

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

**IDCC : 1408. – NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 8 MARS 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650599M

IDCC : 1408

Entre :

La FEGAZLIQ ;

La FFPI ;

La FF3C,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord se substitue purement et simplement à l'accord du 17 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

PRÉAMBULE

Vu l'accord national sur la formation du 8 juillet 1986 ;

Vu l'accord national relatif à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 17 janvier 1989 ;

Vu l'accord national pour le développement de l'emploi des jeunes dans la population des chauffeurs-livreurs du 12 octobre 1998 ;

Vu l'accord national sur la formation professionnelle des conducteurs du 18 novembre 1998 ;

Vu l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 17 mars 2005 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, et les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les dispositions du présent accord et le recours aux dispositifs déjà existants permettront de poursuivre et développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche, en tenant compte des spécificités des entreprises de la branche composée en très grande majorité de TPE (82 % des entreprises de la branche, source DARES) et de PME.

Les travaux conduits par la CPNE avec l'appui de l'OPCA désigné par la branche et de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (portrait statistique, bilan de branche) permettent aux partenaires sociaux, mais également aux entreprises et aux salariés, de mieux appréhender les évolutions structurelles et concurrentielles auxquelles ils sont confrontés et leur impact sur l'emploi. Il a ainsi été mis en évidence que plus de 46 % des entreprises de la branche exercent, au moins, une activité secondaire.

Les parties signataires du présent accord réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle face à ces défis en définissant les modalités de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, chaque salarié doit être acteur de son évolution au moyen de dispositifs de formation adaptés, comme le compte personnel de formation, le congé individuel de formation et la professionnalisation. La formation professionnelle est, en effet, un facteur clef de l'épanouissement personnel du salarié pour son développement professionnel et du maintien de la compétitivité des entreprises pour répondre aux évolutions des marchés et technologies, donc une des conditions de pérennité des entreprises et de l'emploi.

Les parties signataires attachent une attention particulière à l'insertion des jeunes dans le métier de la branche et à la qualification des salariés, notamment afin de pourvoir au remplacement progressif des salariés partant à la retraite.

En effet, 44 % des salariés de la branche ont plus de 45 ans, la branche est donc confrontée à des enjeux forts d'attractivité de ses métiers et de transmission des compétences.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

TITRE I^{ER}

CRÉATION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)

Article 1.1

Création d'une CPNE

La commission paritaire nationale de l'emploi de la branche a été créée par accord du 17 mars 2005.

Article 1.2

Rôle de la CPNE

La CPNE a pour rôle d'étudier les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et en particulier de :

- définir les orientations à donner à la politique de formation de la profession ainsi que les priorités à retenir ;

- mettre en œuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l’application de cette politique ;
- formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment de préciser avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d’efficacité des actions de formation ;
- examiner l’évolution et la création de diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l’éducation nationale ou du ministère du travail ;
- élaborer les certificats de qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l’adaptation et le développement de ces moyens ;
- élaborer et de mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF et, le cas échéant, d’adresser des demandes d’inscription sur la liste nationale interprofessionnelle auprès du COPANEF ou sur les listes régionales interprofessionnelles (salariés ou demandeurs d’emploi) auprès des COPAREF, dans lesquelles sont implantées les entreprises de la branche ;
- déterminer et de mettre à jour la politique d’abondement du CPF décidée par la branche ;
- effectuer, le cas échéant, toute demande d’inscription d’une certification à l’inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- examiner l’évolution des données relatives à l’apprentissage dans la branche (volume, profil des entreprises bénéficiaires, profil des bénéficiaires, comparaison avec le contrat de professionnalisation...) et, le cas échéant, d’engager des actions de valorisation du dispositif au sein de la branche ;
- effectuer, le cas échéant, une demande de délégation de délivrance du socle de connaissances et de compétences auprès du COPANEF ;
- au travers de l’observatoire prospectif des métiers et qualifications d’étudier la situation de l’emploi sur le plan quantitatif, en matière d’incidence sur les classifications définies par la CCN et sur l’évolution professionnelle des salariés ;
- définir des outils de suivi de l’application des accords de branche pouvant avoir un impact dans ces domaines.

Article 1.3

Composition de la CPNE

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collègue salarié comprenant, pour chaque organisation syndicale représentative, deux membres ;
- un collègue employeur comprenant un nombre égal de représentants des organisations syndicales professionnelles.

Article 1.4

Fonctionnement de la CPNE

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre chaque collège.

En cas de vote, chacune des organisations syndicales de salariés dispose d’une seule voix.

Si aucune majorité de voix ne peut se dégager, il est procédé à une nouvelle délibération tendant à la recherche d’un consensus, et suivie d’un vote. Si aucune majorité ne peut se dégager, l’examen du sujet en cause est reporté à une nouvelle réunion qui doit se tenir dans le mois suivant.

Tous les deux ans, la commission désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre le collège employeurs et le collège salariés.

A la signature de l'accord, et pour la première période biannuelle, la présidence sera assurée par le collège employeurs.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour de la commission.

La CPNE devra se réunir au moins deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président, ou sur demande de la majorité des membres de l'un des collèges et ce, dans un délai maximal d'un mois à compter de la saisine.

Un procès-verbal est établi pour chaque séance et approuvé lors de la séance suivante.

Le collège employeurs assumera les charges du secrétariat de la CPNE.

TITRE II

ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA)

Article 2.1

Désignation de l'organisme

Les organisations signataires du présent accord désignent AGEFOS-PME en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises au sein de la branche telles que définies à l'article 2.4 du présent accord.

Cette désignation vaut pour trois ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter du 1^{er} janvier 2015.

Tout changement d'OPCA fera l'objet d'un avenant modificatif de l'article 2.1 du titre II du présent accord.

Au sein de cet organisme est créée une section professionnelle paritaire nationale réservée aux entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Article 2.2

Section professionnelle paritaire (SPP)

La création de la section professionnelle paritaire (SPP) a fait l'objet d'un protocole d'accord signé le 10 décembre 2015 entre les présidents de l'OPCA et les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives de la branche.

La section professionnelle paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations définies par la CPNE.

Le mode de fonctionnement de la SPP est défini dans le protocole d'accord.

L'OPCA assume le secrétariat de la SPP.

Article 2.3

Objet

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions légales et, le cas échéant, conventionnelles et volontaires des entreprises relatives à la formation professionnelle telles que définies à l'article 2.4 du titre II du présent accord ;

- mutualiser, dès leur versement, les contributions légales versées par les entreprises dans les sections comptables afférentes ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- développer une politique incitative d’insertion professionnelle ;
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définies par la section professionnelle paritaire les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d’application de l’accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention en matière de formation ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche.

Article 2.4

Contribution des entreprises

Afin d’assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 2.4.1

Contribution légale (entreprises de moins de 11 salariés)

Les entreprises employant moins de 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l’article L. 6331-2 du code du travail, une contribution minimale calculée sur le montant des rémunérations versées pendant l’année de référence ; cette contribution est versée en totalité à l’OPCA selon la législation en vigueur (à savoir 0,55 % au titre de la masse salariale 2016).

Ce versement est affecté au financement des priorités définies annuellement par la CPNE et réparti comme suit :

- à concurrence d’un minimum de 0,15 % du montant de la masse salariale versée pendant l’année de référence pour :
 - les actions d’évaluation, d’accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - les actions de formation de tuteur et de maître d’apprentissage ;
 - l’exercice de la fonction tutorale ;
 - la politique d’abondement au titre du CPF ;
 - le financement de tout ou partie des coûts pédagogiques et frais annexes de la formation dans le cadre de la POE ;
 - les dépenses de fonctionnement de CFA ;
- à concurrence du solde du montant des versements pour :
 - les actions de mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l’entreprise ;
 - la prise en charge du montant de l’allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail.

Article 2.4.2

Contribution légale (entreprises employant au minimum 11 salariés)

Les entreprises employant au moins 11 salariés, entrant dans le champ d’application du présent accord, consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1 % du montant de la masse salariale versée pendant l’année de référence conformément aux dispositions de l’article L. 6331-9 du code du travail.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord définies annuellement par la CPNE.

Article 2.4.3

Versements volontaires

Les entreprises de la branche peuvent, si elles souhaitent, effectuer des versements volontaires, au-delà de leur obligation légale, à l'OPCA désigné, pour bénéficier de son offre de services et être accompagnées sur la gestion de leur plan de formation.

TITRE III

OBJECTIFS ET PUBLICS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE

Article 3.1

Objectifs prioritaires

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi, et afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel et individuel des salariés de la branche, les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires :

- de promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers de la branche ainsi qu'à leur évolution professionnelle, notamment dans le cadre d'un projet professionnel afin :
 - que les salariés s'intègrent mieux, se qualifient, soient fidélisés et obtiennent une reconnaissance professionnelle ;
 - qu'ils deviennent acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle ;
 - que leurs expériences soient validées s'ils le souhaitent ;
 - que les jeunes, notamment ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation initiale soient accompagnés et réussissent leur formation et leur intégration dans l'entreprise ;
- d'assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des organisations du travail, et d'accompagner la diversification d'activité des entreprises de la branche ;
- de développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment aux salariés les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- de favoriser l'adaptation à l'emploi aux évolutions des métiers et à la mobilité professionnelle acceptée ;
- d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- de développer, favoriser la formation professionnelle des salariés des TPE et PME de la branche : à cet effet, développer les actions d'information et de conseil sur tous les dispositifs de formation et promouvoir des actions de formation collectives ;
- de favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'Etat ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNE ou plus généralement d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées à travers les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- de développer la validation des acquis de l'expérience (VAE), visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification ;
- de promouvoir les actions de formation en matière de sécurité et de santé dans le travail ;

- de favoriser la transmission des savoirs par la promotion du tutorat et de la formation interne, et le développement des qualités pédagogiques des salariés appelés à avoir, ou ayant, des responsabilités de tuteur ou de formateur.

Article 3.2

Publics de la formation

Les parties signataires définissent, par le présent accord, les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle, à savoir, l'ensemble des salariés de la branche et plus spécifiquement :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle de branche ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus pour maintenir leur employabilité et transmettre leurs savoirs ;
- les jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant intégrer la profession ;
- les salariés positionnés sur des activités nouvelles ;
- les salariés présentant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés ayant interrompu leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique ;
- les salariés déclarés inaptes à leur poste par la médecine du travail.

TITRE IV

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les partenaires sociaux ont décidé, en 2005, la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et qualifications propre à la branche, et fonctionnant dans le cadre de l'OPCA.

Article 4.1

Missions

L'observatoire est destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche, tant au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper leur transformation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Il doit ainsi renforcer la capacité de la branche, composée de TPE et PME, à définir et mettre en œuvre une politique de formation.

A ces fins l'observatoire remplit les missions suivantes :

Collecter des informations utiles à la démarche d'observation

L'observatoire, avec l'appui de l'OPCA, opère en fonction de la périodicité des publications :

- le recueil et l'analyse des informations relatives à la branche disponibles auprès des organismes institutionnels (DARES, INSEE, ACOSS, Pôle emploi...) ;
- le recensement des données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- la veille sur les autres informations relatives à la branche.

Produire des analyses statistiques

Sur la base des informations et données collectées auprès des différents diffuseurs et du système d'information de l'OPCA, l'observatoire élabore annuellement des portraits statistiques relatifs au périmètre de la branche professionnelle.

Ces portraits portent notamment sur le profil des entreprises, les caractéristiques des salariés, voire des formations professionnelles.

Par ailleurs, en complément à ces portraits statistiques, l'observatoire peut décider d'engager des études par questionnaire sur des thématiques ciblées (ex. : égalité professionnelle, analyse fine des activités des entreprises et de leur évolution, focus sur certains métiers...).

Cartographier et analyser les métiers de la branche

L'observatoire élabore une cartographie des métiers et opère une description précise des activités et des compétences par métier.

Une analyse des filières de formations conduisant aux métiers de la branche pourra être conduite dans ce cadre.

Ce travail pourra être actualisé au regard des évolutions qui impactent certains métiers. Dans ce cas, un travail spécifique visant à mettre à jour les activités et les compétences, qu'elles soient actuelles ou prévisionnelles, pourra être effectué sur ces métiers dans une logique prospective.

Etudier sous l'angle prospectif les évolutions des activités, des métiers et des qualifications

A travers l'analyse fine des différentes données et des informations collectées, l'observatoire identifie des tendances ou des facteurs qui vont impacter l'activité des entreprises et les conditions d'exercices des métiers.

Au regard de ces différents constats et des hypothèses émises, l'observatoire peut dans ce cas décider d'initier une analyse prospective ciblée sur les métiers et les besoins en formation.

Produire des recommandations et être ponctuellement en appui de la CPNE, notamment sur le champ de la certification

Afin d'alimenter les réflexions emploi-formation de la CPNE, l'observatoire produit des recommandations basées sur les constats opérés au sein des études.

Par ailleurs, selon les priorités emploi-formation définies par la CPNE, l'observatoire peut ponctuellement être amené à intervenir sur les champs suivants :

- analyse de l'opportunité de créer une certification ;
- suivi de l'ingénierie de création d'une certification ;
- appui dans le cadre de l'inscription de certifications à l'inventaire de la CNCP ;
- constitution et actualisation de la liste de branche de formations éligibles au titre du CPF.

L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE qui assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Article 4.2

Comité paritaire de pilotage

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est constitué dans la branche ; il se réunit au moins deux fois par an.

Ce comité comprend un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Ce comité peut être composé des mêmes membres que ceux de la CPNE.

La participation de ses membres au fonctionnement du comité paritaire de pilotage s'opère conformément aux modalités de participation de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

- définition et adoption du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel du prestataire extérieur sur la base d'un appel d'offres ;
- validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNE ;
- définition des modalités de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

Article 4.3

Moyens techniques de l'observatoire

Un chargé d'études, mis à disposition par l'OPCA, accompagne la branche professionnelle sur l'ensemble des projets de l'observatoire. Il est ainsi en charge :

- du secrétariat administratif ;
- de l'animation des réunions ;
- de la rédaction des cahiers des charges ;
- de la coordination des projets ;
- de la veille et de la production des différentes analyses statistiques (analyses des bases de données disponibles, analyse des données d'enquêtes).

Par ailleurs, pour mener à bien certains projets, l'observatoire peut faire appel à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

Article 4.4

Financement de l'observatoire

Le financement de l'observatoire est assuré par l'OPCA sur ses frais de mission.

L'observatoire devra pour cela faire parvenir au plus tard en décembre de l'année N – 1 un plan de travail prévisionnel de l'année N et le budget associé à l'OPCA.

Ces éléments seront présentés au conseil d'administration national de l'OPCA pour validation.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA pourront être recherchés par exemple au niveau régional ou niveau européen en fonction des projets à développer.

TITRE V

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 5.1

Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent favoriser l'emploi et la découverte des métiers de la branche. A ce titre, elles réaffirment que le contrat de professionnalisation est un dispositif pertinent d'insertion des jeunes, et qu'il vise également à permettre aux demandeurs d'emploi de tout âge de retrouver une activité professionnelle.

Article 5.2

Bénéficiaires

Les parties signataires entendent favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par le contrat de professionnalisation. Pour ce faire, la désignation d'un tuteur chargé d'accompagner le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est obligatoire.

Article 5.3

Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation pourra être conclu à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation a une durée comprise entre six et douze mois.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois :

- lorsque la qualification visée est validée par un diplôme d'Etat, un CQP ou un titre à finalité professionnelle dans la mesure où l'atteinte de la qualification le justifie ;
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation doit s'exercer en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation, les entreprises s'efforceront de favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée des salariés en contrat à durée déterminée ayant réussi les épreuves de validation de la formation faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

Article 5.4

Rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon la législation en vigueur, en retenant le pourcentage du régime le plus favorable au salarié :

- soit en référence au Smic ;
- soit en référence au minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Dès lors que la durée initiale du contrat est supérieure ou égale à 12 mois, la rémunération du stagiaire est, pendant la 2^e année, augmentée de 5 points par rapport au taux légal du régime applicable au jour de la signature du présent accord.

Article 5.5

Durée de la formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée pouvant aller jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 15 % de la durée totale du contrat ou 150 heures.

La durée totale du contrat ainsi que la durée de la formation seront déterminées, d'une part, en prenant en compte la nature de la qualification visée et, d'autre part, l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

Article 5.6

Financement par l'OPCA

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire dont le montant peut différer suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements technologiques, généraux et professionnels (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement...).

Le forfait horaire sera défini par la SPP en fonction des ressources mobilisables et des priorités définies par la CPNE.

La SPP fixera le cadre du financement de l'accompagnement et de l'évaluation.

TITRE VI
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 6.1

Objet

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et en contrats aidés en CDD ou CDI ainsi que de permettre une évolution de carrière.

Elle doit permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme d'Etat ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Article 6.2

Bénéficiaires

Cette période est ouverte :

- aux titulaires de CDI et de contrats aidés en CDD ou CDI ;
- aux salariés dont l'emploi est en évolution du fait de la mise en œuvre de nouvelles technologies ou du fait de changement de mode d'organisation ;
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle ou à compter de leur quarante cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité un congé parental ou une longue maladie ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur métier actuel en vue d'une reconversion ;
- aux salariés présentant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur poste ;
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie ;
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique.

La CPNE pourra réactualiser les publics en lien avec l'évolution des besoins en qualification repérée, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 6.3

Durée des actions de formation

La durée minimale de l'action est de 70 heures. Ne sont pas soumises à la durée minimale de 70 heures :

- les actions de VAE ;
- l'abondement du CPF par la période de professionnalisation ;
- les formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP.

Les modalités d'organisation, d'accompagnement et d'évaluation seront définies par la CPNE.

Article 6.4

Mise en œuvre des actions de formation

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

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

- soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié ;
- soit du salarié qui mobilise son CPF.

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

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

Les engagements souscrits par l'employeur en cas de formation réalisée en dehors du temps de travail ne s'appliquent pas en cas de mobilisation du CPF hors temps de travail.

Article 6.5

Parcours de formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation dans le cadre d'une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

Article 6.6

Financement

Les actions de formation dans le cadre des périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire, dont le montant pourra différer suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements technologiques, généraux et professionnels (frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement...).

Le forfait horaire sera défini par la SPP en fonction des priorités et ressources mobilisables dans le cadre des contributions professionnalisation.

La CPNE fixera les priorités et le cadre du financement de l'accompagnement et de l'évaluation, des enseignements technologiques, généraux et professionnels.

La CPNE définira les conditions de mobilisation des périodes de professionnalisation (publics, objectifs, conditions de financement, etc.) dans le cadre d'une politique d'abondement des formations réalisées au titre du compte personnel de formation.

TITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES AU TUTORAT

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

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

Article 7.1

Objet

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou de nouveaux embauchés ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Article 7.2

Conditions d'exercice du tutorat

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

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

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

Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission tutorale et si nécessaire d'une formation spécifique. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même si aucun salarié ne remplit les conditions de qualification, d'expérience et de volontariat requises pour exercer cette fonction. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut assurer cette fonction qu'à l'égard de deux de ces mêmes salariés. Si le tuteur est un salarié de l'entreprise, il ne peut encadrer plus de 3 salariés en contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage et période de professionnalisation confondus.

Les salariés et leur tuteur doivent être situés sur le même lieu de travail.

Article 7.3

Financement

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord souhaitent que l'OPCA assure la prise en

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

TITRE VIII

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Article 8.1

Ouverture du compte

A compter du 1^{er} janvier 2015, chaque personne, âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail, dispose d'un compte personnel de formation (CPF) disponible à l'adresse : www.moncompteformation.gouv.fr.

Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation vient remplacer le droit individuel à la formation (DIF).

Article 8.2

Alimentation du compte

L'alimentation du compte personnel de formation est du ressort de la caisse des dépôts et consignations qui alimente, chaque année, les comptes des personnes.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode de calcul du plafond de 150 heures.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs ont informé les salariés, avant le 31 janvier 2015, du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Article 8.3

Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

Une exception : les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE sont éligibles de droit sur le temps de travail, sous réserve d'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation.

Article 8.4

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

D'une part, les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE qui sont éligibles de droit ;

D'autre part, les formations figurant sur une liste établie par les partenaires sociaux, à savoir :

- la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche ;
- la liste nationale interprofessionnelle et les listes régionales interprofessionnelles.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 8.5

Financement du CPF

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche, ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Article 8.6

Abondement du CPF

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de fixer et de mettre à jour régulièrement la politique d'abondement de la branche en matière de compte personnel de formation, et plus particulièrement de définir les certifications prioritaires parmi la liste de branche et, le cas échéant, les publics concernés et la durée de l'abondement.

Ils confient à la SPP le soin de fixer le budget afférent.

TITRE IX

MODALITÉS PRATIQUES DE LA PARTICIPATION DES SALARIÉS MANDATÉS DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Les salariés mandatés par les organisations signataires dans le cadre du présent accord doivent disposer du temps nécessaire pour siéger dans les instances prévues aux articles 1^{er}, 2 et 4 afin de conduire leurs missions.

Ils en informeront leur employeur comme prévu à l'article 6 de la convention collective nationale (CCN). Le maintien du salaire et l'indemnisation des frais de déplacement seront assurés comme prévu l'article 6 de la CCN.

TITRE X

PLAN DE FORMATION

L'entreprise prépare chaque année un plan de formation destiné à l'ensemble de ses salariés, distinguant les actions de formation prévues selon deux catégories :

1. Actions de formation correspondant à des actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi des salariés : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
2. Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés : ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail et dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de préciser la définition de ces différentes catégories d'actions de formation, en concertation avec les instances représentatives du personnel.

TITRE XI

INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 11.1

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel ceci afin :

- d'identifier les attentes du salarié en matière d'évolution professionnelle ;
- d'identifier les éventuels besoins en formation ou de professionnalisation et les dispositifs de formation auxquels ils pourraient faire appel en fonction des objectifs retenus ;
- de prévoir les conditions de leur réalisation ;
- de recueillir les initiatives éventuelles du salarié pour la mobilisation de leur CPF.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière, destiné aux salariés d'au moins 45 ans, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel de formation est abondé de : 100 heures s'il est embauché à temps plein et de 130 heures s'il est à temps partiel, et l'entreprise doit à l'OPCA une somme forfaitaire légale.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil (www.agefos-pme.com).

Article 11.2

Bilan de compétences

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

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par le FONGECIF ou par l'employeur sur le plan de formation.

Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 11.3

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1^{er} janvier 2015, au conseil en évolution. Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

L'offre de service du CEP se structure autour de 3 niveaux :

- un premier niveau d'accueil individualisé : l'accueil permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin. Le premier niveau d'accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider ;
- un deuxième niveau de conseil personnalisé : lorsque la personne exprime un projet d'évolution professionnelle, elle bénéficie d'un appui à la construction et la formalisation de ce projet ainsi qu'à l'élaboration d'une stratégie, selon des modalités déterminées au préalable avec le conseiller ;
- un troisième niveau d'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet : il doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet. Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation.

Article 11.4

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr), qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

TITRE XII

APPRENTISSAGE

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies à promouvoir pour intégrer des jeunes dans la profession et faire face au renouvellement générationnel.

Article 12.1

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet 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'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti 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, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation, l'apprenti doit être âgé de seize ans, au moins, à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Article 12.2

Orientations de la branche

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale que la branche souhaite développer.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche souhaitent :

- disposer d'une information plus précise sur les pratiques des entreprises de la branche en matière de recours à l'apprentissage ;
- connaître les CFA et établissements de formation technologiques et professionnels préparant à des diplômes et titres intéressant la branche professionnelle.

TITRE XIII

DURÉE DE VALIDITÉ. – DÉPÔT, EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter de la date de sa signature.

Les parties signataires se réuniront dans un délai de trois ans à compter de la date de sa signature, afin de faire un bilan et d'examiner les éventuels aménagements à y apporter.

Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf si ce dernier est plus favorable aux salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale, auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-24 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de la date de sa signature et à l'issue des formalités légales de dépôt.

Fait à Paris, le 8 mars 2016.

(Suivent les signatures.)