

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES**  
**ET DOMAINES SKIABLES**

AVENANT N° 68 DU 29 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1850205M*  
IDCC : *454*

Entre :

Domaines skiabiles de France,

D'une part, et

CGT-FO ;

FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Un précédent accord paritaire traitant de la formation professionnelle avait été signé dans la branche le 30 mars 2007. Depuis cette date, des avancées considérables ont été opérées tant dans la branche, que dans les entreprises en matière de formation et d'examens. Au plan législatif et réglementaire aussi, des évolutions sensibles sont intervenues, visant à :

- améliorer l'accès à la formation et la sécurisation des parcours professionnels ;
- conforter le rôle de la formation professionnelle en tant qu'investissement de compétitivité au sein de l'entreprise ;
- piloter plus efficacement la formation, tout cela au travers de la simplification du financement, mais aussi d'une responsabilité formative accrue vis-à-vis de chaque salarié.

L'objet de ce présent accord vise donc à organiser en cohérence ce sujet, parfois complexe, mais indispensable pour l'efficacité et la productivité des entreprises, l'épanouissement, la progression des salariés et la sécurisation de leur parcours, la sécurité des personnels, l'accueil et la sécurité des usagers.

Pour tout cela, depuis un certain temps, mais avec une vraie accélération intervenue ces 10 dernières années, la branche s'est structurée avec la création d'examens professionnels, de certificats de qualification professionnelle, avec son organisme de formation, ses certificats, sa commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, son OPCA, sa section paritaire profession-

nelle de la formation professionnelle, etc. Le temps est venu, au travers de ce présent accord, de bien préciser ces organisations, les moyens afférents et les rôles de chacun.

Aujourd'hui, la branche s'engage vers des évolutions majeures en termes de prise en compte des besoins en formation, que ce soit au travers d'un axe numérique concrétisé par la signature d'un EDEC numérique en 2016 ou des nécessaires prises en compte des aspects environnementaux et réglementaires en matière de sécurité dans les entreprises.

Les parties signataires sont donc convenues de ce qui suit.

Pour une bonne lecture du présent texte il est conseillé de se référer à la définition des acronymes utilisés, annexée à la convention collective.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises ainsi qu'à leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968, étendue par arrêté du 3 février 1971.

## **Article 2**

### *Textes de référence*

L'avenant n° 34, à la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle dans la branche des téléphériques et engins de remontées mécaniques – Objectifs, priorités et moyens, du 30 mars 2007 est supprimé au profit du présent accord. Cet avenant déclinait en effet l'accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

L'avenant n° 43 à la convention collective nationale relatif au développement des CQP subsiste en tant que tel.

Les articles 30 *bis* et 30 *ter* de la convention collective sont supprimés.

Le présent avenant met en œuvre les enjeux portés par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et du changement de logique qu'ils induisent, de leur impact sur la politique menée par la branche et des travaux conduits par l'observatoire.

## **Article 3**

### *CPNEFP*

L'avenant n° 28 a créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ayant pour vocation d'analyser la situation de l'emploi dans la profession, d'étudier les besoins de la branche et de faire des propositions à la commission mixte paritaire vis-à-vis de la politique de formation, afin de répondre aux besoins de formation des entreprises. La CPNEFP a également pour mission d'élaborer et de mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF.

La CPNEFP se réunit de manière générale au moins 3 fois par an. L'ordre du jour est alimenté par les partenaires sociaux. Son secrétariat est assuré par domaines skiables de France. À l'initiative des partenaires sociaux, AGEFOS-PME et l'organisme de formation de la branche sont invités, le cas échéant, à participer à ces réunions.

## **Article 4**

### *OPCA*

L'AGEFOS-PME a été désigné comme organisme paritaire collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de la branche, conformément à l'article 30 *ter* de la convention collective. L'avenant n° 34 du 30 mars 2007 a reconfirmé cette désignation « Les signataires ont désigné l'AGEFOS-PME, comme organisme collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de la branche, par accord du 16 janvier 1996 portant création d'une section paritaire professionnelle des téléphériques et engins de remontées mécaniques (SPP) ».

La CPNEFP entend compléter ses missions de développement de l'emploi et de la formation dans les entreprises, de veille sur l'évolution de l'offre de formation, en s'appropriant les dispositions réglementaires et en en fixant les grands axes. La mise en œuvre de ces axes sera précisée chaque année en termes d'affectation de fonds et de prise en charge, dans le cadre de la SPP qui réunit les mêmes partenaires. À cet effet, AGEFOS-PME apporte aux partenaires sociaux tout détail et toute explication technique, financière, organisationnelle, réglementaire, nécessaire.

La SPP se réunit a priori 3 fois par an, généralement à l'issue de la CPNEFP. Son secrétariat est assuré par AGEFOS-PME.

## **Article 5**

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Un observatoire a été créé par la CPNEFP du 20 octobre 2015. Il est composé des mêmes acteurs, dont AGEFOS-PME.

Alors que la CPNEFP a un rôle politique et prospectif, l'observatoire a un rôle technique et de conseil au travers d'accompagnements spécifiques, d'études, d'analyses statistiques, etc.

AGEFOS-PME réalise les demandes de l'observatoire, par la mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques, permettant d'accompagner les projets. Pour ce faire le financement de l'observatoire est assuré par AGEFOS-PME, en fonction des projets présentés par la branche, sur la base d'un taux de frais de gestion négocié avec l'État dans sa convention d'objectifs et de moyens.

## **Article 6**

### *Plan de formation*

#### **Article 6.1**

##### *Objet*

Le plan de formation est à l'initiative de l'employeur, il relève de son pouvoir de gestion et constitue un outil essentiel, au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

#### **Article 6.2**

##### *Organisation*

Le plan de formation est présenté en distinguant 2 catégories d'actions :

- catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail ainsi que les actions de maintien dans l'emploi et dévolution des emplois ;
- catégorie 2 : les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

#### **Article 6.3**

##### *Mise en œuvre*

Les instances représentatives du personnel compétentes seront consultées sur la présentation et l'exécution du plan de formation, conformément à la législation en vigueur.

Les actions d'adaptation au poste de travail ainsi que les actions de maintien dans l'emploi et d'évolution des emplois (catégorie 1) constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération des salariés. Les objectifs sont les suivants :

- adapter au poste de travail ;
- anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles ;
- gérer les emplois et les compétences ;
- transférer les connaissances ;
- gérer la pyramide des âges ;
- ajuster les savoirs, les savoir-faire et savoir-être.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 2) se déroulent sur le temps de travail ou éventuellement hors temps de travail effectif (les formations hors temps de travail sont organisées conformément au code du travail, articles L. 6321-6 et suivants, dans la limite de 80 h/an/salarié). Elles ont pour objectifs de :

- participer à l'évolution des qualifications de ses salariés ;
- articuler compétences et classification.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné conformément à la réglementation (art. L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail).

La mise en œuvre d'une action de développement des compétences en dehors du temps de travail se réalise dans les conditions prévues par le code du travail (art. R. 3621-6, L. 6321-7, L. 6321-8 du code du travail), elle est soumise à un accord signé avec le salarié, avant le départ en formation.

Conformément au code du travail, lorsque le salarié suit une action dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit les engagements auxquels elle souscrit vis-à-vis du salarié avant le départ en formation. Ces engagements sont réalisables uniquement si le salarié suit avec assiduité la formation concernée et s'il satisfait aux évaluations prévues. Ceux-ci doivent porter sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède, en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

## **Article 7**

### *Contrat de professionnalisation*

#### **Article 7.1**

##### *Objet*

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle par la conclusion de contrats de professionnalisation.

#### **Article 7.2**

##### *Bénéficiaires*

L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale, et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences des salariés des entreprises du secteur.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minima sociaux, et à l'issue d'un contrat unique d'insertion (CUI).

### **Article 7.3**

#### *Mise en œuvre*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier :

- soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois ;
- soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour :

- les personnes sorties du système éducatif et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- et lorsque la nature de la qualification visée l'exige.

La durée de la formation dispensée dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions pourra être supérieure à 25 % de la durée totale du contrat, avec un plafond de 40 %, pour les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans non titulaires de diplômes de l'enseignement, technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
- les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;
- les personnes visant des formations diplômantes ;
- les personnes en situation d'illettrisme ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (Lycée) ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise ;
- les travailleurs handicapés.

### **Article 7.4**

#### *Financement*

Les parties conviennent que AGEFOS-PME prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats, sur la base de priorités qui seront fixées annuellement par la CPNEFP.

### **Article 8**

#### *Période de professionnalisation*

#### **Article 8.1**

##### *Objet*

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, pour son bénéficiaire, la période de professionnalisation doit permettre d'acquérir :

- un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle ou une partie identifiée de certification enregistrée au RNCP ;
- un CQP ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;

- une certification inscrite à l’inventaire (dont le socle de connaissances et de compétences dit certificat CléA) ;
- le permis de conduire B ;
- ou de réaliser un bilan de compétences.

## **Article 8.2**

### *Bénéficiaires*

La période de professionnalisation est ouverte aux titulaires de CDI, et aux titulaires de contrats uniques d’insertion en CDD ou CDI et de CDD d’insertion (conclu avec des structures d’insertion par l’activité économique).

La loi travail du 8 août 2016 a prévu également l’accès à la période de professionnalisation pour les CDD saisonniers pour lesquels l’employeur s’engage à reconduire le contrat la saison suivante en application d’un accord de branche, d’entreprise ou du contrat de travail. Pour ces derniers publics, la SPP pourrait proposer des critères spécifiques de prise en charge au conseil d’administration national de l’AGEFOS.

La branche peut, si elle le souhaite, définir un public prioritaire ou renvoyer à la CPNEFP le soin de le préciser et de l’actualiser, en lien avec l’évolution des besoins en qualification et de l’évolution de certains métiers.

## **Article 8.3**

### *Durée*

Conformément à l’article D. 6324-1 du code du travail, la durée minimale de l’action est de 70 heures (sur une période de 12 mois). Cette durée minimale ne s’applique pas à la VAE (validation des acquis de l’expérience), aux certifications inscrites à l’inventaire de la CNCP et dans le cas d’abondement du CPF.

## **Article 8.4**

### *Mise en œuvre*

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

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, lorsqu’elles sont à l’initiative :

- soit du salarié, en application du CPF ;
- soit de l’employeur, après accord formalisé avec le salarié, dans le cadre d’action de développement de compétences.

La période de professionnalisation peut en effet venir en abondement du CPF, avec l’accord du salarié.

Conformément à la législation en vigueur, si les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, le quota est de 80 heures maximum sur un même exercice civil. Dans ce cas, le salarié bénéficie d’une allocation de formation, versée par l’employeur, dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les actions réalisées en dehors du temps de travail au titre du CPF ne donnent pas lieu à versement de l’allocation de formation.

Si l’action est engagée pendant le temps de travail, aucune durée maximale n’est définie.

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l’entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit,

si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, conformément à la législation en vigueur (art. L. 6324-7 et L. 6324-9 du code du travail).

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF peuvent dépasser le montant des heures ouvertes au titre de la période de professionnalisation dans la limite de 80 heures par année civile.

### **Article 8.5**

#### *Financement des périodes de professionnalisation*

Les parties conviennent que AGEFOS-PME prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux périodes de professionnalisation sur la base de critères de prise en charge qui seront fixés annuellement par la SPP.

### **Article 9**

#### *Tutorat*

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

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ du présent accord pour assurer la réussite des périodes de professionnalisation et, plus généralement, pour accueillir les nouveaux embauchés.

### **Article 9.1**

#### *Objet*

La fonction tutorale a pour objet :

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

### **Article 9.2**

#### *Conditions d'exercice du tutorat*

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

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

Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, toutes actions de professionnalisation et d'apprentissage confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission tutorale et, si nécessaire, d'une formation spécifique. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même, sous réserve de justifier des conditions de qualification et d'expérience nécessaires, si aucun salarié ne remplit les conditions de qualification, d'expérience et de volontariat requises pour exercer cette fonction. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut assurer cette fonction qu'à l'égard de deux de ses salariés.

### **Article 9.3**

#### *Financement*

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord souhaitent que l'OPCA assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation, ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale lorsqu'elle est exercée par un salarié dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation ; ceci dans les conditions prévues par la législation.

### **Article 10**

#### *Compte personnel de formation (CPF)*

#### **Article 10.1**

##### *Objectif*

Le CPF constitue un dispositif qui, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, permet aux salariés d'acquérir des droits pour bénéficier, à leur initiative, d'une action qualifiante, diplômante ou certifiante.

#### **Article 10.2**

##### *Modalités d'acquisition*

Chaque salarié acquiert 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 2,5 années, avec un plafond de 150 heures. L'acquisition est proportionnelle au temps de travail.

Pour les salariés à temps partiel et les CDD, l'acquisition des heures se réalise *pro rata temporis*, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Un site dédié ([moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)), géré par la Caisse des dépôts et consignations, permet le suivi des heures acquises par chaque salarié, sur la base des déclarations nominatives des salaires (mensuelles).

#### **Article 10.3**

##### *Procédure de demande et acceptation*

Le salarié dispose librement de son CPF. Sa mise en œuvre ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur. Il a accès à celui-ci via le portail en ligne géré par la Caisse des dépôts et consignations ([moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)). Il peut alors consulter le nombre d'heures créditées sur son CPF et les actions de formation qu'il peut faire à ce titre.

Le CPF peut aussi être mis en œuvre dans le cadre d'une coconstruction organisée par le salarié et son employeur, avec l'accord du salarié, parce que l'action s'inscrit dans la politique de formation de l'entreprise, dans le cadre d'une mise à niveau, d'une valorisation de l'employabilité, de la perspective d'un poste à pourvoir, d'une promotion. Dans ce cas, le salarié est conseillé et accompagné. La formation se déroule pendant le temps de travail et le cas échéant, un abondement du CPF en heures complémentaires peut être organisé. À défaut de prise en charge dans le cadre du CPF, d'autres moyens de financement de la formation sont recherchés.



Le salarié peut utiliser son CPF pour des formations éligibles qui n'entrent pas dans la politique de formation de l'entreprise. Dans ce cas, l'accord de son employeur est nécessaire sur le calendrier et sur le contenu si la formation est réalisée pendant le temps de travail ; et n'est pas nécessaire si la formation a lieu en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation a lieu sur le temps de travail, le salarié doit faire sa demande :

- au moins 60 jours avant le départ en formation pour toute formation de moins de 6 mois,
- au moins 120 jours avant le départ en formation pour les formations de plus de 6 mois.

#### **Article 10.4**

##### *Actions éligibles*

Les formations éligibles au CPF doivent être sanctionnées par l'acquisition d'une qualification, d'une certification ou d'un diplôme. Elles figurent sur une liste établie par les partenaires sociaux aux niveaux national et régional interprofessionnel, mais aussi, pour la branche, par la CPNEFP en référence aux :

- certifications, titres ou diplômes enregistrés RNCP ;
- CQP ;
- certifications inscrites à l'Inventaire des certifications et habilitations, correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, établi par la CNCP ;
- VAE ;
- permis de conduire (permis B) ;
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- bilan de compétences.

#### **Article 10.5**

##### *Financement*

La prise en charge des coûts de formation est définie chaque année par le conseil d'administration national de l'AGEFOS.

S'ils le décidaient, les partenaires sociaux de la branche pourraient définir des formations prioritaires à financer, propres au secteur.

La SPP a quant à elle le soin de fixer les dispositifs (période de pro, plan de formation...) et les budgets que la branche souhaiterait mobiliser le cas échéant pour le financement de l'abondement CPF (pour les heures au-delà de celles disponibles sur le CPF).

#### **Article 10.6**

##### *Rémunération*

La prise en charge de la rémunération du salarié en formation au titre du CPF est décidée par le conseil d'administration national de l'AGEFOS. En tout état de cause, elle ne peut excéder, pour les heures CPF, le montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement du coût pédagogique et des frais annexes.

#### **Article 11**

##### *Examens professionnels*

#### **Article 11.1**

##### *Examens traditionnels, CQP et certificats de compétences*

L'avenant n° 43 a organisé le développement des CQP dans la branche.

Quatre certificats de compétences dont les référentiels ont été validés par la CPNEFP le 9 janvier 2017 ont été soumis à la commission nationale de la certification professionnelle et acceptés pour leur enregistrement à l'inventaire le 24 mars 2017 :

*a) Sécurité de la conduite de véhicules motoneiges en montagne*

Ce certificat de compétences a été validé pour une durée de 3 ans.

*b) Sécurité de la conduite de véhicule 4 × 4 type tout-terrain en montagne*

Ce certificat de compétences a été validé pour une durée de 3 ans.

*c) Sécurité du travail en hauteur dans les domaines skiables*

Ce certificat de compétences a été validé pour une durée de 3 ans.

*d) Formateur évaluateur interne des domaines skiables*

Ce certificat de compétences a été validé pour une durée de 6 ans.

Ces certificats sont opérationnels depuis le 2 juin 2017.

*e) Manager intermédiaire des remontées mécaniques et domaines skiables*

La création d'un nouveau certificat, de manager intermédiaire des remontées mécaniques et domaines skiables, a été validée en séance, lors de la commission mixte paritaire de ce 29 novembre 2017, par les partenaires sociaux signataires et ses référentiels ont été déposés auprès de la CNCP le 30 novembre 2017.

Le référentiel de compétences et de certification de ce certificat « facultatif » s'articule autour de 5 modules :

- garantir les flux d'information entre sa hiérarchie et son équipe en adoptant une posture de manager intermédiaire ;
- gérer, organiser, planifier et superviser efficacement les activités de production de services ;
- animer et conduire efficacement une équipe ;
- optimiser le développement des compétences de chacun de ses collaborateurs ;
- respecter et faire respecter le cadre réglementaire en matière de sécurité.

La formation associée durera *a minima* 5 jours. Le parcours de formation doit être organisé en conséquence et en fonction des publics, ceux-ci pouvant être de profils différents selon les entreprises. Les modules pourront être suivis individuellement. Un recyclage est conseillé tous les 5 ans.

Contrairement aux certificats de qualification professionnelle (qui sont liés à l'exercice d'un métier), ces cinq certificats de compétences seront toujours adossés à une formation, qu'elle soit interne ou externe, et ne feront pas l'objet d'une mobilisation de membres de jury ou présidents de sessions.

## **Article 11.2**

### *Membres de jury*

En complément des dispositions de l'article 9 de l'avenant n° 43, par le présent accord, les signataires valident la prise en charge sur les fonds de la professionnalisation, comme le permet la loi, des indemnités des missions de jury – membres de jury et présidents de session – (temps de travail et frais annexes). Les modalités de remboursement seront décidées chaque année en SPP.

## **Article 12**

### *Formation interne*

La formation interne est particulièrement développée dans la profession. Il est capital à cet égard qu'elle soit traitée de façon très rigoureuse, organisée et tracée.

## **Article 12.1**

### *Organisation*

Avec l'appui d'AGEFOS PME, des livrets de préparation aux CQP par la formation interne ont été créés et sont à la disposition des entreprises des domaines skiables et de leurs formateurs internes. Sur la base d'une liste de compétences à acquérir par le salarié formé pour exercer son métier et réussir son examen, liste individualisable au cas par cas, la formation interne est ainsi détaillée, quantifiée et tracée.

Les livrets à disposition sont les suivants :

- livret de préparation au CQP Agent d'exploitation ;
- livret de préparation au CQP conducteur de téléportés à attaches débrayables ;
- livret de préparation au CQP conducteur de téléportés à attaches fixes ;
- livret de préparation au CQP conducteur de téléskis ;
- livret de préparation au CQP conducteur d'engin de damage.

## **Article 12.2**

### *Formateurs internes*

Un certificat « formateur évaluateur interne des domaines skiables » a été créé en 2017. Il est vivement souhaité que les formateurs internes soient formés et certifiés dans ce cadre. À défaut, le formateur interne doit respecter toutes les obligations qualitatives de traçabilisation de la formation (présente sur le site d'AGEFOS PME).

Seuls les formateurs internes certifiés dans ce cadre seront en mesure de faire passer les certificats « Sécurité du travail en hauteur », « Sécurité de la conduite 4 × 4 », « Sécurité de la conduite moto-neige » et autres certificats de compétence à venir créés par la branche.

## **Article 12.3**

### *Financements*

La formation interne organisée dans ce cadre peut faire l'objet d'un remboursement par l'OPCA à l'entreprise (plan de formation, période de professionnalisation [selon la durée : 70 heures minimum] ou CPF), dans la mesure où elle est certifiante (puisqu'elle conduit au CQP) et formalisée dans ce livret avec l'emargement du salarié formé et de son/ses formateur(s),

## **Article 12.4**

### *Programmes et traçabilité*

Dans le cadre de la formation interne, les parties signataires insistent sur la nécessité de respecter le formalisme idoïne : programme, feuilles de présence, progression pédagogique, évaluation, attestations de formation.

## **Article 13**

### *Bilan de compétences*

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

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de cette action est assurée, en priorité et à la demande du salarié, au titre du CPF, du dispositif du congé individuel de formation (CIF), le cas échéant, dans le cadre du plan de formation.

L'employeur peut proposer au salarié de bénéficier d'une action de bilan de compétences au titre du plan de formation. Dans ce cas, il est réalisé pendant le temps de travail.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Il est effectué par des organismes agréés. Le salarié est le seul destinataire des résultats qui ne peuvent être communiqués à l'employeur qu'avec son accord.

Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par les OPACIF.

#### **Article 14**

##### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- un CQP (sous réserve que le certificat soit inscrit au RNCP).

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors de son temps de travail.

Il s'agit d'une démarche individuelle du salarié, qui peut s'inscrire, dans le cadre du CPF de droit sur le temps de travail, après accord de l'employeur sur le calendrier ou, dans celui d'un congé VAE, financé par les OPACIF.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées, de façon continue ou non, pendant au moins 1 an. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, bénéficie, sous réserve de justifier de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Lorsque les acquis du postulant ne correspondent pas entièrement aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour obtenir la certification visée, le jury prend une décision de validation partielle.

Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement.

Le salarié a droit à un congé rémunéré de 24 heures, consécutives ou non, pour suivre une session de VAE. À cet effet, il doit présenter une demande écrite à l'employeur au moins 60 jours avant le début de sa première absence. L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour faire une réponse motivée à la demande du salarié. La non-réponse vaut acceptation.

Les frais d'accompagnement peuvent être financés par l'entreprise ou par les OPACIF. Ils peuvent également être financés par l'OPCA.

Les modalités d'application du présent article seront définies par la CPNEFP et feront l'objet, dans le cadre de la commission mixte paritaire, d'un avenant au présent accord de branche.

#### **Article 15**

##### *Entretiens professionnels*

Depuis la loi de 2014 relative à la formation professionnelle et conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Il doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel. L'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise, s'entretient avec le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Des propositions en matière de formation professionnelle peuvent être faites à cette occasion. À cette occasion, l'employeur doit informer le salarié sur la VAE.

L'entretien professionnel doit obligatoirement être formalisé. L'original est conservé par l'employeur ; une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié.

Il permet de vérifier que l'employeur a bien réalisé les entretiens professionnels tous les 2 ans et que, sur la période, il a rempli son obligation de maintenir l'employabilité du salarié, ce dernier devant satisfaire à au moins 2 des 3 critères suivants :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir obtenu des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- avoir évolué au plan salarial ou professionnel.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus (ETP), si l'employeur ne peut justifier avoir organisé les entretiens et rempli au moins 2 des 3 critères, alors :

- le compte personnel de chaque salarié concerné est abondé de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel) ;
- l'entreprise verse à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures.

Dans ce cas, le salarié concerné peut alors imposer à son employeur l'utilisation, sur le temps de travail, de son compte personnel pour la formation éligible au CPF de son choix, avec maintien du salaire.

Conformément à la législation en vigueur, dans le cadre de la consultation des IRP compétentes en matière de formation, l'employeur doit donner le nombre d'entretiens professionnels réalisés ainsi que le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif et le montant de la somme forfaitaire versée à l'OPCA.

L'entretien professionnel doit être distingué de l'entretien de positionnement qui, lui, doit être réalisé dans le cadre des classifications conventionnelles, pour positionner chaque salarié au regard du poste occupé et des compétences mises en œuvre :

- tous les 2 ans, pour les permanents ;
- tous les 4 ans, pour les saisonniers.

Si des entretiens d'évaluation sont aussi organisés dans l'entreprise, ils peuvent être couplés aux entretiens professionnels, mais ils doivent faire l'objet d'un compte rendu différencié.

## **Article 16**

### *Dispositions financières*

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, le montant de l'obligation fiscale est de 0,55 %, répartie de la façon suivante :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, le montant de l'obligation fiscale est de 1 %. Elle est versée à l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) désigné – en l'occurrence, à ce jour pour la branche, AGEFOS-PME – et est désormais essentiellement orientée sur l'accès à la qualification. La ventilation de ce 1 % est différente selon la taille de l'entreprise :

(En pourcentage.)

ENTREPRISE	OBLIGATION fiscale	FPSPP (*)	CIF (*)	CPF (*)	PRO (*)	PF (*)
11 à moins de 50 salariés	1	0,15	0,15	0,20	0,30	0,20
50 à moins de 300 salariés	1	0,20	0,20	0,20	0,30	0,10
300 salariés et +	1	0,20	0,20	0,20	0,40	0
(*) FPSPP = Fond Professionnel de Sécurisation des Parcours Professionnels CIF = Congé Individuel de Formation CPF = Compte Personnel de Formation PRO = Professionnalisation PF = Plan de Formation						

À noter : pour toutes les entreprises employant des CDD, une cotisation additionnelle de 1 % sur les CDD doit également être versée à l'OPCA, au titre du CIF CDD.

En outre, toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut verser au-delà de son obligation légale, une contribution supplémentaire volontaire, à son OPCA pour bénéficier d'une offre de services renforcée.

### Article 17

#### *Préparation opérationnelle à l'emploi*

Au regard des besoins de recrutement de la branche et répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également avoir recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective 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.

### Article 18

#### *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Le CEP est une prestation gratuite permettant une mise en adéquation des projets d'évolution professionnelle avec les besoins des territoires, les formations existantes et les financements disponibles :

- mieux maîtriser l'environnement professionnel (au plan des métiers et du territoire) ;

- évaluer ses compétences ;
- se positionner au regard des emplois existants.

Cette prestation est assurée par les acteurs suivants : OPACIF, APEC, Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales, ainsi que par des organismes désignés par les conseils régionaux dans le cadre du service public d'orientation professionnelle.

## **Article 19**

### *Passeport orientation formation et compétences*

Le passeport orientation formation et compétences est établi à l'initiative du salarié. Il reste sa propriété et il en garde la responsabilité.

Il a pour objectif de permettre à chaque salarié de formaliser au sein d'un document les étapes essentielles de son parcours professionnel. Il s'agit d'un document de synthèse des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles du salarié qui a pour but de lui assurer une meilleure mobilité de carrière.

Il recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les certifications à finalité professionnelle ;
- les expériences acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, qui peuvent d'ailleurs donner lieu à authentification de l'employeur ;
- les activités tutorales.

Un modèle de passeport orientation formation compétences est disponible via le site internet du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations.

## **Article 20**

### *Apprentissage*

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche de verser leur taxe d'apprentissage à l'AGEFOS PME habilité en qualité d'OCTA.

Objectif : permettre à la branche de disposer de moyens financiers pour accompagner les établissements de formation concourant aux priorités de formation du secteur.

Les parties signataires décident de la mise en place d'une section paritaire dédiée à l'apprentissage (SPA) qui permettrait de définir une stratégie en matière de politique d'apprentissage dans la branche et émettre des propositions d'affectation des fonds libres des entreprises de la branche.

## **Article 21**

### *Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle*

Il est procédé au moins tous les 4 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation de la période précédente établi par la CPNEFP et de celles communiquées notamment par AGEFOS-PME.

## **Article 22**

### *Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 4 ans.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

### **Article 23**

#### *Diffusion de l'accord*

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

### **Article 24**

#### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

### **Article 25**

#### *Extension*

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité destinée à la branche professionnelle, le présent avenant ne peut comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Chambéry, le 29 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)