements auxquels ces actions donnent lieu dans le cadre des heures inscrites en CPF permettent de les adapter aussi bien pendant qu'en dehors du temps de travail ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, et donc l'égalité professionnelle dans les emplois de l'entreprise ;
- assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et par l'accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de projets professionnels.

Section 1

Actions de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4.2.2

Définitions

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.
2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle : elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre

le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.

3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :

- les actions d'adaptation des salariés : elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences des salariés : elles ont pour objet de développer les compétences d'un salarié, soit dans l'exercice de son travail actuel, soit pour lui permettre d'évoluer vers une autre qualification.

4. Les actions de promotion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

5. Les actions de prévention : elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

6. Les actions de conversion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

8. Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique.

9. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche ou d'une certification visée à l'article 3.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire signé le 30 octobre 2014 et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

11. Les actions permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6314-2 du code du travail.

12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).

13. Les actions de formation engagées dans le cadre de l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale au bénéfice d'un salarié en arrêt de travail percevant les indemnités journalières.

14. Les actions de formation ouvertes et à distance se déroulant dans les conditions prévues par l'article L. 6353-1 du code du travail.

Article 4.2.3

Validation des acquis de l'expérience

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité dans la branche en ce qu'il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les parties signataires demandent aux OPCA concernés de développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, en particulier en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront pour la préparation de leur dossier et de leur entretien avec le jury :

- d'un congé de 3 jours ouvrés rémunérés ;
- d'un accompagnement dans les conditions prévues par les articles L. 6423-1 et R. 6423-2 et suivants.

Les modalités de prise en charge de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience seront définies dans l'accord de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, les dépenses devront couvrir :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, les taxes sur les salaires.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE (voir art. 4.2.11 pour le financement ci-après). Dans ce cadre, les sommes seront imputées sur les obligations au titre de la professionnalisation. Si l'employeur prend en charge la VAE au titre du plan de formation, il s'acquittera des frais afférents.

Article 4.2.4

Accès aux actions de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

1. A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 6312-1 du code du travail ;
2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail ;
3. A l'initiative du salarié pour la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 du code du travail ;
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1 du code du travail.

Section 2

Objectifs de la formation professionnelle

Article 4.2.5

Objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment en raison de la modification de l'environnement et de l'évolution technologique.

La définition de ces orientations et l'ordre des priorités feront l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi qui peut formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications compétent. Les propositions de la CPNEFP sont validées par la commission sociale paritaire.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes, selon l'affectation de la formation ci-dessous précisée :

PF : plan de formation ;

PP : période de professionnalisation ;

CP : contrat de professionnalisation ;

CPF : compte personnel de formation ;

Actions prioritaires :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations (PF, PP, CP ou CPF) ;
- maintenance des équipements et travaux neufs (PF, PP, CP ou CPF) ;
- transport, manutention, magasinage, logistique (PF, PP, CP ou CPF) ;
- secrétariat, achat, activité commerciale, marketing (PF, PP, CP ou CPF) ;
- finances, comptabilité, gestion juridique (PF, PP, CP ou CPF) ;
- ressources humaines, management et gestion de projets (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préparation à l'exercice de la fonction tutorale (PF, CPF) ;
- bureautique, informatique de gestion (PF, PP, CP ou CPF) ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux (PF, PP, CP ou CPF) ;
- communication et information (PF, PP, CP ou CPF) ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels (PF, CPF) ;
- alphabétisation, langage des signes (PF, CPF) ;

- recherche et développement, laboratoires (PF, PP, CP ou CPF) ;
- sécurité environnementale, sécurité alimentaire et qualité des produits (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préservation de l’employabilité notamment des premiers niveaux de qualification en leur apportant un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (lecture, écriture, transmission des consignes, etc.) permettant ensuite d’accéder à des formations qualifiantes et/ou diplômantes (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préservation de l’employabilité des seniors pour mieux leur permettre d’accéder à de nouveaux emplois et pour leur permettre de suivre l’évolution des emplois (PF, PP, CP ou CPF) ;
- actions de formation favorisant le reclassement des salariés déclarés inaptes au poste de travail ou à certains travaux (PF) ;
- développement des compétences personnelles et professionnelles, des compétences linguistiques, des formations diplômantes et certifiantes (PF, PP, CP ou CPF) ;
- développement de la culture scientifique et technique (PF, PP, CP ou CPF).

Le personnel d’encadrement qui exerce, dans sa fonction d’organisation et d’animation, une responsabilité directe de formation bénéficiera, à son niveau, d’une formation appropriée au titre du plan de formation.

Les parties signataires favorisent les formations débouchant sur des certifications, des diplômes ou des titres homologués et agiront en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

L’utilisation du CPF à l’initiative du salarié, telle qu’énumérée ci-dessus, ne vaut que pour les formations qualifiantes ou certifiantes.

Article 4.2.6

Programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement souhaitable d’une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus.

Il est, notamment, rappelé que la négociation obligatoire sur la GPEC au niveau des entreprises et des groupes inclut le thème des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle, les objectifs du plan de formation, les publics prioritaires et les connaissances et compétences à acquérir pour les 3 années de validité de l’accord.

Il est désormais possible, suite à un accord d’entreprise, d’établir un plan de formation pour une durée de 3 ans.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques, de l’évolution des investissements, des technologies, des modes d’organisation du travail et de l’aménagement du temps de travail dans l’entreprise.

Ce programme définit les perspectives d’actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Conformément à l’article L. 2323-40 du code du travail, le comité d’entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s’appuyer sur les conclusions réalisées par la CPNEFP ainsi que sur celles de l’observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Section 3

Plan de formation

Article 4.2.7

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation entrant dans le cadre du CPF, de la VAE, des périodes de professionnalisation et de desiderata personnels en lien avec les besoins de l'entreprise.

Ainsi, lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation doivent aussi concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 4.2.8

Typologies des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Le plan de formation comporte deux catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Section 4

Compte personnel de formation

Article 4.2.9

Droit au compte personnel de formation

Il est rappelé que le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Conformément à l'article L. 6323-11, alinéa 2, lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d’une part, que le CPF ne peut être utilisé qu’à l’initiative du salarié et mobilisé avec l’accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d’autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre de financements affectés au CPF, jusqu’au 1^{er} janvier 2021.

Le traitement automatisé de données à caractère personnel externe à l’entreprise, dénommé “système d’information du compte personnel de formation”, dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par le décret n° 2014-1717 du 30 décembre 2014, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Chaque salarié aura de ce fait la possibilité de disposer, dans le cadre du système d’information sur son CPF, d’un passeport d’orientation, de formation et de compétences dont lui seul aura l’accès.

Lors de chaque embauche, l’employeur informera le salarié qu’il doit activer son CPF.

Article 4.2.10

Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l’article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification prévue au présent accord ou celles qui permettent d’obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les formations visant l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l’obtention d’une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d’heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- les formations permettant l’acquisition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles et les actions relatives à l’accompagnement de la VAE ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

Ainsi, ces actions vont être mises en œuvre principalement pour les salariés considérés comme prioritaires par l’article L. 6323-14 du code du travail auquel il est fait renvoi

Article 4.2.11

Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d’administration d’OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des frais de rémunération lorsque la formation est organisée en accord avec l’employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d’administration d’OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d’actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d’administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d’enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu’elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d’un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

S'agissant des frais de rémunération, conformément à l'article R. 6323-5 du code du travail, la prise en charge par l'OPCALIM se fait dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM :

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des différentes branches de la filière alimentaire ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié :

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu, suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif "période de professionnalisation" dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre du compte personnel de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Section 5

Congé individuel de formation

Article 4.2.12

Financement

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes territoriaux paritaires interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés "fonds de gestion du congé individuel de formation" (FONGECIF).

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux organismes interprofessionnels régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 4.2.13

Définition et règles d'utilisation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation.

La personne qui demande un congé individuel de formation peut décider de mobiliser son compte personnel de formation, notamment si après validation de sa demande par l'OPACIF elle a un "reste à charge". Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

A l'issue du congé individuel, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un éche-

lon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalable-ment conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

Section 6

Contrat de professionnalisation

Article 4.2.14

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus :
 - qui ont validé un second cycle d'étude secondaire ou qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

Article 4.2.15

Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale de l'action de professionnalisation ou du contrat peut être portée à 24 mois, respectivement pour un contrat à durée déterminée ou indéterminée, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 4.2.16

Nature de la formation et tutorat

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

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation pour les CDD ou de la durée de l'action de formation pour le CDI, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

Article 4.2.17

Frais de formation

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les CQP de la branche, dont la liste est établie par la CPNEFP ;
- les CAP, BEP, bac pro, BTS, CFG ;
- les licences professionnelles, conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 4.2.5 du présent chapitre pour les contrats de professionnalisation ;
- les masters 1 et 2.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation définies se fait sur la base des forfaits horaires prévus, sous réserve des dispositions de l'article D. 6332-87 du code du travail.

Article 4.2.18

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

a) Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

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

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

b) Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Section 7

Périodes de professionnalisation

Article 4.2.19

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes, notamment :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, actuellement ou dans le futur, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4.2.5 de l'accord de branche ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 4.2.20

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectifs de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche (CQP), soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (SCC), formations figurant dans l'inventaire national.

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme, ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les éléments du contrat de filière.

La prise en charge par l'OPCA des actions de formation se fait sur la base du forfait prévu à cet effet.

Article 4.2.21

Conditions au départ en formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 4.2.22

Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir lieu soit par abondement du compte personnel de formation, soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à du temps de travail effectif.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation, qu'elles se déroulent dans le cadre du CPF ou du plan de formation, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail, les engagements de l'entreprise 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 et les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Lorsque la qualification visée doit être sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique, l'employeur, en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention, s'assure de la présentation de l'intéressé aux épreuves prévues.

Lorsque la qualification visée a été définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

Lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective, l'évaluation de la formation reçue est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec le tuteur et l'organisme signataire de la convention de formation.

Section 8

Accompagnement individualisé du salarié

Article 4.2.23

Entretien professionnel et bilan de compétences

Tout salarié pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les 2 ans. Chaque salarié sera informé dès son embauche qu'il bénéficie de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail relatif à l'entretien professionnel.

Cet entretien portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la pratique professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement des compétences, avec un objectif de développement de l'employabilité.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnés ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les modalités d'organisation de ces entretiens pourront être définies par accord d'entreprise, ou après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, celui-ci sera constaté et ne pourra en aucun cas être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'entreprise de participer à l'entretien, il appartient au salarié de saisir les délégués du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Section 9

Dispositions particulières liées à certaines actions de formation

Article 4.2.24

Priorités des titulaires de formations certifiantes, qualifiantes...

Les entreprises s'engagent, après avoir dressé un bilan de la formation suivie – dans la mesure où l'intéressé a fréquenté le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves prévues à l'issue du stage – à donner à égalité de compétences priorité à l'examen de la candidature du salarié à un poste correspondant à ses nouvelles qualifications si ce poste est disponible dans l'entreprise.

Dans cette perspective, les parties rappellent qu'en application de l'article 3.13 de la présente convention collective, la liste des postes disponibles est affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 4.2.25

Clause de dédit formation

Les clauses de dédit formation, pour être licites dans le cadre de la jurisprudence, doivent constituer la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des coûts supérieurs aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Par exception, il est rappelé qu'est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation.

Section 10

Dispositions diverses

Article 4.2.26

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation devront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, être suivis par un tuteur.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit être désigné par l'employeur. Le tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise ou le chef d'entreprise qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il est susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées par une formation à l'exercice du tutorat, comprenant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction.

Il appartiendra au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- d'organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en contrat de professionnalisation afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux professionnels et technologiques à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune et avec l'organisme de suivi.

Les entreprises prendront en compte l'exercice du tutorat dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et sa mission.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Les signataires de l'accord considèrent comme prioritaire le financement, dans la limite des plafonds prévus par décret :

- des coûts liés à la fonction tutorale engagés par les entreprises ;
- des actions de formation des tuteurs précisées à l'alinéa 3 du présent article.

Les bénéficiaires des périodes de professionnalisation bénéficieront d'un tutorat dans les conditions d'acquisition d'un CQP.

Article 4.2.27

Egalité hommes et femmes dans le domaine de la formation professionnelle

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prendront en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNEFP pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle. La CPNEFP pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains salariés, les empêchant de partir en formation.

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

En tout état de cause, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

Article 4.2.28

Formation dans les PME

Etant donné le rôle essentiel de ces entreprises en termes d'emploi, les parties demandent à l'OPCA compétent de développer l'information en direction des responsables de ces entreprises,

des représentants du personnel et des salariés sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les salariés de ces entreprises.

Dans cette perspective, les parties signataires invitent les PME à organiser à l'attention de ce public une journée de formation sur le nouveau dispositif, prise en charge par l'OPCA.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, des priorités de financement des actions de formation seront définies en lien avec l'OPCA.

Article 4.2.29

Construction européenne et formation professionnelle

Afin de faciliter, au niveau de la branche, la prise en compte de la dimension européenne de la formation, les partenaires sociaux se tiendront informés des évolutions européennes en matière de formation et qualification intéressant les secteurs d'activité et participeront, au besoin, à l'étude des moyens de formation qui permettront à des salariés ressortissant des Etats membres d'obtenir ou de bénéficier d'un niveau de qualification équivalant à celui de leurs homologues français.

Section 11

Partenaires de la formation professionnelle dans l'entreprise

Article 4.2.30

Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés ont pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Ils formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

a) Orientations de la formation professionnelle

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies. Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont également consultés sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation.

b) Contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et de leur suivi ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation (art. D. 2323-6 du code du travail).

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

c) Apprentissage et formation des jeunes

Dans le cadre de l'article R. 2241-9, 5°, du code du travail, les signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, et notamment :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;
- les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

Afin de faciliter cette consultation, les informations utiles sont données aux membres du comité par son président. Les mêmes informations écrites sont transmises aux délégués syndicaux.

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue est présenté aux délégués du personnel.

Article 4.2.31

Commission de formation

La commission de la formation doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Les documents d'information relatifs à la formation seront également transmis aux délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cette commission aux réunions convoquées par l'entreprise leur est payé comme temps de travail. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le temps passé par les membres de la commission à l'examen du plan de formation est payé comme temps de travail dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder 20 heures par an.

Article 4.2.32

Négociation sur les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle qui, conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, peut porter sur la formation professionnelle.

Tous les 3 ans, dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l'employeur engage conformément à l'article L. 2242-15 du code du travail, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, une négociation portant sur les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan

de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Cette négociation a lieu sans préjudice de la négociation triennale sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail.

Section 12

Partenaires de la formation professionnelle au niveau de la branche

Article 4.2.33

Commission nationale paritaire interalimentaire

Les parties manifestent leur intérêt pour les travaux de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et en particulier pour l'élaboration des listes d'actions de formation à caractère professionnel établies paritairement. Elles souhaitent que ces listes soient largement diffusées, pour information, tant aux entreprises qu'aux comités d'entreprise.

Article 4.2.34

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétences prévus par les parties signataires, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

La CPNEFP aura des contacts réguliers avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) auquel elle pourra proposer des suggestions et études.

L'OPMQ informera et considérera la CPNEFP comme un partenaire actif en charge de faire remonter toutes les informations et propositions vers lui qui lui permettra de procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dont elle est notamment chargée.

Article 4.2.35

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est organisé au niveau interbranches.

La branche est partie prenante de l'OPMQ créé par les partenaires sociaux par accord du 6 décembre 2004.

L'accès au site de l'OPMQ peut s'effectuer via le site de la CPNEFP de la branche (www.cpnef.info).

Article 4.2.36

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux est l'OPCALIM.

Article 4.3

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 4.3.1

Préambule

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, les dispositions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les secteurs d'activité ci-dessus précisés par rapport au champ de la convention collective nationale.

Il est applicable aux entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

I. – Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.2

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et aux salariés de la profession remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 4.3.3

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de compétences et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

II. – Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.4

Les parties signataires peuvent mandater la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du secteur des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

Article 4.3.5

La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 (CPNEFP).

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre d'un CQP et les domaines de compétences évalués ;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et finale.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement.

III. – Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 4.3.6

La préparation d'un CQP basée sur le volontariat peut être proposée par tout employeur aux salariés des entreprises et établissements de la profession ou demandée de ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

Article 4.3.7

Toute demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, qui en assure la transmission à l'OCPA.

La préparation des CQP est organisée dans les conditions prévues par le cahier des charges visé à l'article 4 ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

Article 4.3.8

Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNEFP qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour le passage de ces épreuves un jury national est constitué.

La composition du jury national est la suivante :

- un représentant des employeurs n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe ;
- un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège "salariés" de la CPNEFP ;
- un représentant de l'OPCA dont relève l'entreprise ;
- un représentant de l'organisation professionnelle couvrant le champ d'activité de l'entreprise concernée, désignée par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le tuteur et/ou le formateur peuvent être présents à titre consultatif et entendus par le jury. Toutefois, un représentant de la branche désigné par la CPNEFP pourra présenter le dossier du (des) candidat(s) en lieu et place des tuteurs et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP.

Les missions du jury sont de valider les résultats et de donner un avis sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au moins deux fois :

- en amont de l'épreuve finale, pour examiner les référentiels adaptés, le livret de suivi et les épreuves finales ;
- en aval, pour valider et apprécier les résultats aux épreuves et ceux contenus dans le livret de suivi.

Le CQP est attribué lorsque chaque module (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du module si le candidat a obtenu au moins 5 points sur 9).

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour l'obtention du certificat, le jury CQP indiquera les domaines (ou modules) de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. La durée de validité d'un module acquis ne peut excéder une période d'activité sans interruption dans l'entreprise de 3 années.

Par ailleurs, la durée de validité du parcours CQP est de 5 ans maximum à compter de la date d'information par l'entreprise après du secrétariat de la CPNEFP, de l'entrée dans le parcours CQP du candidat.

La CPNEFP délivre les certificats de qualification professionnelle répondant aux conditions du présent accord ; ces certificats sont imprimés à entête de l'OPCA concerné et sous sa responsabilité.

IV. – Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Article 4.3.9

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues par la branche jusqu'alors et au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

La CNP transmettra à la commission nationale de la certification professionnelle la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP qu'elle estimerait utiles de faire enregistrer.

Article 4.4

Financement des certificats de qualification professionnelle

Article 4.4.1

Préambule

Par accord sur la formation professionnelle, signé le 14 février 2005, les partenaires sociaux de la branche ont réaffirmé leur attachement au développement de la formation professionnelle au sein des entreprises de la branche et à la reconnaissance des acquis professionnels au travers du dispositif de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des titres et diplômes, ainsi que les bilans de compétences qui y sont attachés.

Consciente de l'enjeu de la validation des acquis de l'expérience pour les salariés et les entreprises, la branche a déjà mis en place des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche envisagent dans le présent accord les moyens financiers pour une politique active de reconnaissance des acquis de l'expérience et plus particulièrement des CQP à son niveau.

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

Article 4.4.2

Montant de la contribution des entreprises à ce financement

Il est institué à la charge des entreprises occupant au moins 10 salariés l'obligation de consacrer à ce financement une part de la contribution obligatoire telle que prévue aux articles L. 6331-9 et suivants et R. 6331-9 du code du travail.

Pour ce faire, les entreprises concernées se réfèrent aux dispositions de l'accord de la filière alimentaire du 30 octobre 2014, qui s'appliquent, à l'exclusion de toute autre disposition conventionnelle et sans cumul possible, et notamment l'article 4.2.4 "Contribution spécifique multibranche".

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies conformément à l'accord de la filière alimentaire du 30 octobre 2014.

Article 4.4.3

Frais imputables sur les fonds

Seront imputables sur les fonds ainsi collectés, notamment :

1. Pour la création des CQP

Les frais liés à la création, l'étude et la mise en œuvre de nouveaux certificats de qualification professionnelle au niveau de la branche professionnelle.

2. Pour l'organisation des jurys

Les frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury des CQP et, le cas échéant, les frais d'accompagnement assurés par les services de l'OPCA.

Le remboursement par l'OPCA désigné par la branche se fera selon des critères déterminés annuellement entre l'OPCA et la CPNEFP.

Les frais liés à l'accompagnement des entreprises dans leur développement de CQP.

Les demandes individuelles d'entreprises sont transmises directement auprès d'OPCALIM.

Les projets initiés par la CPNEFP font l'objet d'une demande de prise en charge directe auprès d'OPCALIM.

Une fois par an, un bilan des engagements relevant de la branche est fait auprès de la CPNEFP.

Article 4.4.4

Pouvoirs de contrôle de la CPNEFP

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP opère un contrôle de l'utilisation des fonds. En cas de difficulté, la CPNEFP saisit la commission sociale paritaire.

Une fois par an, l'OPCA désigné par la branche transmet et présente les comptes de l'exercice passé à la CPNEFP, qui émet un avis.

Une approbation des comptes sera faite par la commission sociale paritaire.

Article 4.5

Formation des cadres et des forces de vente

Dans le cadre de leur activité annuelle, les cadres et forces de vente pourront, à leur demande, bénéficier d'un temps de formation.

Dans le cadre d'un projet visant à l'acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel spécifique ou amélioration de l'employabilité) et après accord de la hiérarchie dans une logique de co-investissement, le salarié volontaire pourra utiliser tout ou partie des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail pour une formation dont l'ensemble des coûts sera pris en charge par l'entreprise, après accord de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application pourront être négociées au niveau des entreprises en fonction de leur organisation et des spécificités des fonctions concernées.

L'ensemble de ce dispositif fera l'objet d'information et d'échanges au sein de la commission formation et vient en complément du plan annuel de formation. »

Fait à Paris, le 5 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)