

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650045M

IDCC : 1391

PRÉAMBULE

Lors de la commission mixte paritaire du 15 décembre 2015, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord, se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne et notamment à celles de l'accord du 4 mars 2011 relatif à la formation professionnelle.

Ces nouvelles dispositions tiennent compte de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de ses décrets d'application ainsi que des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles s'appuient ainsi bien entendu sur le bilan de l'application de l'accord du 4 mars 2011 et des travaux conduits depuis 2011 au sein de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord du 13 décembre 2007.

Les parties conviennent que l'accord du 4 mars 2011 a fortement accentué la mise en œuvre de la professionnalisation au sein de la branche. A ce titre, durant 5 années, les partenaires de la branche impliqués dans les instances précitées ont su promouvoir l'utilisation et l'optimisation des différents dispositifs. Ainsi entre 2011 et 2015, en moyenne chaque année :

- 163 contrats de professionnalisation ont été conclus ;
- 93 salariés ont bénéficié de périodes de professionnalisation ;
- 96 départs en formation dans le cadre du DIF ont été enregistrés.

Les nouveaux dispositifs relatifs à la loi de 2014 nécessitent d'être déployés afin de continuer ce développement de la professionnalisation au sein de la branche.

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans ses objectifs :

- de qualification des salariés, de développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- de fidélisation et de facilitation de leur parcours professionnel et de leur évolution professionnelle ;
- de renforcement de l'attractivité du secteur ;
- de défense et de promotion des métiers de la branche ;
- de facilitation de l'intégration des jeunes ;
- de dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- de facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

TITRE I^{ER}

PRIORITÉS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 1^{er}

Contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 1.1

Durée du contrat de professionnalisation pour les actions et les publics prioritaires

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 24 mois maximum (au lieu de 12 mois) lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications (dont l'accès aux – ou le maintien dans les – catégories d'emploi de la CC) visés le nécessiteront. Les actions de formation considérées comme prioritaires par la CPE-FP pour le financement par l'OPCA sont indiquées en annexe I du présent accord.

La durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies à l'article 1.2 ci-après à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

Article 1.2

Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

Les modalités de prise en charge par l'OPCA au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème défini et actualisé en tant que de besoin par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

Les parties signataires conviennent que, afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les contrats de professionnalisation qui seront conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes figurant en annexe I du présent accord d'une majoration de la prise en charge de 10 %.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivis d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet d'une bonification de 10 %.

Enfin, les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) catégories B et C bénéficieront d'une majoration de 10 % pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant, ces majorations, qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 2

Période de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 2.1

Actions de formation et publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires par la CPE-FP pour leur financement par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation sont indiquées en annexe IV du présent accord.

Les parties signataires s'inscrivant dans les orientations définies par les accords interprofessionnels et par la loi incitent les entreprises à promouvoir la période de professionnalisation pour les publics suivants afin d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel et leur maintien dans l'emploi :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord par la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, et notamment ceux d'entre eux qui ne possèdent ni diplôme professionnel de niveau IV ni qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou qui sont en situation d'inaptitude ponctuelle et définitive à leur poste ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux travailleurs handicapés ainsi qu'à ceux qui reprennent le travail après une longue période d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés qui reprennent le travail à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour une période au minimum égale à 1 an quel qu'en soit le motif.

Article 2.2

Durée et financement des périodes de professionnalisation

Dans la limite des fonds consacrés à la période de professionnalisation, la prise en charge, et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par la SPP selon le barème défini et actualisé en tant que de besoin par la SPP de la branche.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Le parcours de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est d'une durée minimale de 70 heures sur 12 mois calendaires. Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux actions suivantes : certifications et habilitations inscrites à l'inventaire, actions de VAE et périodes de professionnalisation s'inscrivant dans une dynamique de cofinancement d'actions en lien avec le CPF des salariés dont les parties signataires conviennent qu'elles devront néanmoins s'inscrire dans un parcours de professionnalisation d'une durée minimale de 21 heures pour accéder aux financements « périodes de professionnalisation » (cette durée minimale pouvant être actualisée par la SPP de branche).

Article 3

Accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCA dans la limite de 40 heures avec un financement forfaitaire défini au barème de la SPP.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF) ⁽¹⁾

Les parties signataires rappellent que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (art. L. 6323-2 du code du travail).

Article 4.1

Listes des actions éligibles au CPF définies par les instances paritaires

1. Liste élaborée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche CCR MNA.

Cette liste fera l'objet d'un travail régulier de révision, de correction et d'évolution.

2. Liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

Les listes n° 1 et n° 2 ci-avant recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées par les entreprises de la branche.

3. Liste élaborée par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou du lieu du siège social).

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Article 4.2

Abondements supplémentaires en heures du CPF par l'employeur

Les parties signataires conviennent d'un abondement « supplémentaire » en heures au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés de l'OPCA et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPE-FP de branche) et qui décideraient de s'engager dans un parcours de professionnalisation entrant dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP de branche, dans le cadre d'un co-investissement CPF/période de professionnalisation : + 25 % des heures engagées par le salarié ;
- les stagiaires souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations « 1001 lettres » ou autres formations de type « savoirs de base » : + 25 % des heures engagées par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en heures ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF (heures acquises par an) ni dans le plafond de 150 heures.

Article 4.3

Articulation compte personnel de formation et autres dispositifs de formation

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...), à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

L'employeur pourra accepter, sous réserve de ses capacités de financement et du calendrier de mise en œuvre d'actions de formation entrant dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP, leur cofinancement en CPF en tout ou partie sur le temps de travail.

Les parties signataires rappellent qu'en cas de co-investissement CPF/période de professionnalisation la durée minimum de 70 heures ne s'applique pas.

Article 5

Modalités de prise en charge commune aux contrats de professionnalisation ⁽¹⁾, aux périodes de professionnalisation ⁽¹⁾ et à l'accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties conviennent que l'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice par la section paritaire professionnelle au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Article 6

Actions prioritaires au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les actions de formation que les parties signataires estiment prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (art. L. 6326-1 du code du travail) sont définies à l'annexe I du présent accord.

TITRE II

DISPOSITIFS FACILITANT LA MISE EN ŒUVRE DES PRIORITÉS DE FORMATION DE LA BRANCHE

Dans le but de faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires au niveau de la branche (cf. annexe I) et d'en amplifier l'impact en termes de qualification des salariés et de sécurisation de leurs parcours professionnels, les parties à l'accord ont entendu poursuivre la définition et la promotion de quatre dispositifs :

- un cadre commun à la branche de présentation des actions de formation prioritaires en lien avec la démarche de certification des connaissances et de compétences professionnelles de base propres aux métiers de la branche et les parcours de professionnalisation métiers (« blocs de compétence ») en cours de définition ;
- les démarches collectives de VAE ;
- les actions-formations tutorées ;
- la contribution conventionnelle au titre du plan de formation.

L'ensemble de ces dispositifs a pour objectifs les développements de la formation et de la qualification des salariés de la branche. Les parties signataires conviennent d'examiner la manière dont il pourrait être tenu compte de ces développements et de la montée en compétences des salariés à l'occasion des travaux relatifs à l'actualisation des classifications de la branche.

Article 7

Cadre commun des actions de formation prioritaires (autour du socle des connaissances et de compétences de la branche et des parcours de professionnalisation « métiers »)

Notamment pour faciliter la qualification des salariés et leur promotion sur les emplois de la branche, les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent promouvoir prioritairement la mise en œuvre des actions de formation propres aux métiers de la branche. Les travaux au cours de la période de mise en œuvre du présent accord porteront sur :

- une démarche de certification des connaissances et des compétences de base propre aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- les parcours de professionnalisation au sein des métiers de la branche.

Les parties signataires conviennent enfin de centrer les démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (prévues à l'article 8 ci-après) sur les parcours de professionnalisation certifiants liés aux métiers de la branche.

Article 8

Démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires conviennent que la VAE est un droit individuel dont le développement de la mise en œuvre sera facilité par l'engagement de démarches collectives au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période triennale du présent accord, les signataires confient à la CPE-FP de la branche le soin d'élaborer un cadre commun à ces démarches collectives prenant en compte comme enjeu principal l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs projets professionnels et aux besoins inhérents à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences exprimés par la branche.

Ce travail de définition du cadre commun de l'accompagnement des salariés à la VAE dans une démarche collective portera notamment sur les étapes suivantes :

- phase amont de construction du projet au sein de l'entreprise ;
- phase d'accueil des candidats ;
- phase d'accompagnement des candidats ;
- phase de suivi et de bilan.

Article 9

Formations-actions tutorées

Article 9.1

Objectifs des formations-actions tutorées

Au-delà des politiques publiques de l'emploi incitant au développement du tutorat (développement de l'apprentissage et de l'alternance, contrat de génération), des éléments de contexte propres au secteur incitent au développement du tutorat pour la mise en œuvre de formations-actions :

- la pyramide des âges des salariés induit dans les années à venir le transfert de connaissances et de compétences relevant de la « transmission d'expérience » aux personnes accédant aux emplois de la branche ;
- les niveaux initiaux de formation et de qualification des personnels pour lesquels des modalités de formation s'appuyant sur l'échange d'expérience entre pairs et des mises en situations sont adaptées ;
- les caractéristiques des environnements de travail et des emplois du secteur dont la découverte et la maîtrise sont favorisées par la réalisation de formations « en situation ».

Article 9.2

Conditions de mise en œuvre des actions de formation-action tutorées

La formation en situation de travail ou « formation-action tutorée » doit comme tout processus pédagogique remplir les conditions cumulatives suivantes :

- un programme de formation-action : c'est-à-dire une combinaison d'apports pédagogiques et d'apports liés à la « mise en situation » que comporte cette modalité de formation. Ce programme doit donc décrire les situations apprenantes ⁽¹⁾ retenues, détailler les apports de connaissances (contenus formatifs) et les phases d'apprentissage en situation de travail ;
- un encadrement pédagogique par un salarié tuteur dûment formé (par exemple un salarié exerçant une mission de tuteur et possédant les compétences de l'emploi pour l'avoir exercé précédemment, formé au tutorat [minimum 2 jours] ou ayant reçu une formation de formateur) ;
- dans le cadre de cette formation-action, la modalité pédagogique support pourra être une situation de production réelle ou « reconstituée », le salarié tutoré est considéré « en formation » ; le tuteur assurant l'encadrement pédagogique du parcours de professionnalisation du tutoré sera cantonné dans son rôle de tuteur et d'encadrant pédagogique ;

(1) Situation apprenante : « situation de travail objectivée (référentiel), contextualisée (gradation de la complexité de la situation de travail et du niveau d'exigence et d'apprentissage) et évaluée visant l'apprentissage expérientiel des compétences du métier ».

- l'organisation de situations apprenantes au cours desquelles le rôle de chacun est clairement identifié (badges, chasubles...);
- la mise en place d'un système d'évaluation de l'action-formation tutorée.

Article 10

Contribution « conventionnelle » au titre du plan de formation

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent, pour ce faire, engager les moyens financiers nécessaires à leur ambition. A cet effet, ils créent une contribution conventionnelle égale à 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Dans le respect de ces dispositions, les entreprises de 10 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné par la branche l'équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle ne versera pas à l'OPCA l'équivalent de 0,20 % de la masse salariale brute tel que prévu par la loi. Le détail des différents versements par type de dispositifs et tenant compte des seuils d'effectifs d'assujettissement fixés par la loi sont précisés au tableau de l'article 17 du présent accord.

Cette contribution conventionnelle de 0,30 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2016. Elle s'effectuera chaque année selon les modalités suivantes :

- calcul d'un montant prévisionnel de la « contribution conventionnelle plan de formation » sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N – 1 ;
- versement, au cours de l'année N, de la contribution à l'OPCA désigné par la branche en deux versements égaux suivant un échéancier convenu entre l'entreprise et l'OPCA ;
- calcul du montant effectif de la « contribution conventionnelle plan de formation » sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N ;
- versement du solde définitif de la « contribution conventionnelle plan de formation » au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectée aux entreprises de la branche pour le financement de tous types d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts directs attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification).

La contribution de chaque entreprise est réservée au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l'année de versement par ladite entreprise. Elle ne fera l'objet d'une « mutualisation » au sein de la section « contribution conventionnelle au plan de formation » que dans le cas où l'entreprise n'aurait toujours pas engagé les dépenses correspondant à son « crédit » au terme de la 3^e année suivant le versement de sa contribution.

Article 11

Articulation entre formation des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail à l'occasion de changement des titulaires de marché

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée par un salarié dans le cadre de la période de professionnalisa-

sation ou du CPF par l'entreprise sortante et que l'OPCA a donné son engagement à son financement, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation du salarié.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante identifiera avec le salarié, dans les 6 mois à compter de son transfert, les actions de formation dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci aura un accès prioritaire à la formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

A l'occasion des transferts de personnels, l'entreprise sortante communiquera à l'entreprise entrante les éléments d'information relatifs à la formation et aux entretiens professionnels qui auront été transmis au salarié dans le cadre de l'établissement de son passeport formation.

TITRE III

OUTILS FAVORISANT LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Article 12

Outils d'information et d'orientation des salariés

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés tels que :

- l'entretien professionnel, qui permet d'étudier les perspectives de parcours professionnel et d'évolution professionnelle du salarié au regard notamment des besoins de l'entreprise et de l'accompagner dans la mise en œuvre de son projet professionnel (maintien dans le poste, changement de poste, promotion, certification...). Il permet également d'identifier les formations qui pourraient y contribuer. L'entretien professionnel a pour objectif de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans (appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise) ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP), qui est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes ;
- le bilan de compétences, qui contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation ;
- le passeport d'orientation, de formation et de compétences, qui, à partir de la fin de l'année 2015, sera accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr ;

Il permet de rassembler dans un document unique tous les éléments de la vie professionnelle et extraprofessionnelle (formations, diplômes, expériences, savoirs et savoir-faire...) notamment dans le but d'aider le salarié à :

- préparer une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- définir un projet de formation ou de mobilité professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les entreprises apporteront aux salariés souhaitant établir leur passeport orientation et formation les informations et l'assistance nécessaires, et leur transmettront les informations nécessaires à sa mise à jour.

Les entreprises de la branche proposeront aux salariés d'utiliser le modèle élaboré par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel (dans le cadre du FPSPP) disponible en téléchargement à l'adresse suivante : <http://www.passeportformation.eu/passeportformation.pdf>.

Les parties signataires incitent les employeurs et les salariés à conserver les attestations de formation professionnelle pendant toute la durée de la vie professionnelle du salarié (dans le dossier du salarié pour les employeurs, en annexe du passeport orientation et formation pour les salariés).

TITRE IV

RÔLE ET MISSIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Article 13

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, la CPE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation, en liaison avec l'évolution de l'emploi, en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- établir et réviser, le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- débattre et réviser au moins une fois par an la liste des formations retenues au titre du CPF par la branche et mandater un éditeur de liste pour procéder aux formalités auprès de la Caisse des dépôts et consignations ;
- suivre l'évolution de la mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des centres d'enseignement.

Par ailleurs, la CPE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et notamment :

- analyser les travaux de l'observatoire et élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- établir le programme d'activité de l'observatoire ;
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire.

Article 14

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, de définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et de fournir à la CPE-FP des informations permettant :

- de définir la politique de formation de la branche ;
- d'étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- de définir les publics et formations prioritaires ;
- de lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche.

Article 15

Section paritaire professionnelle de l'OPCA

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle (SPP), selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l'OPCA de branche, celle-ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPE-FP.

Il est rappelé les missions et attributions de la section professionnelle paritaire :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux articles L. 6111-1 et suivants du code du travail ;
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le compte personnel de formation et de la formation professionnelle continue des salariés ;
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière ;
6. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a définis, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, des contributions visées ci-dessus ;
8. Définir, en liaison avec la CPE-FP et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises ;

9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

La section professionnelle est administrée par un groupe technique paritaire composé de deux collègues :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord y dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs y dispose d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions de la SPP.

Le groupe technique paritaire élit un président de la SPP et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le groupe technique paritaire de la SPP établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur de la SPP.

Le groupe technique paritaire a pour mission :

- d'assurer le suivi de la section professionnelle ;
- d'assurer les relations avec le conseil d'administration de l'OPCA de branche ;
- de définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCA de branche ;
- d'établir un lien étroit avec la CPE-FP de la branche.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 16

Adhésion à un OPCA de branche

Les parties signataires sont convenues d'adhérer à OPCALIA (ci-après désigné OPCA de branche) afin de gérer la participation des employeurs occupant moins de 10 salariés et plus de 10 salariés.

Article 17

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle versées à l'OPCA de branche

(En pourcentage.)

DISPOSITIFS	< 10 SALARIÉS	10 À 49 salariés	50 À 299 salariés	300 ET +
CIF	–	0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Contribution légale plan	0,40	0,20	0,10	–
Contribution conventionnelle plan	–	0,30	0,30	0,30

DISPOSITIFS	< 10 SALARIÉS	10 À 49 salariés	50 À 299 salariés	300 ET +
CPF	–	0,20	0,20	0,20
FPSPP	–	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1
Avec contribution conventionnelle	0,55	1,30	1,30	1,30
Avec contribution conventionnelle si CPF géré en interne	0,55	1,10	1,10	1,10

Article 18

Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA de branche

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- du compte personnel de formation ;
- de certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Article 19

Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche en matière de formation professionnelle continue (titre I^{er}) ; des dispositifs facilitant la mise en œuvre de celles-ci (titre II) ainsi que des outils de la formation au sein des entreprises (titre III).

Pour ce faire, elles conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPE-FP dont les modalités sont précisées à l'annexe II du présent accord.

Article 20

Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 4 mars 2011.

Article 21

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec avis de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 22

Date d'application

Le présent accord du 15 décembre 2015 entre en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 23

Dépôt. – Extension

Le présent accord du 15 décembre 2015 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la maintenance et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 15 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO.

ANNEXE I

PRIORITÉS DE FORMATION AU SEIN DE LA BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE MANUTENTION ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS (RÉGION PARISIENNE)

Au titre du contrat de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCA au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ;
- les diplômes et titres homologués non spécifiques à la manutention et au nettoyage sur les aéroports de la région parisienne mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites à l'inventaire.

Les parties conviennent que cette liste d'actions de formation prioritaires pourra être ajustée et complétée annuellement par la section paritaire professionnelle au vu des orientations de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Au titre de la période de professionnalisation

Actions permettant le maintien dans l'emploi ou l'accès à une qualification reconnue dans les classifications de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Les actions listées par la CPE-FP de la CCR MNA concernant les formations éligibles aux CPF (voir liste CPE-FP de branche) :

- actions permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- actions ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP inter-branches) ;
- actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations CNCP.

Donneront également lieu en priorité à un financement de l'OPCA au titre de la période de professionnalisation (lorsque les définitions de ces actions auront été finalisées et validées par la CPE-FP CCR MNA) :

- actions permettant l'accès à la démarche de certification des connaissances et des compétences de base propres aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- actions de formation et d'évaluation préparant l'obtention d'une des qualifications susvisées dans le cadre du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPE-FP et/ou à la section paritaire professionnelle le soin d'examiner et de proposer éventuellement au cours de la période triennale des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord. Dans tous les cas, la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de

la région parisienne prendra, à la suite de ces éventuels ajustements, les décisions d'adaptation des montants de prise en charge régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

- pour l'ensemble des métiers de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, les actions de formation concourant à :
 - la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire, sûreté et sécurité du travail) ;
 - la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;
 - la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et le contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter (ergonomie, gestes et postures) ;
 - les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite d'engins de piste, habilitation électrique...) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement en zones aéroportuaires, attitudes de service...) ;
 - le travail en équipe ;
 - actions de formation facilitant l'accès aux emplois nécessitant la conduite d'engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...) ;
- pour les métiers de la manutention :
 - la mise à niveau des techniques de base (utilisation des outils de traçabilité des flux...) ;
- pour les métiers du nettoyage des avions :
 - la mise à niveau des techniques de base (utilisation des matériels et des produits...).

ANNEXE II

MODALITÉS DE SUIVI ET DE BILAN DE L'ACCORD RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Nombre des contrats de professionnalisation :

- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge des bénéficiaires (moins de 20 ans, 20 à 22 ans, 23 à 25 ans, 26 à 29 ans, 30 à 35 ans, 36 à 40 ans, plus de 40 ans) ;
- par sexe ;
- par durée moyenne de formation (moins de 200 heures, de 200 à 300 heures, de 300 à 600 heures, de 600 à 900 heures, de 900 à 1 200 heures, 1 200 heures et plus).

Les périodes de professionnalisation :

- nombre d'actions ;
- taux d'accès à la période de professionnalisation ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 25 ans, de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans, de 35 à 39 ans, de 40 à 44 ans, de 45 à 49 ans, 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

Le compte personnel de formation :

- le nombre d'heures de CPF utilisées ;
- le nombre d'actions ;
- taux de mise en œuvre du CPF ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

Le nombre de formations de tuteurs.

Le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE).

Le nombre de congés individuels de formation (CIF).

ANNEXE III

LISTE DES OUTILS DE LA FORMATION

DISPOSITIF	OBJECTIFS	PROPOSITION POSSIBLE
Plan de formation	Maintien des capacités à occuper un emploi Adaptation des salariés à leur poste de travail	Développement des compétences Lutte contre l'illettrisme
« Développement des compétences hors temps de travail » (art. L. 6321-6 du code du travail)	Développement des compétences	
Période de professionnalisation	Maintien dans l'emploi	
Contrats de professionnalisation	Acquérir une des qualifications (art. L. 6314-1 du code du travail) et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle	
Congé individuel de formation	Accéder à un niveau supérieur de qualification Changer d'activité ou de profession S'ouvrir plus largement à la culture, la vie sociale, l'exercice de responsabilités associatives bénévoles	

Objets de la formation professionnelle (art. L. 6311-1 du code du travail)	<p>Insertion ou réinsertion professionnelle</p> <p>Développement des compétences et accès aux différents niveaux de qualification professionnelle</p> <p>Sécurisation des parcours professionnels</p> <p>Retour à l'emploi des personnes ayant interrompu leur activité professionnelle (congé parental, congé dépendance)</p> <p>Contribuer au développement économique et culturel</p> <p>Promotion sociale</p>
--	---

Catégories d'actions de formation professionnelle (art. L. 6313-1 du code du travail)	<p>Actions de préformation ou de préparation à la vie professionnelle</p> <p>Actions de prévention</p> <p>Actions de formation relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise</p> <p>Actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales exerçant ou non une activité</p> <p>Actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés</p> <p>Actions de conversion</p> <p>Actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié</p>
---	--

Actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française

Actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances

Actions permettant de réaliser un bilan de compétences

Participation à un jury d'examen ou de VAE si pour délivrance de certifications professionnelles inscrites au RNCP

Actions de promotion professionnelle

Actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes (art. L. 1333-11 code de la santé)

Actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience

Formation économique et financière des salariés bénéficiaires d'une distribution d'actions (loi du 24 octobre 1980)

ANNEXE IV

LEXIQUE DES TERMES ET ACRONYMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Source : le blog de la formation (CEGOS), [petit-lexique-des-acronymes-de-la-formation-professionnelle](#).

ANI	Accord national interprofessionnel
CEP	Conseil en évolution professionnelle. Son principe a été posé par l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Il est accessible à « toute personne », « à titre gratuit », « dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut » (hors fonction publique). Lors de la discussion du projet de loi formation voté le 27 février 2014, les parlementaires ont explicitement confié sa mise en place aux régions
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle. Entre autres missions, elle répertorie l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles). Elle informe les personnes et les entreprises sur les certifications inscrites au répertoire national et sur les certifications reconnues dans les Etats membres de la Communauté européenne. Elle veille à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail. Elle émet un avis sur les certifications enregistrées de droit au RNCP
CNEFOP	A l'issue de la loi relative à la formation votée le 27 février 2014, il succède au CNFPTLV (conseil national de la formation tout au long de la vie). Ses attributions sont définies à l'article L. 6123-1 du code du travail. Il donne un avis sur tous les textes relatifs à la formation professionnelle, y compris les textes réglementaires. Il est destinataire des listes éligibles au CPF, ce qui facilitera son rôle « dans l'évaluation du suivi de la mise en œuvre et du développement de l'utilisation des actions financées dans le cadre du CPF ». Il évalue la politique d'apprentissage et de formation professionnelle. Les organisations multi-professionnelles (FNSEA, UNAPL et UDES), hors champ, sont intégrées dans la composition du CNEFOP.
COPANEF	Le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi. C'est le COPANEF qui élabore la liste nationale des formations éligibles au CPF, après consultation du CNEFOP. Le législateur a préféré cet acronyme « COPANEF » à celui précédemment choisi par les rédacteurs de l'ANI du 14 décembre 2013 (CPNFPE) pour désigner l'instance qui vient succéder à l'ancien CPNFP (comité paritaire national de la formation professionnelle)
COPAREF	Les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) constituent les instances de gouvernance politique paritaires régionales et interprofessionnelles en matière de formation professionnelle et d'emploi. Chaque COPAREF établit la liste régionale des formations éligibles au CPF, après consultation des commissions paritaires régionales de branches et concertation au sein du bureau du CREFOP
CPF	Compte personnel de formation
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord. Elles déterminent les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel dans les OPCA interprofessionnels
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi. Il en existe une par branche professionnelle. Elle examine la situation de l'emploi et son évolution pour définir la politique de formation de la branche et fixer les grandes orientations qui sont mises en œuvre par l'OPCA de branche
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle. Il « analyse les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional ». Le CPRDFOP est élaboré au sein du CREFOP

CQP	Certificat de qualification professionnelle. Certification mise en place « par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques. Ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche ». Source : glossaire CNC
CREFOP	Ce sont les conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Le CREFOP est consulté par le COPAREF en vue de l'élaboration de la liste régionale des formations éligibles au CPF
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
FPSP	Fonds de sécurisation des parcours professionnel
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ONPMQ	Observatoire national paritaire des métiers et des qualifications. Il en existe un au niveau de chaque branche. Il réalise et diffuse des études sur l'évolution prévisionnelle des métiers et des qualifications dans la branche
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles. Il recense l'ensemble des certifications professionnelles répertoriées par la CNC
SIEG	La loi du 5 mars 2014 pose les bases d'un service d'intérêt économique général de la formation. Pour assurer la formation des publics en difficulté, la région peut, par voie de convention, habiliter des organismes en charge de réaliser ces actions. La durée de l'habilitation ne peut excéder 5 ans
SPE	Service public de l'emploi
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois. Il est constitué de fiches métiers, en lien avec le RNCP
SPO	Service public de l'orientation tout au long de la vie. Il est assuré par l'Etat et les régions
SPRDF	Service public régional de la formation professionnelle. Dans le cadre du SPRDFP, la région « peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des publics dont elle est chargée » (loi du 5 mars 2014, art. 22 et 24). Ces publics sont les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle

Voir également le glossaire de la commission nationale de la certification professionnelle : <http://www.cncp.gouv.fr/glossaire>.