

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

AVENANT N° 28 DU 20 DÉCEMBRE 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750112M

IDCC : 2272

Entre

FNSA

D'une part, et

FAT UNSA

FGTE CFDT

FDEA CFE-CGC

FNT CGT-FO

FGT SNED CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE MODIFIÉ

Le présent texte, conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle afin de faciliter l'évolution des emplois et des compétences des salariés de la branche et d'accroître leurs capacités d'adaptation face aux évolutions techniques, économiques, organisationnelles et environnementales.

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 amène la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle à revoir sa politique afin de faire face aux défis à venir.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que le meilleur outil de construction d'une vie professionnelle correspondant aux aspirations individuelles des salariés et des besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle. Ils considèrent en particulier que l'accès des femmes et des salariés à temps partiel à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière.

À travers le compte personnel de formation (CPF), la formation professionnelle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Aussi, il est procédé à une modification partielle de l'article 8.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (CCNAMI) dans les conditions suivantes :

Orientations prioritaires modifiées

Favoriser l'intégration des jeunes par l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) à chaque niveau de l'entreprise ;

Développer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés en s'appuyant sur la réalisation d'entretiens professionnels ;

Inciter à l'élaboration de plans de formation annuels voire pluriannuels dans chaque entreprise, en mettant l'accent sur le maintien dans l'emploi et la deuxième partie de carrière des salariés de 45 ans et plus ;

Promouvoir le développement du tutorat et de l'accompagnement professionnel ;

Renforcer les compétences managériales, organisationnelles et relationnelles des salariés en fonction de leur niveau de responsabilité ;

Porter un intérêt tout particulier à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques par des actions de formation appropriées en prenant en compte la reconversion des salariés inaptes ;

Favoriser l'accès à la promotion sociale par la formation tout au long de la vie en facilitant les démarches individuelles des salariés et le développement de projets professionnels notamment au titre du compte personnel de formation (CPF), de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le bilan de compétences ;

Associer les institutions représentatives du personnel des entreprises à la politique de formation.

Article 1^{er}

Modification de l'article 8.1.1 de la CCN (missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications)

L'article 8.1.1.1 « Missions » est supprimé et remplacé :

« L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'assainissement et de la maintenance industrielle a pour mission de réaliser des études prospectives sur les métiers et les qualifications de la branche professionnelle, au niveau national, en intégrant le cas échéant, la dimension européenne : identifier les sources d'information (clients, entreprises, CE, réglementation, études diverses...) ; collecter les informations ; analyser et synthétiser les données ; afin :

- d'enrichir les réflexions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois ;
- d'accompagner la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans sa définition de la politique formation, nécessaire au développement professionnel et personnel des salariés et au développement économique de la profession ;
- d'aider les entreprises dans leur projet de développement des compétences ;
- de permettre à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation d'établir et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). »

L'article 8.1.1.3 « Financement et gestion » est supprimé et remplacé :

« Cet observatoire est financé par les OPCA au titre de l'enveloppe financière négociée dans le cadre de leur convention d'objectifs et de moyens. Dans ce cas, la branche doit remettre à l'OPCA une proposition de plan de travail pour l'année suivante qui doit être validé par le CA national des OPCA. »

Article 2

Modification de l'article 8.1.2 de la CCN (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)

L'article 8.1.2 « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » est supprimé et remplacé :

« Conformément aux dispositions de l'article 2.4 de la présente convention, il est constitué entre la FNSA et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Cette commission a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités de la branche, en matière de formation, de formuler à cet effet, et après examen de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et qualifications professionnelles établies par l'observatoire prospectif des métiers, toutes observations et propositions utiles et suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Elle est constituée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche et autant de représentants du syndicat des employeurs de la branche.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées tous les 2 ans. Les désignations ont lieu au sein de chaque collège à terme échu des mandats lors de la première CPNE de l'année. La FNSA assure les charges de secrétariat de la CPNE.

Elle se réunit au moins deux fois par an et suivant un calendrier fixé par avance. L'ordre du jour est établi d'un commun accord entre le président et le vice-président. Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche peut demander à ajouter une question à l'ordre du jour en adressant sa demande au secrétariat de la CPNE au moins 3 semaines à l'avance.

La CPNE a une mission générale de promotion de la politique de formation dans la branche, en particulier la mise en place des certificats de qualification professionnelle. À ce titre, elle est plus particulièrement chargée du suivi de l'application du présent accord.

Elle élabore et met à jour la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

En matière d'emploi, elle a une mission générale d'information et de propositions. À ce titre, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. »

Article 3

Modification de l'article 8.1.3 de la CCN (accès à la formation)

L'article 8.1.3.1 « Apprentissage » est supprimé et remplacé :

« Le recrutement et l'intégration des jeunes sont reconnus comme une action prioritaire. L'apprentissage est une voie de formation diplômante à privilégier. Les entreprises sont ainsi invitées à recourir aux contrats d'apprentissage et attacheront une attention particulière à l'intégration durable de ces jeunes dans l'entreprise.

L'entreprise veillera à respecter l'adéquation entre le diplôme préparé avec les compétences nécessaires à la qualification recherchée.

Les contrats d'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pendant la durée du contrat, l'intéressé est salarié de l'entreprise. À ce titre, il bénéficie des mêmes

droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la présente convention collective. »

L'article 8.1.3.2 « Contrat de professionnalisation » sera supprimé et remplacé :

« Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. S'il est conclu à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats de professionnalisation concernant les métiers de la branche et lorsque la nature de la qualification l'oblige pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an et les bénéficiaires d'un minimum social.

La durée des actions de formation est au minimum comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. La durée peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 40 % dans tels cas :

- lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels ou d'acquisition des compétences clés dans l'assainissement et la maintenance industrielle pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- pour la mise en œuvre du CQP AMI.

La CPNE pourra réviser, annuellement, le taux si besoin. »

L'article 8.1.3.3 « Période de professionnalisation » est supprimé et remplacé :

« Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la profession en leur permettant de consolider leur qualification professionnelle ou d'en acquérir une nouvelle. Elle comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, en particulier au management des équipes en vue de leur adaptation aux évolutions technologiques.

Les actions éligibles sont des actions permettant l'accès au socle de compétences et de connaissances ; des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP ; les actions de formations certifiantes, notamment en vue de l'obtention des CQP de branche et qualifiantes mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces actions doivent permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions techniques, aux nouvelles contraintes réglementaires, notamment européennes ; à la prévention des risques et de la sécurité ; à l'encadrement et au management des équipes ; à l'acquisition de nouvelles compétences (ex. : permis poids lourd).

Dans la profession, les emplois directement concernés par les évolutions technologiques seront prioritaires.

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre en faveur des salariés du secteur en CDI, en contrats aidés en CDD ou CDI et plus particulièrement les salariés des premiers niveaux de qualification ; les salariés de plus de 45 ans ; les salariés en situation de mobilité ; les salariés en situation de reconversion professionnelle ou accédant à de nouvelles fonctions. »

L'article 8.1.3.4 « Plans de formation » est supprimé et remplacé :

« Afin de promouvoir les projets de formation professionnelle, les entreprises, quel que soit leur effectif, s'emploieront à élaborer des plans de formation pluriannuels prenant en compte les différents types d'actions :

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

L'élaboration de ce plan, document de référence, sera l'occasion pour les entreprises, de réfléchir, outre la négociation annuelle sur la formation professionnelle, aux grandes orientations à 3 ans en

matière de formation professionnelle et à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise. Par ailleurs, il conviendra de prendre en compte les souhaits d'adaptation et d'évolution personnelle de leurs salariés. L'accent sera mis sur les actions prioritaires et sur les publics prioritaires.

Chaque année cette réflexion sera précédée d'un bilan des actions engagées au cours de l'année précédente.

Le plan de formation permet de mettre en place de manière pratique la politique de formation de l'entreprise. Il retrace l'ensemble des actions de formation mises en œuvre au profit des salariés afin de développer en parallèle l'évolution professionnelle des salariés et la compétitivité des entreprises.

Les représentants du personnel seront étroitement associés à ces réflexions nonobstant le rôle qui leur est dévolu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Considérant que l'amélioration des conditions de travail et de sécurité du personnel constitue une priorité pour la profession, l'accent sera mis sur les actions de formation du personnel à la sécurité et à la prévention des risques.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité d'accès à la formation, en particulier pour les femmes, les personnels handicapés, les salariés âgés pour favoriser leur intégration dans l'entreprise, leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression professionnelle. »

L'article 8.1.3.5 « Droit individuel à la formation » est supprimé et remplacé :

« Article 8.1.3.5

Compte personnel de formation

Article 8.1.3.5.1

Ouverture du compte

À compter du 1^{er} janvier 2015 et afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Article 8.1.3.5.2

Alimentation du compte

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

Pour les salariés à temps plein, le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par un accord d'entreprise ou de groupe. Dans ce cas, l'accord collectif doit prévoir un financement spécifique de ces heures supplémentaires (minimum 13 €/heure de CPF supplémentaire accordée dans le cadre de l'accord collectif d'entreprise ou de groupe).

Article 8.1.3.5.3

Droit transférable

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de départ de l'entreprise et ce quel que soit le motif ou en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Article 8.1.3.5.4

Gestion et consultation du compte

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le titulaire doit aller sur le site suivant : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, et créer son compte à partir de son nom, numéro de sécurité sociale et son identifiant/mot de passe.

Aucune date limite pour activer son CPF n'a été fixée. Le titulaire du compte doit toutefois inscrire ses heures de DIF au plus tard lors du premier projet de formation et elles seront perdues, faute d'utilisation, au 31 décembre 2020.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, faire une demande de formation, etc.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés sur l'ouverture, la gestion et la consultation de leur compte personnel de formation.

Article 8.1.3.5.5

Fermeture du compte

Le compte est fermé au décès de la personne.

Article 8.1.3.5.6

Utilisation des heures DIF acquises au 31 décembre 2014

Le salarié doit renseigner les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 dans le « système d'information du compte personnel de formation », dès réception de l'attestation DIF ou de la fiche de paie du mois de décembre 2014 ou janvier 2015 délivrées par l'employeur.

Les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables :

- jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ;
- dans les conditions du CPF ;
- en priorité ;
- et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF dans la limite de 150 heures.

Article 8.1.3.5.7

Typologie des actions éligibles

Sont éligibles de droit au CPF :

1. L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ;
2. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
3. Le bilan de compétences ;
4. Les actions de formation pour les repreneurs/créateurs d'entreprises.

Article 8.1.3.5.8

Listes des instances paritaires

Sont également éligibles, sous réserve de figurer sur une liste établie par les partenaires sociaux :

5. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

6. Les formations sanctionnées par un CQP ou CQPI ;

7. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP.

Il existe ainsi 3 listes de formations éligibles par les salariés :

1. La liste élaborée par la CPNE de la branche ;

2. La liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF ;

3. La liste élaborée par le COPAREF de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).

Les listes n° 1 et n° 2 recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées (notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité).

La liste CPNE des formations éligibles au CPF est mise à jour de façon continue par les partenaires sociaux de la branche.

Article 8.1.3.5.9

Modalités de mobilisation du CPF de tout ou partie sur le temps de travail

Le salarié prend l'initiative de mobiliser son compte afin de suivre une formation éligible.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès et son refus ne constitue pas une faute.

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur en respectant les délais de prévenance fixés dans le code du travail.

L'accord de l'employeur porte sur le calendrier dans les cas suivants :

– formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;

– accompagnement VAE ;

– bilan de compétences ;

– formation pour les créateurs/repreneurs d'entreprises ;

– situations prévues par accord de branche, d'entreprise ou de groupe ;

– formation financée au titre des heures correspondant à l'abondement correctif (non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel).

L'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation pour les autres formations éligibles que celles indiquées ci-dessus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

La partie de formation se déroulant hors temps de travail ne donne lieu ni à indemnisation, ni à rémunération.

Article 8.1.3.5.10

Modalités de mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié effectue sa demande auprès de l'OPCA auquel l'entreprise verse sa contribution légale. Il n'est pas tenu de recueillir l'accord préalable de son employeur. Par conséquent, il peut choisir d'informer ou non son employeur de son départ en formation. Son choix est sans incidence sur le financement de la formation par l'OPCA.

Article 8.1.3.5.11

Abondement

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

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

Cet abondement peut provenir de différentes sources :

- employeur ;
- titulaire du CPF ;
- l'OPCA ;
- l'État ;
- la région ;
- Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ;
- l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés ;
- la CNAV.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et qu'au moment de l'élaboration du bilan d'étape professionnel, il n'est pas en mesure de justifier que le salarié a bénéficié au cours d'une période de 6 ans ouverte à compter du 6 mars 2014 d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- une action de formation ;
- l'acquisition d'éléments de certification ;
- une progression salariale ou professionnelle.

Son compte est crédité de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures s'il est à temps partiel. L'employeur doit également verser à son OPCA une contribution supplémentaire de 3 000 € par salarié concerné, 3 600 € pour un salarié à temps partiel.

Ces abondements n'entrent ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans le plafond de 150 heures.

Article 8.1.3.5.12

Financement du CPF

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique 0,2 % de la masse salariale due par toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et versée à l'OPCA dans le cadre de la contribution légale à la formation de 1 %. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord et ce pour une durée de 3 ans dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) et les rémunérations (CPF sur le temps de travail dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA) sont pris en charge par l'OPCA dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF du bénéficiaire et selon les modalités définies par les instances paritaires.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent également être pris en charge par l'OPCA.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Éventuellement, le salarié peut participer en cas de "reste à charge" et sous réserve de recueillir son accord exprès. »

L'article 8.1.3.6 « Congé individuel à la formation » est supprimé et remplacé :

« La branche rappelle l'intérêt qu'elle attache au congé individuel de formation qui a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou de l'utilisation de son droit individuel à la formation.

Les modalités d'accès au congé individuel de formation sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises autoriseront les absences autant que faire se peut, afin de faciliter, l'accès des salariés au dispositif accordé.

Enfin, le salarié a la possibilité de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) en cofinancement d'un CIF. »

L'article 8.1.3.7 « Validation des acquis de l'expérience » est supprimé et remplacé :

« Elle constitue une voie d'accès à la certification, à l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme et/ou d'un titre à finalité professionnelle et s'inscrit dans une démarche individuelle de développement des compétences. La profession souhaite accompagner les démarches des salariés. À ce titre, il est précisé que la VAE est éligible de droit au titre du CPF (voir art. 8.1.3.5.7 "Typologie des actions éligibles"). Ces actions pourront être suivies pendant ou en dehors du temps de travail. »

L'article 8.1.3.8 « Conseil en évolution professionnel » est ajouté :

« Tous les salariés peuvent, de leur propre initiative, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit en prenant rendez-vous avec un des organismes habilités suivants :

- Pôle emploi ;
- l'APEC ;
- les missions locales ;
- les OPACIF ;
- et le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Ce conseil en évolution professionnelle assure les prestations suivantes : un entretien individuel pour analyser la situation professionnelle, un conseil visant à définir le projet professionnel du salarié et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet. »

Article 4

Modification de l'article 8.1.4 de la CCN (accompagnement de la formation)

L'article 8.1.4.1 « Tutorat et accompagnement professionnel » est supprimé et remplacé :

L'accompagnement du jeune en entreprise doit être assuré par le maître d'apprentissage, pour les contrats d'apprentissage, ou le tuteur pour les contrats de professionnalisation et toutes autres actions dans le cadre du plan de formation des entreprises. Son rôle consiste à favoriser l'intégration

des salariés, transmettre ses savoirs et ses savoir-faire en situation de travail, évaluer les salariés et dialoguer avec les organismes de formation.

Afin de mener à bien cette mission, le maître d'apprentissage ou le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des salariés placés sous sa responsabilité.

En outre, pour accroître l'efficacité du rôle du maître d'apprentissage ou du tuteur, celui-ci bénéficie, en tant que de besoin, d'une formation, notamment sur les aspects pédagogiques.

Il appartiendra de ce fait aux entreprises de mettre en œuvre les conditions nécessaires pour l'exercice et la valorisation de leurs missions, notamment dans l'appréciation professionnelle de leur participation active et efficace à la formation des jeunes au sein de l'entreprise.

Les actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale pourront être pris en charge sur les fonds de la formation conformément aux dispositions légales.

Le personnel ayant en charge l'encadrement d'équipe, joue un rôle moteur dans l'identification des compétences et des besoins en formation des salariés. Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement des compétences de la branche. Les entreprises doivent intégrer dans l'organisation du travail du personnel d'encadrement, cette dimension formatrice notamment en les informant des dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience et en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels. Les actions spécifiques de formation du personnel d'encadrement à la réalisation de ces missions, constitueront des actions prioritaires. »

L'article 8.1.4.2 « Entretien professionnel » est supprimé et remplacé :

« À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes d'emploi et de qualification.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, (ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé), d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien est clairement distinct d'un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise.

Ces entretiens donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

L'entretien professionnel permet au salarié d'élaborer son parcours professionnel et d'être acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois précédant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Tous les 6 ans il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié qui permet de vérifier si au cours de chaque période de 6 années au sein de la même entreprise le salarié a :

- bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans ;
- suivi au moins une action de formation au sens de l'article L. 6353-1 du code du travail ;

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

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si les entretiens professionnels n'ont pas été réalisés et si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de 6 ans, le salarié bénéficie de l'abondement correctif de son compte personnel de formation.

L'entretien est l'occasion d'une information sur les dispositifs de formation existants notamment la VAE et le CPF et d'un échange sur le nombre d'heures inscrites au CPF et sur les possibilités et moyens de les mobiliser.

Enfin les représentants du personnel titulaire et les délégués syndicaux peuvent demander, en début de mandat, à bénéficier d'un entretien individuel avec l'employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise au regard de l'emploi occupé.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à un dialogue constructif entre les salariés et leur employeur dans un intérêt réciproque. »

L'article 8.1.4.3 « Passeport formation » est supprimé et remplacé :

« Afin de favoriser la mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. À ce titre, il dispose d'un passeport formation et est responsable de son contenu ainsi que de son utilisation.

Toutes les formations devront donner lieu à l'établissement d'un document récapitulatif sur la durée, le contenu précis de la formation et tout document justifiant de l'acquisition des compétences correspondantes par le salarié à l'issue de la formation.

Dans ce sens le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations intégrera la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. »

Article 5

Modification de l'article 8.1.5 de la CCN (dispositions financières et organisme mutualisateur)

L'article 8.1.5.1 « Contribution des entreprises employant moins de 11 salariés » est supprimé et remplacé :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est prévue dans le tableau ci-dessous :

CONTRIBUTION À VERSER À L'OPCA						
Effectif de l'entreprise		Plan	Professionalisation	CPF	CIF	FPSPP
Moins de 11 salariés		0,55 % versé à l'OPCA	0,40 %	0,15 %	-	-

L'article 8.1.5.2 « Contribution des entreprises employant 11 salariés et plus » est supprimé et remplacé :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est prévue dans le tableau ci-après.

CONTRIBUTION À VERSER À L'OPCA						
Effectif de l'entreprise		Plan	Professionalisation	CPF	CIF	FPSP
11 à moins de 50 salariés	1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF)	0,20 %	0,30 %	0,20 %	0,15 %	0,15 %
50 à moins de 300 salariés		0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
300 salariés et plus		–	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %

L'article 8.1.5.3 « Répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation » est supprimé et remplacé :

« Afin d'assurer le financement des priorités définies par le présent accord, il est convenu que les sommes dues au titre de la professionnalisation seront affectées de la façon suivante :

- 25 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formations d'apprentis ;
- 25 % pour le financement des contrats de professionnalisation ;
- 45 % pour le financement des périodes de professionnalisation ;
- 5 % pour la formation des tuteurs et l'aide à la fonction tutorale.

Cette répartition pourra être modifiée par la CPNE si elle s'avère inadaptée à des exigences particulières de la profession.

Enfin, les entreprises ont la possibilité, au-delà de leur obligation légale, de verser des contributions volontaires à leur OPCA pour bénéficier de son offre de services. »

L'article 8.1.5.4 « OPCA » est supprimé et remplacé :

« Considérant qu'à ce jour les pratiques des entreprises sont diversifiées, les parties signataires conviennent de leur laisser le choix d'adhérer individuellement à l'un des deux OPCA suivants :

- l'AGEFOS-PME désigné en tant qu'OPCA interprofessionnel ; ou
- l'OPCALIA, désigné en tant qu'OPCA professionnel.

Les entreprises relevant de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle pourront donc verser leur contribution au titre de la professionnalisation ainsi que, le cas échéant, leur contribution légale à la formation professionnelle, à l'un des deux OPCA désignés ci-dessus.

Enfin conformément à la nouvelle réforme, les partenaires sociaux informent les entreprises de la branche de la possibilité de s'adresser aux deux OPCA interprofessionnels, aux OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) ou aux organismes consulaires, à partir de la collecte de février 2016, pour s'exonérer de la taxe d'apprentissage afin de favoriser le financement des CFA ainsi que la réalisation et le déploiement des actions visant l'attractivité du secteur auprès des jeunes. »

Article 6

Modification de l'article 8.1.6 de la CCN (institutions représentatives du personnel)

L'article 8.1.6 « Institutions représentatives du personnel » est supprimé et remplacé :

« Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du personnel au sein de l'entreprise, dans l'élaboration et le suivi des orientations et des actions en matière de formation professionnelle. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel veillent à ce que l'accès à la formation des différentes catégories de salariés se fasse de manière équitable.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sont consultés au cours de réunions annuelles obligatoires.

Les entreprises s'engagent à fournir aux représentants du personnel concernés, les documents d'information y compris les documents officiels type CERFA, et les moyens leur permettant de mener à bien leur mission, via la BDES.

Pour que l'objectif d'intégration professionnelle durable des jeunes en apprentissage soit mis en œuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de ces jeunes. »

Article 7

Dispositions finales

Article 7.1

Portée. – Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 7.2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.3

Notification. – Dépôt

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt.

Article 7.4

Entrée en vigueur. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)