

Brochure n° 3232

Convention collective nationale
IDCC : 1606. – BRICOLAGE
(Vente au détail en libre-service)

ACCORD DU 8 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850074M
IDCC : 1606

Entre :

FMB,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du bricolage conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- aux entreprises de renforcer leur compétitivité et leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- aux salariés et aux demandeurs d'emploi, d'améliorer et d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs engagements en matière de formation professionnelle continue en adaptant leur accord de branche du 2 décembre 2004 aux évolutions juridiques, notamment par rapport à celles issues de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, la formation professionnelle et la démocratie sociale.

Dans le prolongement de l'évolution de la réglementation en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent que la branche du bricolage participe à l'objectif national de qualification des demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux effectuent un suivi régulier de la progression professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, en termes de qualification, de promotion.

Les signataires rappellent ainsi leur attachement à l'objectif de qualification mentionné dans le code du travail qui prévoit que « Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Les partenaires sociaux souhaitent aussi rappeler que les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet. De manière générale, les signataires prônent un égal accès à la formation par la possibilité pour le salarié de demander, à tout moment, à suivre une formation.

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition de savoirs selon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement, et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un engagement réciproque des salariés et des employeurs. Le législateur a construit différentes modalités d'accès à la formation :

- le plan de formation reflète l'initiative de l'employeur ;
- le compte personnel de formation (CPF) s'inscrit dans une démarche en lien avec l'entreprise s'il s'effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s'il se réalise en dehors du temps de travail ;
- le congé individuel de formation s'organise à l'initiative du salarié.

Les signataires conviennent donc de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles conduites tout au long de leur vie professionnelle, en mobilisant chacun des accès : plan de formation et CIF.

L'implication de tous les acteurs de la formation garantit la progression professionnelle.

En outre, les signataires souhaitent favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment grâce à la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation, ou le contrat d'apprentissage.

Article 1^{er}

Orientations générales de la branche

Les organisations syndicales et patronale de la branche ont travaillé sur les orientations générales en matière d'emploi et de formation professionnelle et ont établi, les priorités suivantes :

- anticiper les évolutions technologiques, les évolutions démographiques et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par la professionnalisation et par l'apprentissage ;
- faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- préparer les personnes en insertion dans la vie professionnelle aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- mettre en œuvre les actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle tel que prévu dans l'accord spécifique sur l'égalité professionnelle ;

- faciliter l'accès à la formation aux personnes qui, après une longue absence de l'entreprise, reprennent leur activité professionnelle et aux travailleurs handicapés ;
- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information leur permettant de :
 - communiquer auprès des salariés sur :
 - l'évolution prévisible des emplois dans la branche (ou du marché du travail) ;
 - l'évolution des qualifications qui en résulte ;
 - les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès ;
 - accompagner les salariés dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- favoriser la possibilité pour les demandeurs d'emploi de pouvoir se former également.

Par ailleurs, les signataires souhaitent, à l'instar du législateur, appliquer cette politique de formation à l'ensemble des publics prioritaires qui, dans la branche du bricolage, sont les suivants :

- les travailleurs handicapés ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les séniors ;
- les jeunes ;
- les bas niveaux de qualification et les personnes sans qualification et les plus éloignés de l'emploi ;
- les salariés soumis à la pénibilité au travail ;
- les publics ne disposant pas du socle commun de connaissances et de compétences.

Les signataires conviennent qu'il appartient à la CPNEFP de suivre la mise en application de ces orientations générales de formation au niveau de la branche.

Article 2

Acteurs de la formation professionnelle continue

2.1. Salarié

Les salariés sont de plus en plus des acteurs essentiels de la formation professionnelle, et ce grâce à des dispositifs pédagogiques permettant de créer de véritables parcours personnalisés.

Que le salarié veuille acquérir de nouvelles compétences, suivre une formation complète, juste faire le point, ou envisager une reconversion professionnelle, diverses possibilités s'offrent à lui, dans les conditions définies dans l'accord ci-après, dont notamment :

- les outils d'orientation professionnelle (entretien professionnel, bilan compétences, conseil en évolution professionnelle) ;
- le plan de formation ;
- la période de professionnalisation ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le congé individuel de formation (CIF).

En cela, le salarié reste l'acteur central de sa propre formation, la diffusion de toute information pouvant être destinée et utile au salarié dans le choix de sa formation ou dispositif d'orientation, est encouragée par les signataires du présent accord.

À cette fin, les employeurs de la branche mettent à disposition des salariés sur le site de la FMB une fiche d'information indiquant :

- les principaux dispositifs de formation à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur ;
- les lieux où le salarié peut rechercher l'information et les aides pour l'aider à s'orienter ;

- le code Nace (anciennement NAF/APE) des entreprises de la branche du bricolage, nécessaire lors de la connexion sur le site du CPF ;
- le rappel que les IRP peuvent accompagner le salarié.

2.2. Entreprise

L'employeur joue un rôle primordial puisqu'il a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois métiers, des technologies et des organisations. Il participe au développement de leurs compétences.

À ce titre, la place laissée aux responsables hiérarchiques dans le développement de la formation professionnelle en entreprise, en lien avec le service formation et la politique d'entreprise, est essentielle. En effet, ils participent à l'orientation, à l'identification et à la qualification des besoins au regard du métier, du poste, de l'emploi et l'évolution du salarié, et au suivi de la mise en application de la formation en entreprise.

2.3. Institutions représentatives du personnel

La mise en œuvre de la formation des salariés dans l'entreprise relève du pouvoir de l'employeur. Elle se traduit par l'adoption d'un plan de formation annuel (voire pluriannuel). Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est consulté pour avis sur les orientations, le plan de formation et le bilan.

De manière générale, les comités d'entreprise doivent recevoir tous les documents nécessaires à la compréhension de la politique générale de formation au sein de l'entreprise. Ils doivent, à ce titre, recevoir les documents conformément au code du travail, avant les réunions sur la formation, leur permettant ainsi de bénéficier d'une vision collective de la formation professionnelle continue dans leur entreprise.

2.4. Organismes de formation

Pour assurer le déroulement des formations, les employeurs peuvent faire appel à des organismes de formation. Les entreprises peuvent également créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation. Ces derniers facilitent la réponse au besoin par une formation adaptée.

Les signataires rappellent la responsabilité des organismes de formation vis-à-vis de l'attestation de formation. À l'issue d'une formation, le prestataire est tenu de délivrer au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

2.5. Branche professionnelle

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

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a notamment pour attribution principale de :

- veiller à la mise en œuvre des politiques emploi et formation définies dans les accords de la branche ;
- prendre toute décision nécessaire pour faciliter l'accès à la formation des salariés ;
- garantir la promotion et l'information autour des métiers de la branche ;
- vérifier le respect par les organismes de formation, des cahiers des charges concernant les formations délivrées dans le cadre de CQP ».

2.5.2. Section paritaire professionnelle

La section paritaire professionnelle a pour mission de définir les modalités d'utilisation des fonds de la formation. À ce titre, elle transmet à l'OPCA les priorités de formation, ainsi que les modalités financières de prise en charge, conformément à la législation en vigueur.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique financière de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

À défaut de positionnement de la section paritaire professionnelle et/ou de l'OPCA, les modalités de prise en charge des différents dispositifs de formation, se font conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

2.6. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'organisme paritaire collecteur agréé est un organisme chargé de collecter, notamment les fonds liés au plan de formation, au compte personnel de formation et à la professionnalisation. Ces fonds permettent ainsi à l'OPCA de financer en tout ou partie des formations, en fonction des directives de la branche professionnelle. Au-delà de la contribution au développement de la formation professionnelle, l'OPCA assure l'ensemble des missions qui lui sont confiées par la législation en vigueur et ce, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal. Toutefois, en cas de versements volontaires, des services complémentaires seront proposés par l'OPCA à ces entreprises.

Les signataires demandent à l'OPCA de déployer chacune de ces missions notamment :

- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises quelle que soit leur taille ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- la recherche de cofinancements complémentaires (FPSPP, FSE, EDEC...) et le conseil des adhérents sur les actions à mener en ce sens. Ainsi, à chaque appel à projet publié par l'un des organismes financeurs, dans le cadre de sa mission d'ingénierie financière, l'OPCA communique par écrit les éléments à la branche pour que cette dernière puisse statuer sur l'intérêt de la réponse à y apporter ;
- au-delà du positionnement de la branche, chaque entreprise conserve la possibilité de solliciter l'OPCA sur le montage d'une réponse à l'appel à projet.

Les salariés et entreprises peuvent accéder à un lien vers le site de l'OPCA désigné par la branche sur le site de la FMB, www.fmbricolage.org.

2.7. Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la branche choisit « l'observatoire des métiers, de l'emploi et des qualifications du commerce » géré par l'OPCA de la branche, pour réaliser les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doit permettre de :

- connaître les métiers existants et les aptitudes qu'ils requièrent ;
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois ;
- mettre en œuvre des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail...) permettant de suivre, d'anticiper et de communiquer sur les conséquences des évolutions économiques, technologiques et sociales de la profession sur les métiers.

Les signataires conviennent que les membres de la CPNEFP de la branche assureront le pilotage de l'observatoire de branche.

Article 3

Accès à la formation

3.1. Plan de formation

3.1.1. Initiative en matière de plan de formation

Selon l'article L. 6312-1 code du travail, le plan de formation réunit toutes les actions de formations qui sont de la seule initiative de l'employeur et peut donc choisir les salariés partant en formation et les actions à mettre en œuvre, le moment du départ en formation (sous réserve du respect notamment des règles de non-discrimination, de mise en œuvre des formations obligatoires, consultation des institutions représentatives du personnel...).

Les signataires du présent accord souhaitent privilégier les initiatives des salariés en matière de demande de formation.

Les signataires rappellent l'obligation du salarié de respecter les directives de l'employeur dans le cadre de la garantie d'accès à la formation.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et donc, à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la protection sociale de l'entreprise. À ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation telles que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises transmettent aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

Les signataires demandent aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation.

Dans le cadre de son plan de formation, conformément aux articles L. 6321-1 et suivants, l'employeur se doit d'identifier les actions de formation visant :

- l'adaptation au poste de travail, notamment dans le cadre d'une prise de fonction ou de mission ;
- l'adaptation au maintien et/ou à l'évolution de l'emploi, correspondant aux actions qui permettent de réactualiser ses connaissances ou d'acquérir des compétences liées à une évolution prévue ou à une modification des fonctions du salarié dans le cadre de sa mission ;
- le développement des compétences, faisant référence aux actions permettant d'acquérir des compétences dont le salarié aura besoin au regard d'une évolution professionnelle potentielle ultérieure.

Les signataires rappellent que toute formation relevant de l'adaptation au poste de travail ou du maintien et/ou évolution de l'emploi se réalisent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié. Les formations relevant du développement des compétences peuvent quant à elles se dérouler hors temps de travail sous réserve de l'accord du salarié. Les heures se déroulant hors temps de travail dans le cadre du plan de formation, donnent lieu à l'octroi d'une allocation formation au salarié, telle que prévue par la loi.

Les signataires rappellent aux entreprises que l'employeur présente son plan de formation aux institutions représentatives du personnel de manière catégorisée.

Enfin, pour une action de formation donnée, il est possible de co-articuler le plan de formation avec le CPF ou le CIF sous réserve de respecter les conditions de mise en œuvre de chacun des dispositifs mobilisés. Les signataires souhaitent ainsi encourager le co-investissement en matière de formation.

3.1.2. Garantie d'accès à l'évolution professionnelle

La garantie d'accès à l'évolution professionnelle correspond aux engagements compris dans le code du travail et regroupant un ensemble d'obligations à destination de chaque salarié tous les 6 ans d'ancienneté :

- l'entretien professionnel : il vise à échanger sur les perspectives professionnelles des salariés notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- l'accès à 2 des 3 critères suivants :
 - une formation : il s'agit d'un dispositif permettant d'acquérir des savoirs et visant un objectif prédéterminé, quelle que soit la méthode pédagogique utilisée dans le respect de la législation en vigueur et plus spécifiquement l'article L. 6353-1 du code du travail ;
 - une certification totale ou partielle acquise par la formation ou la VAE : il s'agit des formations visant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles ;
 - une progression professionnelle ou salariale :
 - la progression professionnelle s'entend de toute progression dans l'emploi actuel ou dans un autre emploi, identifiée par l'entreprise ;
 - la progression salariale vise les augmentations de salaires.

Tous les 6 ans d'ancienneté, chaque salarié bénéficie d'un état des lieux récapitulatif des actions conduites dans le cadre de cette garantie d'accès. Pour les salariés présents dans l'entreprise avant le 8 mars 2014, le bilan leur sera remis pour la première fois en 2020.

En cas de transfert de salarié avec reprise d'ancienneté, l'ensemble des pièces justificatives apportant la preuve de la réalisation des engagements de la garantie d'accès est transmis par l'entreprise d'origine au repreneur. En cas d'impossibilité de transfert de ces données, il appartient au repreneur de définir les modalités de dédommagement.

3.2. Compte personnel de formation (CPF)

Les signataires conviennent que la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue aussi par le développement des compétences dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

3.2.1. Principe

Les compteurs CPF des salariés s'alimentent en fonction du temps de travail effectif au cours de l'année civile dans la limite d'un plafond de 150 heures selon la réglementation en vigueur.

Les signataires rappellent que toute personne active bénéficie d'un compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation vise des actions de formation répertoriées sur l'une des listes d'éligibilité accessible sur le site www.moncompteformation.gouv.fr au moment de la mobilisation du compte. Ces actions concernent principalement des formations certifiantes (diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle) ou des formations inscrites à l'inventaire de la commission nationale de certification professionnelle. Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou d'une certification visant le socle de connaissances et de compétences par l'intermédiaire de son CPF.

Les démarches pour trouver et demander une formation dans le cadre du CPF doivent être effectuées par le salarié sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Les signataires rappellent que le code NAF de la branche est 47.52B.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un CEP (conseil en évolution professionnelle) par l'intermédiaire de l'un des opérateurs définis par la loi (Pôle emploi, mission locale, APEC, OPACIF...).

Le salarié pourra trouver sur le site de l'OPCA de la branche les documents nécessaires à sa démarche et notamment les documents à remplir pour établir sa demande de CPF vis-à-vis de son OPCA et de son employeur.

Les signataires rappellent que les actions de formation effectuées dans le cadre du CPF se déroulent en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur ;
- ou hors temps de travail, à l'initiative du salarié.

3.2.2. Priorités au titre du CPF

Afin de faciliter la recherche de formations CPF aux salariés, la CPNEFP a identifié des formations directement en lien avec les métiers du secteur du bricolage dans le cadre de la liste de branche.

3.2.3. Financement du CPF

Le financement des heures abondées par l'employeur est assuré par l'OPCA de branche ou par l'entreprise en cas de gestion interne du budget CPF.

L'acceptation de la prise en charge financière des CPF relève des règles de l'OPCA ou de l'entreprise en cas de gestion interne du budget CPF. Pour une bonne gestion des fonds disponibles au titre du CPF dans l'OPCA, la CPNEFP est habilitée pour définir des règles de priorité et la co-articulation des dispositifs pour le financement des CPF et la SPP pour proposer des règles de prises en charge.

3.2.4. Co-articulation du CPF

D'autres dispositifs de formation (période de professionnalisation, plan de formation, etc.) peuvent être mobilisés pour suivre des actions éligibles au compte personnel de formation (CPF).

3.2.5. Abondements

Les abondements sont prévus dans des cas énumérés par la loi. Les signataires rappellent que la notion d'abondement s'entend du rajout d'un certain nombre d'heures sur le compte personnel de formation d'un salarié. Parmi les différents types d'abondements possibles, l'entreprise peut abonder le CPF si un accord collectif le prévoit : le présent accord a notamment pour objet d'ouvrir par voie conventionnelle l'abondement au bénéfice des salariés de la branche.

À défaut de co-articulation possible avec d'autres dispositifs de formation, l'employeur se réserve le droit d'abonder en heures le CPF des salariés dès lors qu'il existe un intérêt conjoint entre le salarié et l'employeur à la mise en œuvre du projet formation, et sous réserve de l'acceptation par l'OPCA de sa prise en charge sur le budget CPF.

La SPP définit les principes applicables à cet abondement.

3.3. CIF

Les signataires rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix. Ils précisent que le CIF peut se dérouler sur le temps de travail avec autorisation d'absence de l'employeur ou sur le temps de loisirs du salarié, lorsque celui-ci en effectue la demande directement à l'OPACIF.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPACIF compétent. À cette fin, l'OPACIF propose au salarié par l'intermédiaire du conseil en évolution professionnelle (CEP), les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle ;
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- un appui à l'élaboration de son projet.

3.3.1. CIF-CDI

Selon les règles légales en vigueur au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié justifiant d'une activité antérieure de 2 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier d'un CIF.

Ce congé peut également se dérouler en dehors du temps de travail, selon les modalités suivantes :

- la formation visée doit être d'une durée minimum à 120 heures ;
- la demande doit être déposée auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise ;
- aucune autorisation d'absence n'est demandée car la formation sera effectuée hors temps de travail ;
- le salarié n'est pas rémunéré pendant son temps de formation mais bénéficie de la couverture sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles ;
- l'OPACIF peut prendre en charge tout ou partie des frais de formation.

Pour bénéficier du CIF, la demande doit répondre à la définition légale de l'action de formation professionnelle continue. Les signataires rappellent que chaque OPACIF a ses propres politiques.

3.3.2. CIF-CDD

Afin de faciliter l'accès à l'emploi durable, les personnes qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi suite à une fin de contrat de travail à durée déterminée, peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF-CDD) selon des conditions d'accès particulières fixées par le code du travail.

L'objectif est de permettre aux salariés titulaires ou ayant été titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) de bénéficier d'un congé de formation pris en charge financièrement par un OPACIF.

Sauf exception précisée sur les sites des OPACIF, le demandeur doit pouvoir justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois. Conformément au code du travail, certains contrats à durée déterminée ne sont pas pris en compte pour le calcul des 4 mois.

L'action de formation débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Pendant la durée du CIF CDD, le bénéficiaire a :

- le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue ;
- le maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous CDD en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire ;
- l'ouverture de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ;
- une rémunération calculée sur base de son ancien salaire ;
- une prise en charge de sa formation totale ou partielle ;
- l'éventuelle prise en charge des frais annexes (transports, restauration, hébergement).

Les entreprises s'engagent à informer leurs salariés sous CDD de leur droit à CIF CDD. Cette information se fait par le biais du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) qui mentionne la procédure à suivre pour bénéficier du CIF, et qui est disponible auprès de l'OPACIF.

Conformément à l'article L. 6322-34 du code du travail en vigueur à date, les règles relatives à la rémunération de la personne en CIF-CDD diffèrent sur un point par rapport à celles du salarié en CIF-CDI. Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD.

DÉPENSES	FONGECIF (*)		EMPLOYEUR	
	TEMPS DE FORMATION			
	Pendant le temps de travail	Temps personnel	Pendant le temps de travail	Temps personnel (***)
Coûts pédagogiques	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Frais annexes	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Rémunération	X (**) sur justificatif de présence	Néant	X à hauteur minimum de la prise en charge du FONGECIF et sur justificatif de présence	Néant

(*) Selon décisions et taux de prise en charge décidés par le conseil d'administration de l'instance et budgets disponibles.
(**) Selon la durée de la formation, le montant du salaire de référence et le caractère prioritaire ou non de l'action.
(***) Nécessite que l'entreprise soit informée du projet CIF sur le temps personnel du salarié.

3.3.3. Congé salarié étudiant

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler pour information que la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a prévu un nouveau congé accordé aux salariés étudiants : un congé non rémunéré est accordé pour préparer les examens. Il doit être pris dans le mois précédant les examens.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, les étudiants doivent justifier d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur.

Ce congé s'ajoute aux congés payés.

Article 4

Outils d'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle s'entend comme toute activité ayant pour objectif d'aider toute personne quel que soit son âge, et à n'importe quel moment de sa vie, à choisir son éducation, sa formation et gérer sa carrière. L'orientation les aide à prendre conscience de leurs capacités, leurs qualifications, leurs intérêts ou encore leurs ambitions. Elle les guide dans les différents systèmes de formation et d'emploi, tout en les encourageant à préparer leur futur et à adopter une attitude décisive sur leur emploi et leur formation.

Cette orientation professionnelle, au-delà de la qualification professionnelle, est un droit accordé à tous, et a été consacrée par le code du travail depuis la loi du 24 novembre 2009.

Ce principe repose essentiellement sur des outils traduisant une volonté claire de responsabiliser chaque salarié et/ou demandeur d'emploi :

- le passeport orientation formation ;
- l'entretien professionnel ;
- le bilan de compétences ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Les signataires rappellent l'intérêt des entretiens de la compétence pour inciter les salariés et l'employeur – par l'intermédiaire du manager, des ressources humaines ou encore par un intervenant externe – à échanger sur leurs projets professionnels communs et évoluer de concert ou différemment.

4.1. Passeport orientation, formation et compétence

Le passeport orientation, formation et compétence est accessible pour tout salarié ou demandeur d'emploi sur son accès réservé au site internet du compte personnel de formation. Il lui permet de faire état de ses expériences, ses compétences acquises, les formations suivies ainsi que les qualifications obtenues. Il favorise l'accès à la mobilité interne ou externe.

Les signataires de l'accord conviennent que les entreprises mettent à disposition toutes les informations qu'elles ont en leur possession aux salariés, et encouragent l'employeur à communiquer sur l'utilité d'un tel outil, son contenu et les modalités d'accompagnement du salarié dans sa rédaction.

4.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel s'inscrit dans une obligation plus générale pour tout employeur de veiller à la garantie d'accès à l'évolution professionnelle. Cette garantie engage les employeurs tout comme les salariés à :

- la réalisation d'entretiens professionnels au moins tous les 2 ans ainsi que la proposition par l'employeur d'entretien de retour d'absence ;
- le bénéfice pour chaque salarié au moins tous les 6 ans d'ancienneté et ce, à partir du 8 mars 2014, de 2 des 3 critères suivants :
 - l'accès à une formation professionnelle ;
 - l'acquisition d'une certification totale ou partielle par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
 - une progression professionnelle ou salariale.

L'objet de cet entretien individuel et privilégié vise à permettre au salarié et à son employeur d'élaborer un projet professionnel à partir d'une part des souhaits d'évolution et des aptitudes du salarié et d'autre part des besoins de l'entreprise.

L'entretien professionnel vient en complément, lorsqu'il a lieu, de l'entretien d'évaluation. Il est toutefois distinct dans le contenu. Il permet de positionner le salarié en termes de compétences au regard de son poste, son emploi et son devenir.

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- réaliser l'entretien individuel dans un milieu adapté ;
- formaliser dans un document remis au salarié les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations ;
- informer et consulter les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Les signataires considèrent qu'il est préférable d'organiser de manière distincte cet entretien d'autres entretiens réalisés dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que les salariés en retour de longue absence dans des cas énumérés par la loi, se voient proposer un entretien professionnel.

Les parties signataires proposent en annexe au présent accord une trame d'entretien professionnel reprenant les différentes composantes possibles de l'entretien professionnel.

4.3. Bilan de compétences

Le bilan de compétence prévu aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles d'un salarié ainsi que l'appréhension de ses aptitudes et motivations afin de confirmer un projet professionnel ou de formation.

Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences figurent sur une liste arrêtée par chaque organisme paritaire compétent en matière de congé individuel de formation (CIF) – ou agréés par le préfet de région dans le cadre d'un plan de formation. Ils seront nécessairement externes à l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur, avec l'accord du salarié, ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé bilan de compétences.

Les signataires énoncent que le salarié peut accéder au bilan de compétence dans le cadre :

- d'un plan de formation (quant à l'initiative de l'employeur) ;
- du congé spécifique de bilan de compétences ;
- à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Le salarié doit faire état d'une activité salariée d'au moins 5 ans quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document reste la propriété du salarié qui peut librement décider de le communiquer à l'employeur.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

4.4. Conseil en évolution professionnelle

Pour faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à l'information et l'orientation professionnelle, un dispositif de conseil en évolution professionnelle est mis en place par les services publics régionaux de l'orientation (SPRO) que son Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, l'APEC et les FONGECIF. Constitué en trois temps, ce conseil est une alternative au bilan de compétences, en ce que sa réponse est davantage ciblée sur le besoin d'information, d'orientation ou d'accompagnement dans l'accès à la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle peut notamment accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel dans le cadre de leur compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires encouragent les entreprises à informer les salariés sur leur possibilité – au-delà des réponses apportées par les services ressources humaines – de bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle.

Article 5

Sécurisation des parcours professionnels

La sécurisation des parcours professionnels se traduit tout au long de la vie professionnelle de chacun. Ainsi, une attention particulière est portée dans un premier temps à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences nécessaires pour sécuriser son parcours professionnel.

Au-delà de ce socle, des dispositifs sont créés pour accompagner les personnes dans la sécurisation de leurs parcours, en tant que demandeur d'emploi avec la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), que nouvellement recruté avec les contrats en alternance ou encore en tant que salarié déjà

en poste pour se professionnaliser, se maintenir ou évoluer dans l'emploi par la période de professionnalisation ou la validation des acquis et de l'expérience (VAE).

5.1. Socle des connaissances et des compétences

Le socle de connaissances et compétences professionnelles est constitué de l'ensemble des "savoir-être" et "savoir-faire" qu'un individu doit maîtriser, pour favoriser son évolution professionnelle.

Les parties signataires rappellent que le socle des connaissances et des compétences a été défini par décret et prévoit les composantes suivantes :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le socle commun de connaissances et de compétences est accessible au titre du compte personnel de formation ou encore de l'inventaire.

Il est toutefois prévu que les branches professionnelles disposent de la possibilité de préciser eu égard aux besoins du secteur d'activité, des savoirs à acquérir au regard du socle commun. Les parties signataires demandent que la CPNEFP étudie l'opportunité d'élaborer une certification propre au secteur d'activité permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences.

Le législateur insère dans le code du travail une donnée des plus importantes, reprenant du code de l'éducation, la nécessité de permettre à tout collaborateur d'acquérir les fondamentaux traduits en un socle des connaissances et des compétences pour pouvoir assurer son entrée dans le cadre d'un parcours professionnalisant.

Les signataires encouragent l'OPCA à solliciter le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ou tout autre financeur ou association spécialisée, pour bénéficier d'accompagnements dans le déploiement de formations concernant ce socle.

5.2. Préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), prévue aux articles L. 6326-1 à L. 6326-3 actuels du code du travail, permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La formation est financée, pour partie, par Pôle emploi. Le FPSPP et l'OPCA dont relève l'entreprise concernée peuvent contribuer au financement complémentaire du coût pédagogique et des frais annexes de la formation, le reste étant à la charge de l'employeur.

La POE, qu'elle soit individuelle ou collective, répond à un enjeu fort en entreprise d'anticiper les besoins en emplois et en compétences, y compris sur les logiques de recrutement. Elle nécessite pour être opérationnelle, un croisement entre les personnes en charge de la formation en entreprise et les personnes en charge du recrutement et du suivi de carrière. Elle permet au moment du recrutement, de s'engager à l'embauche de demandeurs d'emploi dès lors qu'eux-mêmes s'engagent à suivre une formation leur apportant le socle requis pour occuper l'emploi.

À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La branche professionnelle renvoie à l'OPCA le soin d'accompagner les entreprises adhérentes le souhaitant, dans le développement de la POE collective.

De plus, les signataires souhaitent promouvoir le développement de la POE individuelle, véritable source de sécurisation du parcours du demandeur d'emploi.

5.3. Alternance

Les signataires rappellent aux entreprises leur obligation de porter le nombre d'alternants à 5 % des effectifs totaux.

5.3.1. Apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. 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 certification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage, encadré aujourd'hui aux articles L. 6222-1 à L. 6226-1 du code du travail actuel, est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il est conclu pour une durée variant de 1 à 3 ans (en général 2 ans) en fonction de la profession et du niveau de qualification visés.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée 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.

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité si elles le souhaitent de valoriser les salaires des apprentis.

L'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension.

Les signataires prévoient que des données chiffrées soient transmises aux partenaires sociaux et à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) par les entreprises qui s'engageront sur ce point, afin de permettre une meilleure politique de branche, axée sur des besoins quantifiables. Les partenaires prévoient que la communication de ces informations est effectuée via les sondages et enquêtes de l'OPMQ ou encore les écoles en cas de partenariats pour les données relatives à la réussite aux examens.

Ces données chiffrées concernent :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- la réussite aux examens.

Dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de désigner un « maître d'apprentissage », qui est directement responsable de la formation de l'apprenti. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Les partenaires conviennent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout pour l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diffuse la culture de l'alternance dans l'entreprise, et fidélise les salariés.

Un maître d'apprentissage ne peut pas assurer le suivi de plus de deux apprentis en même temps.

5.3.2. Contrat de professionnalisation

Les signataires souhaitent promouvoir une politique ouverte et rester le plus large possible pour permettre aux entreprises de développer l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

L'objectif du contrat de professionnalisation, régi aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail en vigueur actuellement, est de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification ou une certification et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail dit « de type particulier ».

Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- les diplômes ou titre ou certificat professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certificats de qualification professionnelle de la branche du bricolage ou le certificat de qualification professionnelle interbranche ;
- les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans révolus, ayant achevé sa formation initiale, peut la compléter par un contrat de professionnalisation. Il en est de même pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert à des publics prioritaires, bénéficiaires :

- du RSA (revenu de solidarité active) ;
- de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
- de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ;
- d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- et de l'API (allocation de parent isolé) dans les DOM et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance conclu à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation.

La durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut cependant être allongée jusqu'à 24 mois quel que soit le public concerné.

La durée des actions (de 15 à 25 % d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation d'un CDI) peut être portée par accord de branche au-delà de 25 % de la durée du contrat pour ces mêmes bénéficiaires.

L'OPCA prend en charge sur les fonds de la professionnalisation les contrats de professionnalisation. Les signataires laissent la possibilité à la section paritaire professionnelle de définir et de modular ces prises en charge.

Les signataires rappellent que les salariés titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure aux taux réglementaires.

Les signataires souhaitent suivre à l'occasion de la présentation du rapport de branche les données chiffrées suivantes concernant le contrat de professionnalisation :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- l'obtention de la certification.

5.3.3. Tutorat

Les signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que 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. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Les entreprises veilleront à ce que le tuteur ait un niveau de classification supérieur au salarié en contrat de professionnalisation et à tout le moins équivalent.

En outre, la formation du tuteur n'est légalement pas une obligation, mais les partenaires recommandent aux entreprises de former les tuteurs volontaires.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et accompagner le salarié dans l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et le salarié de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi de l'alternant. À cet effet, les signataires conviennent de limiter à deux le nombre de jeunes suivis et encadrés par tuteur.

Les entreprises veilleront à tenir compte de la qualité de tuteur dans les éventuels objectifs fixés aux salariés, notamment lors des entretiens d'évaluation, et du temps nécessité par l'exercice de la mission tutorale.

Les signataires laissent ouverte la possibilité de création d'une équipe tutorale au sein de l'entreprise pour permettre une dynamique et un partage d'expériences dans l'entreprise autour de la gestion du tutorat.

La fonction tutorale et la formation du tuteur sont prises en charge dans la limite des plafonds fixés par le code du travail. Les signataires laissent le soin à la section paritaire professionnelle de la branche de définir et de moduler ces montants et durées de prise en charge si nécessaire.

5.4. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour but d'encourager le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion ou les contrats à durée déterminée d'insertion. Elles proposent des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques et sont prévues aux articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail en vigueur à ce jour.

Les formations accessibles au titre des périodes de professionnalisation sont :

- les qualifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou reconnues dans la classification d'une convention collective de la branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) ;
- ou les formations à l'inventaire défini par la CNCP.

Selon la législation en vigueur, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 70 heures. Cette durée minimale ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation visant l'inventaire défini par la CNCP ou

un accompagnement VAE ou une co-articulation avec le CPF ou le socle des connaissances et des compétences.

L'alternance n'est pas obligatoire dans le cadre de la période de professionnalisation, certaines formations ne nécessitant pas une telle organisation.

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail, et donc sous réserve de l'accord de l'employeur. Cependant, il est possible qu'elle soit effectuée pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative cumulable :

- du salarié dans le cadre du CPF et dans la limite de son compteur ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation, et dans la limite de 80 heures par an.

Les actions de professionnalisation se réalisent sur le temps de travail, sauf accord express du salarié pour en réaliser tout ou partie en dehors du temps de travail. Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

5.5. Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

Les signataires conviennent de l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Chaque salarié peut demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de 3 années continues ou discontinues, en rapport avec la certification recherchée. Le congé de validation des acquis de l'expérience ne peut excéder 24 heures de temps de travail. Il comprend l'accompagnement du salarié dans la préparation de son dossier de VAE et le passage devant le jury.

Dans ce cadre, les signataires confient à la CPNEFP les missions de :

- prévoir les conditions d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE ;
- préciser les conditions favorisant l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif à la VAE.

Les signataires décident que la prise en charge financière des dépenses liées à la VAE s'effectue soit dans le cadre d'une demande de compte personnel de formation, d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le FONGECIF, d'une période de professionnalisation, ou à défaut d'autre financement et sous réserve de l'accord de l'employeur, sur le plan de formation.

5.6. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours, adresser avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande d'autorisation d'absence. Cette dernière ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis de ses IRP que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La réglementation en vigueur permet la prise en charge par les OPCA des frais liés à la participation des salariés aux jurys d'examen et ceux de la VAE lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Les dépenses couvertes sont les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

La participation aux jurys d'examen ou de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Article 6

Financement de la formation

Selon le code du travail, tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions prévues par ce même code.

6.1. Contribution formation des entreprises

Selon la législation en vigueur, à la date de la signature de l'accord, les parties signataires rappellent que les entreprises versent chaque année une contribution unique à leur OPCA de branche dont le taux varie en fonction de leur effectif :

(En pourcentage.)

	ENTREPRISES de moins de 10 salariés	ENTREPRISES de 10 à moins de 50 salariés	ENTREPRISES de 50 à moins de 300 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contributions	0,55	1 (*)	1 (*)	1 (*)
Répartition des contributions				
CIF (congé individuel de formation) (**)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF (compte personnel de formation)		0,20	0,20	0,20
FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)		0,15	0,20	0,20
(*) 1 % ou 0,80 % si un accord d'entreprise prévoit la gestion interne du 0,20 % CPF. (**) S'ajoute à cette contribution au titre du CIF-CDI, une contribution CIF-CDD de 1 % de la masse salariale des seuls CDD. Ces deux contributions sont reversées par l'OPCA au FONGECIF, via le FPSPP.				

Sur le plan de formation des entreprises :

Les parties signataires rappellent qu'une enveloppe dédiée au plan de formation est mobilisable au niveau de l'OPCA pour les entreprises de moins de 300 salariés. L'OPCA peut prendre en charge selon ses propres modalités les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sur justificatif ainsi que les rémunérations des salariés en formation.

Sur la professionnalisation :

Le financement de la période de professionnalisation est assuré par l'OPCA. À la date de la signature du présent accord, cette prise en charge se fait sur la base de forfaits horaires fixés à 9,15 € de l'heure. Pour certains contrats de professionnalisation, conformément à la législation en vigueur, le forfait horaire par défaut peut être porté à 15 € de l'heure de formation. Cependant, la possibilité est laissée à la section paritaire professionnelle de l'OPCA de moduler le forfait de prise en charge selon le budget et le nombre de demandes.

En outre, les signataires incitent l'OPCA à récupérer les fonds nécessaires auprès du FPSPP.

La SPP émet des préconisations suivies par l'OPCA pour l'ensemble des règles de prise en charge au titre du contrat et de la période de professionnalisation, des formations et des exercices de fonction du tuteur, ainsi que de la POE.

Sur le compte personnel de formation (CPF) :

À défaut d'accord de gestion interne du budget CPF au sein de l'entreprise, l'OPCA prend en charge selon ses propres modalités les coûts pédagogiques, les frais annexes et éventuellement, sous réserve de décision du CA de l'OPCA la rémunération à hauteur du maximum réglementaire, ainsi que les frais de garde occasionnés.

Article 7

Modalités conventionnelles de l'accord

Afin d'assurer la cohérence avec les dispositions conventionnelles antérieures, les signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale du bricolage (30 septembre 1991) et à l'accord du 28 décembre 1994.

7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'une quelconque des parties signataires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Toutefois, une ouverture de négociation au titre de la formation professionnelle sera proposée tous les 3 ans aux parties signataires, en révision du présent accord.

7.2. Notification et validité de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

7.3. Date d'application et suivi de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature. Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

7.4. Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

PROPOSITION DE TRAME D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Nom et prénom	Nom et prénom du manager
Poste occupé	Date de l'entretien
Service et direction	Date du dernier entretien
Ancienneté dans le poste/entreprise	

Attention ! Les rubriques avec un encadré bleu sont initiées par le collaborateur, celles avec un encadré gris par l'employeur.

A. – Bilan ⁽¹⁾ du collaborateur sur son/ses emploi(s) depuis le dernier entretien

«...

B. – Perspectives d'évolution de l'emploi ⁽²⁾

(1) Le bilan est réalisé par le collaborateur lui-même. Il porte sur les événements qui ont marqué le parcours professionnel du collaborateur depuis le dernier entretien professionnel.

(2) Information communiquée par l'entreprise au collaborateur sur les perspectives de transformation de son emploi dans les années à venir.

C. – Bilan des formations, certifications, habilitations réalisées

FORMATIONS CERTIFICATIONS, HABILITATIONS RÉALISÉES AU COURS DES 2 DERNIÈRES ANNÉES ⁽¹⁾ ,
«...»
BILAN ⁽²⁾ DES FORMATIONS, CERTIFICATIONS, HABILITATIONS...
«...»
(1) La liste est établie par le collaborateur lui-même. (2) Le bilan est réalisé par le collaborateur lui-même. Il porte sur les apports des formations, certifications ou habilitations obtenues depuis le dernier entretien professionnel. Il comprend tout type de formation : au poste de travail, stage, e-learning...

D. – Projet professionnel du collaborateur

Souhaits de mobilité géographique : Oui Non Si oui précisez dans le cadre ci-dessous

Souhaits de mobilité professionnelle : Oui Non Si oui précisez dans le cadre ci-dessous

PROJET PROFESSIONNEL PROPOSÉ PAR LE COLLABORATEUR
«...»

SOUHAIT D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT OU DE FORMATION

Information sur les dispositifs de formation à disposition du collaborateur
Voir notamment www.moncompteformation.gouv.fr et le site de l'OPCA

E. – Commentaires et signatures (conseillé mais non obligatoire)

COMMENTAIRES ET SIGNATURE DU COLLABORATEUR ⁽¹⁾	COMMENTAIRES ET SIGNATURE DU MANAGER/RH
(1) Si cela apparaît comme nécessaire, le salarié peut solliciter, en conclusion, un entretien plus approfondi avec une tierce personne.	

Attention ! Le présent document ne constitue pas un contrat. Par sa signature, le salarié atteste avoir pris connaissance de la synthèse de l'entretien professionnel. En apposant sa signature, l'employeur valide avoir pris connaissance des attentes du collaborateur.

Les deux parties conservent une copie

Cette fiche a pour vocation d'informer les salariés de la branche sur les principaux dispositifs de formation dont ils peuvent bénéficier : certains sont à l'initiative du salarié, d'autres relèvent de l'initiative de l'employeur. Cette fiche est téléchargeable sur le site de la FMB, www.fmbricolage.org, et y sera régulièrement actualisée.

1. Dispositifs de formation professionnelle à l'initiative du salarié

Pour rappel, le salarié peut, dans le cadre de cette démarche, être accompagné par les acteurs internes de l'entreprise, les services ressources humaines ou les institutions représentatives du personnel ou par des acteurs externes à l'entreprise (CEP notamment).

Compte personnel de formation (CPF)

Descriptif sommaire	Le CPF est un compte de formation individuel et personnel, c'est-à-dire qu'il est attaché à l'individu tout au long de sa vie active. Il permet d'acquérir de nouvelles compétences et de sécuriser le parcours professionnel.
Public concerné	Toute personne active : les salariés du secteur privé, les personnes sans emploi (inscrites ou non à Pôle emploi) et les jeunes sortis du système scolaire obligatoire et en recherche d'emploi.
Durée	Tout salarié à temps plein acquiert 24 heures/an jusqu'à un plafond de 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à ce qu'un plafond global de 150 heures soit atteint. L'acquisition est proportionnelle au temps de travail. Les heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014 sont reversées dans le CPF.
Formations	Pourront être suivies dans le cadre du CPF, les formations conduisant à une qualification ou une certification, accompagnant la VAE ou permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences. Les listes officielles des formations accessibles sont consultables en ligne sur www.moncompteformation.gouv.fr
Financement	Si, les formations suivies au titre du CPF sont effectuées pendant le temps de travail, le salaire est maintenu. Si les formations suivies au titre du CPF sont effectuées hors temps de travail, le financement est apporté soit par l'OPCA, soit par l'entreprise ou le FPSPP (si mobilisation dans le cadre d'un CIF). Des abondements sont possibles.
Info et lien utiles	Pour toute demande de CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr , vous aurez besoin de votre code NACE qui figure sur votre bulletin de paie. Celui des entreprises de la branche du bricolage est le suivant : 47.52B
Accompagnement	Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un CEP (conseil en évolution professionnelle) par l'intermédiaire de l'un des opérateurs définis par la loi (Pôle emploi, mission Locale, APEC, OPACIF...) Le salarié pourra trouver sur le site de l'OPCA de la branche les documents nécessaires à sa démarche et notamment les documents à remplir pour établir sa demande de CPF vis-à-vis de son OPCA et de son employeur.

Congé individuel de formation (CIF)

Descriptif sommaire	Le CIF vous permet de vous absenter de votre poste de travail pour suivre une formation de votre choix pour accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession. La formation peut se dérouler sur le temps de travail, avec une autorisation d'absence de l'employeur, ou en dehors du temps de travail.
Public concerné	Tout salarié en CDI ou CDD répondant à certaines conditions d'ancienneté : – vous êtes en CDI : vous avez travaillé au moins 24 mois en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise ; – vous êtes en CDD : vous avez travaillé au moins 24 mois en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.
Durée	Entre 30 heures et 1 an pour un stage à temps plein (ou 1 200 heures pour un stage à temps partiel, dans la limite de 3 ans).
Financement	Les frais inhérents à la formation et la rémunération du salarié sont pris en charge tout ou partie par l'organisme paritaire auprès duquel votre entreprise verse sa contribution (FONGECIF ou OPCA).
Info utile	Votre 1 ^{re} démarche est de prendre contact avec le FONGECIF ou l'OPCA de votre secteur professionnel pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution du dossier. Celui-ci pourra vous orienter vers le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'élaboration de votre projet.
Lien utile	www.fongecif.org

Récapitulatif des règles générales de financement du CIF

DÉPENSES	FONGECIF (*)		EMPLOYEUR	
	TEMPS DE FORMATION			
	Pendant le temps de travail	Temps personnel	Pendant le temps de travail	Temps personnel (***)
Coûts pédagogiques	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Frais annexes	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Rémunération	X (**) sur justificatif de présence	Néant	X à hauteur minimum de la prise en charge du FONGECIF et sur justificatif de présence	Néant

(*) Selon décisions et taux de prise en charge décidés par le conseil d'administration de l'instance et budgets disponibles.
 (**) Selon la durée de la formation, le montant du salaire de référence et le caractère prioritaire ou non de l'action.
 (***) Nécessite que l'entreprise soit informée du projet CIF sur le temps personnel du salarié.

Congé salarié étudiant

Descriptif sommaire	Un nouveau congé a été créé en 2015 pour les salariés étudiants afin qu'ils préparent leurs examens.
Public concerné	Salariés étudiants, justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur.
Durée	5 jours ouvrables, non rémunérés, par tranches de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail, à prendre dans le mois précédant les examens. Ce congé s'ajoute aux congés payés.

2. Dispositifs de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur

Plan de formation

Descriptif sommaire	Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.
Public concerné	Le plan de formation s'adresse à tous les salariés de l'entreprise (CDI ou CDD).
Formations	Dans le cadre du plan de formation, votre employeur peut vous demander de suivre une ou plusieurs actions répondant à l'un de ces objectifs : – adaptation à votre poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ; – développement de vos compétences.
Durée	Variable
Financement	Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles définies dans l'entreprise. Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré.

Période de professionnalisation

Descriptif sommaire	La période de professionnalisation vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.
Public concerné	Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat à durée déterminée (CDD)
Formations	La période de professionnalisation vise l'obtention d'une qualification professionnelle : – diplômes, titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; – ou reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche ; – ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; – ou donnant l'accès au socle de connaissances ou de compétences ; – ou inscrite à l'inventaire de la CNCP.
Durée	La durée minimale de la formation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. (sauf dispositifs particuliers : VAE, inventaire ou co-articulation avec le CPF)
Financement	Par l'OPCA de la branche