

# **ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 OCTOBRE 2009 SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE, LA PROFESSIONNALISATION ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

## **PRÉAMBULE**

### **TITRE 1 - L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

- 1.1. L'entretien professionnel
- 1.2. Le bilan de compétences
- 1.3. Le bilan d'étape professionnel
- 1.4. Le passeport formation

### **TITRE 2 - LES ACTIONS DE FORMATION CONCOURANT À LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS**

#### **Chapitre 1 - La formation tout au long de la vie professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels**

- 2.1. Le principe général
- 2.2. L'évolution de la notion d'action de formation

#### **Chapitre 2 : Les outils mis en place pour la sécurisation des parcours professionnels**

- 2.3. Le programme pluriannuel de formation
- 2.4. Le plan de formation
- 2.5. Le contrat de professionnalisation
- 2.6. La période de professionnalisation
- 2.7. Les droits attachés à la personne
  - 2.7.1 Le droit individuel à la formation (DIF)
  - 2.7.2 Le congé individuel de formation (CIF)
  - 2.7.3. le congé de bilan de compétences
  - 2.7.4. Le congé enseignement
  - 2.7.5. Le congé de validation des acquis de l'expérience
- 2.8. L'utilisation du compte épargne temps (CET) à la formation

#### **Chapitre 3 - Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle**

#### **Chapitre 4 - Les mesures spécifiques pour la formation continue**

- 2.9. La formation continue dans les PME et les entreprises artisanales
- 2.10. L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation

### **TITRE 3 - LA QUALIFICATION ET LA REQUALIFICATION DES SALARIES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

- 3.1. La qualification ou la requalification des salariés
- 3.2. La qualification ou la requalification des demandeurs d'emploi
- 3.3. Les modalités de mise en œuvre et le financement
  - 3.3.1. Le rôle du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi
  - 3.3.2. Les politiques de branches et interprofessionnelles
  - 3.3.3. La contractualisation
  - 3.3.4. Les modalités d'accès et information des bénéficiaires

### **TITRE 4 - L'ANTICIPATION, LA CERTIFICATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**

- 4.1. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications
- 4.2. Les certifications professionnelles
- 4.3. Le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- 4.4. Le socle de connaissances et de compétences

### **TITRE 5 - LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUEIL, AUX MISSIONS PÉDAGOGIQUES ET A LA FONCTION TUTORALE**

- 5.1. Les missions d'accueil et les missions pédagogiques
- 5.2. Le développement de la fonction tutorale

### **TITRE 6 - LA MISE EN ŒUVRE**

- 6.1. Les modalités de consultation dans l'entreprise
- 6.2. Le rôle des institutions représentatives du personnel
- 6.3. Les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

### **TITRE 7 - LA GOUVERNANCE ET LES INSTANCES PARITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

- 7.1. Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle
  - 7.1.1. Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)
  - 7.1.2. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)
  - 7.1.3. Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle
- 7.2. Les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE)

#### **7.2.1. Le rôle des Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE)**

- 7.2.2. Le rôle des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle
- 7.2.3. Le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs

### **7.3. Le rôle et les missions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord**

7.3.1. Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

7.3.2. Les organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

7.3.3. La transparence et les règles de gestion des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord

### **TITRE 8 - LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

8.1. Les entreprises employant au minimum dix salariés

8.2. Les entreprises employant moins de 10 salariés

8.3. L'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation

### **TITRE 9 - LA FORMATION INITIALE : TECHNOLOGIQUE, PROFESSIONNELLE, DIFFÉRÉE**

9.1. Le rôle des branches professionnelles

9.2. Les formations initiales sous statut scolaire

9.3. L'apprentissage

9.4. La formation initiale différée

### **TITRE 10 - LES DISPOSITIONS FINALES**

### **TITRE 11 - LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

### **ANNEXES**

- Avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle
- Avenant n° 2 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

### **PRÉAMBULE**

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel a conclu, le 7 janvier 2009, un accord sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Elles ont ainsi donné une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises en matière de formation professionnelle.

Pour rendre plus accessible la connaissance de l'ensemble du dispositif conventionnel de la formation professionnelle, elles ont rassemblé dans un seul et même texte conventionnel, les dispositions de l'accord du 5 décembre 2003 qu'elles ont décidées de maintenir et celles de l'accord du 7 janvier 2009.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur

évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

De plus, l'évolution démographique de la France va se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences.

Pour ces raisons, il est essentiel que les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créent les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Elle nécessite un investissement de la Nation auquel les partenaires sociaux contribuent par la définition d'objectifs clairs, des financements appropriés et la mise en œuvre de dispositifs qu'ils créent, gèrent et adaptent aux évolutions des métiers et des secteurs d'activité ainsi qu'aux besoins et aux aspirations des salariés et des entreprises.

La mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle a permis, comme constaté à l'occasion de son évaluation réalisée au premier semestre 2008, de donner une nouvelle impulsion aux dispositions et dispositifs conventionnels, notamment en augmentant sensiblement le taux d'accès des salariés à la formation, en améliorant l'égalité d'accès à la formation, en diffusant les principes de professionnalisation et en développant l'initiative du salarié.

Il n'en demeure pas moins vrai que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel dans lesquels ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socio-professionnelle correspondant à leur emploi, ou de la nature de leur contrat de travail.

Aussi pour réduire les inégalités d'accès et favoriser l'appétence à la formation du plus grand nombre, les parties signataires du présent accord décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des TPE-PME constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation seront définis lors des négociations de branche.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Le « passeport formation » et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche professionnelle, doivent permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles,
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
  - . du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
  - . du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,

- . du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise,
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- d'assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires, en faisant évoluer le contenu des accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, en précisant le rôle des instances paritaires chargées d'assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial et en incitant à la conclusion de partenariats au niveau régional,
- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Conformément à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, cette dynamique doit être poursuivie et amplifiée afin d'apporter de nouvelles réponses concrètes aux salariés, aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux entreprises.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Concernant les premières formations technologiques et professionnelles, les parties signataires du présent accord rappellent leur responsabilité, notamment au niveau de chacune des branches professionnelles, dans la définition des qualifications et des priorités de formations initiales. Elles précisent les conditions d'accueil et de suivi dans les entreprises, des jeunes en stage ou en période de formation.

Relevant du domaine de la formation initiale, l'apprentissage assure la formation des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales. Il diffère du contrat de professionnalisation qui, en dehors du cadre de la première formation, est pour les jeunes une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Concernant l'apprentissage, les parties signataires du présent accord affirment leur intérêt particulier pour cette forme d'éducation alternée basée sur un contrat de travail et deux lieux de formation : l'entreprise et le centre de formation d'apprentis (CFA).

Les parties signataires sont attachées au développement de l'apprentissage à tous les niveaux, pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières d'apprentissage.

Dans cet esprit, les signataires du présent accord souhaitent apporter des réponses :

- simples et lisibles tant pour les jeunes, les salariés, les demandeurs d'emploi que pour les entreprises,
- permettant une réactivité accrue des acteurs afin de répondre de façon adaptée aux défis structurels et conjoncturels, tant à court terme qu'à moyen terme,
- fondées sur une gouvernance claire supposant le respect des compétences de chacun et sur une évaluation systématique des politiques et des dispositifs.

**A cet effet, il convient de prendre en compte les principes ci-dessous :**

**Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et simplifier les modalités de mise en œuvre**

L'amélioration de la lisibilité des dispositifs de formation et la simplification des modalités de mise en œuvre concourent à favoriser l'appétence tant des salariés que des entreprises, notamment grâce à une communication renforcée.

Les dispositifs et leurs modalités de mise en œuvre doivent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et de suivre des actions de formation au sein de son entreprise, ou sur la base d'un projet professionnel et personnel en dehors de l'entreprise. Les différents lieux d'entrée dans une démarche de formation professionnelle doivent par ailleurs être identifiés : les OPCA pour les entreprises, les OPACIF pour les projets individuels des salariés et Pôle emploi, en lien avec les OPACIF, pour les demandeurs d'emploi.

Les actions à mener doivent être fondées sur :

- une meilleure anticipation des évolutions du marché de l'emploi, des métiers et des qualifications, ainsi qu'une meilleure connaissance des besoins des entreprises, en particulier des TPE-PME,
- une meilleure identification des souhaits et des besoins des salariés,
- une meilleure identification des souhaits et des besoins des demandeurs d'emploi,
- des réponses adaptées et donc personnalisées tenant compte notamment de la variété des modes d'acquisition des compétences et utilisant plus largement les technologies éducatives et la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale,
- une meilleure définition des objectifs de professionnalisation, l'évaluation de l'atteinte de ces objectifs, ainsi que la prise en compte de la diversité des certifications professionnelles,
- une réactivité renforcée de l'offre de formation.

**Renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle**

Le dialogue social au niveau des entreprises, aux niveaux interprofessionnel et des branches professionnelles (au niveau national, régional ou territorial) doit être de nature à poursuivre et à amplifier la mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Au niveau des entreprises, il est nécessaire de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel,

Au niveau des branches professionnelles, il doit favoriser la définition des objectifs et des priorités qui leur sont propres au regard de l'évolution de leurs métiers et de leurs qualifications dans le respect des critères généraux d'accès définis au niveau national interprofessionnel.

Au niveau interprofessionnel territorial, il doit favoriser la recherche de modalités de mise en œuvre des politiques adaptées aux spécificités territoriales et en aucun cas l'élaboration de nouvelles normes.

**Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi**

Parallèlement, la gouvernance paritaire doit avoir pour objectifs d'améliorer l'efficacité des dispositifs et d'optimiser les financements dont les partenaires sociaux ont la responsabilité.

Dans l'objectif de clarifier les compétences des différents acteurs, les partenaires sociaux réaffirment qu'ils entendent assumer pleinement leurs responsabilités s'agissant de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi eu égard à leur insertion dans l'entreprise, en fonction des dispositions conventionnelles dont ils ont la responsabilité. La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle et l'objectif de sécurisation des parcours professionnels impliquent une meilleure articulation entre les politiques en faveur de l'emploi et celles en faveur du développement de la formation professionnelle,

ainsi qu'une meilleure coordination des moyens respectifs mis en œuvre par l'État, les Régions et les partenaires sociaux.

Cette coordination doit permettre une optimisation des moyens dans les situations qui nécessitent une intervention commune. Les stratégies et politiques des différents acteurs doivent pouvoir prendre en compte la diversité des objectifs, des situations et des publics.

### **Dépasser la logique de statuts pour intégrer une logique de projets et de parcours professionnels**

Les partenaires sociaux mettent en œuvre des moyens spécifiques pour assurer la qualification ou la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, par des actions adaptées aux bénéficiaires et à leurs projets professionnels. A cet effet, un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est mis en œuvre afin d'en assurer le cofinancement sur la base d'une contractualisation avec les différents acteurs.

Une attention particulière est portée aux salariés et aux demandeurs d'emploi qui sont les plus éloignés de l'emploi.

### **Sur la base de ces principes, les parties signataires du présent accord décident de :**

- simplifier et clarifier les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs initiés par les accords nationaux interprofessionnels, que ceux-ci relèvent de l'employeur, que ceux-ci soient à l'initiative du salarié ou sur la base d'une coconstruction entre l'employeur et le salarié, afin de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation tout au long de la vie professionnelle : plan de formation, contrat et période de professionnalisation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation, formation initiale différée, bilan d'étape professionnel, bilan de compétences, passeport formation... Conformément aux propositions formulées par les partenaires sociaux à l'occasion du Grenelle de l'insertion, le contrat de professionnalisation dont l'objectif de qualification le distingue des contrats aidés, mérite notamment d'être développé au bénéfice de tous les publics.
- conformément à l'article 15 de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, permettre à un nombre significatif de salariés et de demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise l'entrée, le maintien, l'évolution ou le retour dans un emploi d'acquérir une qualification ou de se requalifier en dynamisant la période de professionnalisation et en mettant en œuvre pour les demandeurs d'emploi une action préparatoire opérationnelle à l'emploi menant à un emploi identifié dans l'entreprise, ou en fonction des besoins identifiés par une branche professionnelle.
- se doter à cet effet des moyens financiers adaptés en créant un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui remplace l'actuel Fonds unique de péréquation en élargissant ses missions. Ce Fonds, alimenté par des contributions assises sur les contributions légales des entreprises, est amené à intervenir de façon proactive en faveur des publics ciblés, sur la base d'une contractualisation renouvelée et de cofinancements. Les cofinancements mis en œuvre permettront d'appuyer des projets collectifs et individuels, en fonction des besoins et des parcours professionnels, et en prenant en compte à la fois des besoins structurels et conjoncturels.
- développer et coordonner les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications en favorisant la capitalisation des travaux dans le cadre d'un observatoire national favorisant l'information d'un large public.
- préciser les finalités, les modalités d'élaboration et de reconnaissance des certifications professionnelles, afin d'en faciliter l'obtention, renforcer les moyens susceptibles de développer l'accès à la validation des acquis de l'expérience, favoriser l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences intégrant la capacité à travailler en équipe, l'informatique et la bureautique, la pratique d'une langue étrangère.
- mieux articuler la négociation des partenaires sociaux avec d'une part les instances paritaires d'orientation et d'autre part les instances paritaires de gestion de la formation professionnelle afin de renforcer l'efficacité de la gouvernance paritaire au service du développement de la

formation professionnelle, tant au niveau national interprofessionnel, au niveau des branches professionnelles qu'au niveau territorial.

- faire évoluer les missions des OPCA et des OPACIF afin de mieux accompagner les entreprises, notamment les TPE-PME, les salariés et les demandeurs d'emploi dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets ; renforcer la transparence et les règles de gestion des OPCA et des OPACIF.
- mettre en œuvre des évaluations régulières et pérennes des politiques paritaires de formation professionnelle en créant un Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.
- arrêter des dispositions transitoires pour mobiliser dès l'année 2009 des financements destinés à mettre en œuvre des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.
- se saisir des résultats des travaux des trois groupes portant sur l'offre de formation, la validation des acquis de l'expérience et l'orientation.

## **TITRE 1 - L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

L'information et l'orientation des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel sont développés au travers de la mise en place de divers outils : entretiens professionnels, bilans, passeport formation, validation des acquis de l'expérience.

### **1.1. L'entretien professionnel**

**Art. 1.** Sans préjudice des dispositions prévues au 1.2 de l'accord national interprofessionnel sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 14 novembre 2008, pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les propositions en matière d'actions de formation professionnelle qui seraient faites lors de ces entretiens professionnels peuvent être, avec l'accord du salarié, portées dans une annexe à son « passeport formation » défini aux articles 4 et 5 du présent accord.

### **1.2. Le bilan de compétences**

**Art. 2.** Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience prévue à l'article 128 du présent accord, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation prévu aux articles 41 à 52 du présent accord.

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

### **1.3. Le bilan d'étape professionnel**

**Art. 3.** Le bilan d'étape professionnel, prévu dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et de l'accord du 14 novembre 2008 sur la



gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribue à la sécurisation des parcours professionnels. Les modalités de son financement seront précisées par avenant au présent accord à l'issue du groupe de travail paritaire mis en place tel que prévu à l'article 1.2. de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le personnel d'encadrement bénéficie, conformément à l'article 106, d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur. Compte tenu de son rôle dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés, le personnel d'encadrement devra pouvoir bénéficier du bilan d'étape professionnel et d'une préparation à la conduite dudit bilan.

#### **1.4. Le passeport formation**

*Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et mis en ligne sur les sites internet du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord.*

**Art. 4.** Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

**Art. 5.** Ce « passeport formation » peut recenser notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il aurait bénéficié,
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel, du bilan de compétences, ou encore du bilan d'étape professionnel,
- les habilitations de personnes.

L'information sur le passeport formation et la diffusion, sous forme électronique ou sous forme papier, du modèle de passeport formation élaboré par le CPNFP sont assurées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le FPSPP prend toute mesure nécessaire pour favoriser par tout moyen la diffusion du passeport formation auprès des salariés et les informer de son existence. Il adresse chaque année au CPNFP un rapport sur les actions et les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif.

Les OPACIF compétents dans le champ du présent accord délivrent une information systématique sur le passeport formation auprès des salariés et des demandeurs d'emploi souhaitant réaliser ou ayant réalisé une action au titre du congé individuel de formation.

*Un avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord du 5 décembre 2003 a été conclu entre le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC sur l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport formation (cf. annexes)*

## **TITRE 2 - LES ACTIONS DE FORMATION CONCOURANT À LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET A LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS**

### **Chapitre 1 - La formation tout au long de la vie professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels**

#### **2.1. Le principe général**

**Art. 6.** Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,
- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux articles 15 à 40,
- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année,
- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation,
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié,
- et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

#### **2.2. L'évolution de la notion d'action de formation**

**Art. 7.** Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, et leur usage.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables les actions suivantes :

- l'investissement spécifique réalisé en matière de conception et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la formation ouverte et à distance, dans la mesure où

il vise spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation de chaque salarié,

- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation et l'ingénierie de certification professionnelle.

Ils souhaitent en outre examiner les modalités propres à simplifier la gestion administrative des actions de formation.

A ces fins, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics la création d'un groupe de travail commun avant le 30 juin 2009.

## **Chapitre 2 - Les outils mis en place pour la sécurisation des parcours professionnels**

*Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il convient de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :*

- *du plan de formation de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur,*
- *du contrat et de la période de professionnalisation,*
- *du droit individuel à la formation mis en œuvre, à l'initiative des salariés, en liaison avec leur entreprise,*
- *du droit au congé individuel de formation à l'initiative des salariés.*

*Les actions ainsi réalisées peuvent prendre diverses formes en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de formation, de professionnalisation, de bilans, de VAE, d'accompagnement, incluant des actions de pré-qualification ou préalables à la conclusion d'un contrat de travail.*

*Les entretiens professionnels et/ou le passeport formation doivent notamment permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte des besoins en qualification et/ou en compétences de son entreprise, ou plus généralement de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et aptitudes professionnelles.*

*La mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs doit contribuer à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou d'obtenir une nouvelle qualification dans le cadre d'une reconversion.*

### **2.3. Le programme pluriannuel de formation**

**Art. 8.** Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion anticipée des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par les accords de branche visés à l'article 152. Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée.

## 2.4. Le plan de formation

*Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.*

*A cet effet, elles précisent les objectifs et simplifient les modalités de sa mise en œuvre. La catégorisation des actions de formation est notamment simplifiée.*

**Art. 9.** Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi,
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

**Art. 10.** Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, prévue au titre 6, l'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

**Art. 11.** Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

**Art. 12.** Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées hors temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Les actions qui se déroulent en dehors du temps de travail sont déterminées dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les huit jours.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les actions de développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

**Art. 13.** Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

**Art. 14.** Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue doit être favorisé par la capacité de négociation des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés. Elles souhaitent également une évolution de la notion d'action de formation, conformément aux dispositions de l'article 7.

## **2.5. Le contrat de professionnalisation**

*Les parties signataires considèrent que le contrat de professionnalisation est particulièrement adapté pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes pour lesquelles une professionnalisation s'avère nécessaire pour accéder à un emploi, et notamment, comme l'ont fait apparaître les conclusions du Grenelle de l'insertion pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification.*

*Les entreprises sont incitées à conclure des contrats de professionnalisation. Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, un tuteur externe à l'entreprise traite les questions qui ne concernent pas directement celle-ci, mais qui sont déterminantes pour le salarié (transport, logement, santé...). La prise en charge de ces actions d'accompagnement sera définie par convention, sur la base d'un modèle validé par le CPNFP, entre, selon les cas, l'OPCA, Pôle emploi, l'État, les Régions ou les départements.*

**Art. 15.** Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

**Art. 16.** Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi, le salarié en contrat de professionnalisation peut bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe lorsqu'il entre au moins dans une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de qualification de niveaux VI ou V,
- être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité,
- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion,
- avoir été suivi par un référent avant l'entrée en contrat de professionnalisation,
- n'avoir exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat.

Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut définir des cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement.

Une convention entre l'État, Pôle emploi, les collectivités territoriales et l'OPCA concernés déterminera le financement de l'accompagnement par un tuteur externe, dont les missions viennent en complément de celles exercées au titre de la fonction tutorale prévue à l'article 139.

**Art. 17.** En tant que de besoin, le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) prévu à l'article 114 peut être utilisé afin de faciliter l'accès au contrat de professionnalisation en contrat à durée indéterminée.

**Art. 18.** Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

**Art. 19.** Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

**Art. 20.** Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-3 ou L. 1251-57 du code du Travail, pour une durée de six à douze mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre six et douze mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- des natures de certifications ou de formations particulières, définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

**Art. 21.** Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine pour les publics concernés, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par les CPNE ou des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche dont relève l'entreprise, qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné. Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),
- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle,
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

**Art. 22.** L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle. Les bénéficiaires de ces contrats peuvent si nécessaire et avec leur consentement, effectuer un bilan de compétences.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

**Art. 23.** Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Lorsque la qualification visée est une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ces précisions font également l'objet d'un document écrit, annexé au contrat.

**Art. 24.** Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Les formations dispensées par un organisme de formation font l'objet d'une convention avec l'organisme, conclue préalablement à l'organisation de ces actions.

Les actions de formation qui s'inscrivent dans un cursus scolaire ou universitaire et qui sont mises en place à l'initiative d'un établissement d'enseignement, ne peuvent donner lieu à la conclusion de telles conventions.

Par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, cette durée peut être étendue jusqu'à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour certains publics et notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Cet accord peut prévoir des durées de formation supérieures à ce taux de 25 %, sous réserve que les organisations représentatives de la branche concernée ou celles d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel, s'assurent, au sein de l'OPCA concerné, des financements nécessaires à ce dépassement et, le cas échéant, de l'accord préalable du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) visé à l'article 163 pour l'attribution d'un concours financier, dans les conditions définies aux articles 199 à 203.

**Art. 25.** Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

**Art. 26.** Les activités des titulaires du contrat sont suivies par un tuteur selon les modalités définies aux articles 138 à 141.

**Art. 27.** Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimum établie sur une base annuelle qui, à défaut de dispositions de la convention collective fixant un salaire minimum particulier applicable aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans, ne peut être inférieure à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

**Art. 28.** Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins vingt-six ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

**Art. 29.** La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire du contrat incluant le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

**Art. 30.** A l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves

prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Lorsque la qualification visée a été établie par la CPNE de la branche professionnelle, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

Lorsque la qualification est reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, l'évaluation de la formation reçue par l'intéressé est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention et dans les conditions fixées dans le document annexé au contrat.

Pour la préparation directe de ces épreuves, il participe, dans la limite de trois jours ouvrables, à des actions de formation ou des enseignements spécialement dispensés dans la structure de formation, dans les conditions prévues par la convention de formation visée au présent article.

Les résultats des évaluations prévues ci-dessus sont mentionnés dans des attestations écrites qui sont remises aux intéressés et restent leur propriété exclusive.

Lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'organisme de formation remet à l'intéressé une attestation indiquant la formation suivie et sa durée.

**Art. 31.** Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du titulaire ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves d'évaluation prévues ci-dessus.

**Art. 32.** Les titulaires de ces contrats bénéficient des dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

En particulier, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation,
- les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats et en particulier sur :
  - . les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat,
  - . les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise,
  - . les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat,
  - . les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation inhérentes au contrat,
  - . les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et de validation.

La consultation a lieu à l'occasion des deux réunions prévues à l'article 143. Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue de l'article L. 2323-57 du code du Travail.

**Art. 33.** Les parties signataires demandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée. Les CPNE et les COPIRE examinent chaque année, dans leur champ de compétence respectif, les moyens mis en œuvre en application des dispositions du présent alinéa.

Compte tenu des particularités de leur emploi et des modalités de gestion des salariés temporaires, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire, définiront, pour les salariés sous contrat de travail temporaire, dans le cadre d'un accord de branche, les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les publics définis au présent article.



## 2.6. La période de professionnalisation

**Art. 34.** La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, ainsi que :

- aux salariés qui, après vingt ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur quarante cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux salariés après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés. A cette fin, une convention, élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH), définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés.

**Art. 35.** La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans une convention collective de branche,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche concernée ou quand l'entreprise relève d'un OPCA interprofessionnel, par la CPNAA de cet OPCA.

**Art. 36.** Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine d'ici le 31 décembre 2009, la durée minimum des périodes de professionnalisation, en prenant en compte la nécessité de l'individualisation des parcours de formation professionnelle et la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.

**Art. 37.** La période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ; le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur dans les conditions définies aux articles 138 à 141,
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

**Art. 38.** Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE, des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de la branche ou des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par

la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation.

Cet accord de branche ou, à défaut, cet accord collectif définit également les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné, en fonction :

- des besoins en qualification définis par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

Tout salarié relevant des publics prioritaires définis par l'accord susvisé peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

**Art. 39.** Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés,
- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné.

La CPNE de la branche concernée ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

**Art. 40.** Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF visé aux articles 41 à 52, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application de l'article 12. Dans ces deux cas, 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.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

## **2.7. Les droits attachés à la personne**

*Les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse être davantage acteur de son évolution professionnelle. A cet effet, elles simplifient certaines des modalités de mise en*

*œuvre du DIF et du CIF et précisent les modalités concernant la portabilité du DIF en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Elles conviennent par ailleurs de mettre en place, avant le 31 janvier 2009, un groupe de travail chargé de formuler des propositions sur l'optimisation du DIF et du CIF.*

### 2.7.1. Le droit individuel à la formation (DIF)

#### A. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF) DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

**Art. 41.** Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans. Cet accord peut par ailleurs prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

**Art. 42.** Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève.

**Art. 43.** Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise.

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

**Art. 44.** Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

**Art. 45.** Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

**Art. 46.** Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 12. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

**Art. 47.** Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, engagée pendant la durée du préavis.

Dans le cas visé au premier alinéa du présent article, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

**Art. 48.** Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (OPACIF compétent dans le champ du présent accord) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF), sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit OPACIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, la durée de l'action de formation ainsi réalisée s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF non utilisées à la date d'acceptation de la demande.

**Art. 49.** Modalités de financement de la portabilité du DIF

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, un mécanisme de financement de la portabilité du droit individuel à la formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance-chômage.

Sans préjudice des dispositions relatives à l'accès au DIF en cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire prévu à l'article D. 6332-87 du code du Travail (soit 9,15 euros) tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L. 6332-14 du code du Travail.

**Art. 50.** La mise en œuvre se fait à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité, pendant sa prise en charge par le régime d'assurance-chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent,
- et, en accord avec son nouvel employeur, pendant les deux années suivant son embauche, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE dans le cadre de la formation continue du salarié.

**Art. 51.** Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance-chômage,
- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article 50.

Les modalités de financement de ces abondements seront définies par accord de branche et par accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. A défaut d'un tel accord, ces abondements seront imputés au titre de la section professionnalisation de l'OPCA concerné.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pourra, en cas de besoin, abonder les ressources des OPCA pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, à hauteur des montants et des

modalités arrêtés par le CPNFP, prenant en compte les disponibilités du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.

Les modalités de suivi administratif et financier à mettre en œuvre entre les OPCA et Pôle emploi feront l'objet d'une convention entre le FPSPP et Pôle emploi dans un délai de 6 mois à compter de la date d'application du présent accord.

## B. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF) DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

**Art. 52.** Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé individuel de formation dans les conditions définies au 2.7.2 du présent titre. Dans le cadre du dispositif financier prévu à l'article 84, tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois visé à l'article 77.

### 2.7.2. Le congé individuel de formation (CIF)

*Le congé individuel de formation est un des instruments de la formation différée et de la promotion sociale permettant aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel. Le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF doit être développé en recherchant une optimisation des dispositifs existants et en veillant à mieux adapter les actions prises en charge aux besoins des salariés et demandeurs d'emploi (CIF CDD) et à la situation de l'emploi, conformément aux dispositions relatives à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi du présent accord.*

*Les OPACIF compétents du champ veilleront également à prendre en compte, dans leurs critères de prise en charge, la réalisation d'évaluations pré-formatives et l'évaluation des actions réalisées.*

*Tout en veillant à un équilibre économique global, dans le respect de l'article L. 6322-1 du code du Travail, ils seront incités à faire bénéficier du CIF un nombre croissant de salariés, en optimisant son fonctionnement, l'organisation et la durée des formations grâce aux dispositifs existants tels que les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, ainsi que le niveau de prise en charge des rémunérations.*

*Afin de garantir à tous les salariés une égalité de traitement, le CPNFP définira un tronc commun de règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation. Ces règles, qui s'appliqueront à tous les OPACIF compétents du champ, devront faciliter en outre la mise en œuvre de modalités de péréquation.*

## A. LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

### a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation

**Art. 53.** Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié 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.

**Art. 54.** Les actions de formation visées à l'article 53 peuvent avoir ou non un caractère professionnel. Elles peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel, soit comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique ; elles peuvent aussi comprendre un temps de travail

personnel complémentaire au temps de formation ou une période d'application en entreprise en liaison avec les objectifs de l'action de formation et, en plus de la formation professionnelle proprement dite, un stage en entreprise ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à son accomplissement.

Elles doivent permettre aux salariés de changer d'activité, de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Elles doivent aussi permettre de se perfectionner professionnellement.

b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation

**Art. 55.** Lorsque le salarié souhaite suivre une action de formation au titre du congé individuel de formation pour tout ou partie réalisée pendant le temps de travail, il demande une autorisation d'absence à son employeur. La durée de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur est égale à la durée nécessaire à la réalisation de l'action choisie pendant le temps de travail, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur de formation et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire. Elle ne peut excéder un an s'il s'agit d'une action de formation continue et à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinuée ou à temps partiel.

Dans le cadre des dispositions de l'article 67, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels établira la liste des formations nécessitant le dépassement de cette durée.

**Art. 56.** Le coût des actions qui sont réalisées en dehors de la période d'exécution du contrat de travail est pris en charge par les OPACIF compétents du champ selon les mêmes modalités que celles du congé individuel de formation pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise.

**Art. 57.** Sous réserve des dispositions faisant l'objet des articles 61 et 63 destinées à tenir compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le pourcentage maximal d'absences simultanées, l'autorisation d'absence est de droit pour tous les salariés qui prennent l'initiative de demander à titre individuel un congé pour suivre une formation qui n'a pas été intégrée dans le plan de formation, dès lors qu'ils remplissent un certain nombre de conditions liées :

- à l'ancienneté dans l'entreprise,
- au temps écoulé depuis la précédente participation à une action de formation suivie dans le cadre d'un congé individuel de formation.

**Art. 58.** L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés au congé individuel de formation est fixée à vingt-quatre mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise.

Toutefois, les salariés relevant d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise. Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées des salariés ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel et n'ayant pas suivi une action de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur emploi.

**Art. 59.** Tout salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise.

Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de six ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

**Art. 60.** La demande d'autorisation d'absence du salarié ayant conçu un projet individuel de formation, doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins quatre mois à l'avance lorsqu'elle

comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins deux mois à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à une action de formation continue à temps partiel ou de moins de six mois.

Elle doit indiquer la date d'ouverture de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

**Art. 61.** Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées aux articles 58 et 59 demandent une autorisation d'absence en vue d'une formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de congé individuel peut être différée si le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé individuel de formation auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

En outre, dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation d'au moins deux salariés de l'entreprise.

**Art. 62.** Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'article 61, plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report,
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe,
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise,
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé individuel de formation.

**Art. 63.** Pour des raisons motivées de service et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder neuf mois.

Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

**Art. 64.** Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective de l'action de formation.

La non-fréquentation, sans motif valable, de l'action de formation entraîne la suppression de l'autorisation d'absence.

c) la gestion des contributions des entreprises au financement des congés individuels de formation

**Art. 65.** Le paiement des dépenses occasionnées par la prise en charge des rémunérations et des frais de formation des salariés en congé individuel de formation est assuré par le versement par les entreprises d'une fraction de leur participation au développement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette fraction est défini à l'article 192. Cette fraction est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel.

**Art. 66.** Les entreprises ou établissements effectuent la totalité du versement auquel elles sont tenues, en application de l'article 65, aux OPACIF compétents dans le champ de l'accord :

- le fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent,
- ou l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

d) les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

**Art. 67.** Les dispositions prévues au présent accord et relatives au financement du congé individuel de formation s'entendent compte tenu des aides de l'État qui sont versées dans le cadre des accords prévus à l'article 164 et de celles des régions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1 200 heures. Des accords de branche, ou des accords conclus avec l'État ou les régions, peuvent prévoir le financement de congés d'une durée supérieure à un an ou 1 200 heures.

**Art. 68.** Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire qui a bénéficié du versement de l'entreprise ou de l'établissement qui l'emploie.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié d'une entreprise employant moins de dix salariés, il doit présenter sa demande aux organismes visés à l'article 66. Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié à employeurs multiples, il doit présenter sa demande à l'organisme dont relève son employeur principal.

**Art. 69.** Après avoir élaboré son projet professionnel, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 70 et 71, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

Compte tenu de leur volonté d'accroître de façon significative le nombre de bénéficiaires du CIF, les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics d'abonder les ressources des OPACIF compétents dans le champ de l'accord.

**Art. 70.** La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation peut être refusée par l'organisme paritaire compétent pour recevoir la demande, uniquement :

- si la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation, cette règle s'appliquant notamment aux périodes complémentaires au temps de formation,
- si l'ensemble des demandes qu'il a reçues ne peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier qu'il a définis conformément aux dispositions de l'article 187,
- en application des règles de prise en charge des frais de formation et des frais annexes définies par l'organisme paritaire concerné.

**Art. 71.** Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation qui a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération, ci-après appelée rémunération de référence, qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations variables, la rémunération de référence est calculée sur la base du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois d'activité précédant le congé.

1. Si la durée de la prise en charge est au plus égale à un an ou 1.200 heures, le montant de la rémunération prise en charge est égal :

- à 90 % de la rémunération de référence pour les catégories d'actions définies à cet effet par le FPSPP et, le cas échéant, précisées ou complétées par l'organisme qui prend en charge les dépenses, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant



équivalent à deux fois le montant du SMIC. L'organisme qui prend en charge les dépenses peut, le cas échéant, prévoir un montant supérieur de prise en charge de la rémunération de référence lorsque le salarié fait état auprès de l'organisme de circonstances particulières,

- à 80 % de la rémunération de référence pour les autres catégories, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalant à deux fois le montant du SMIC.

2. Si en application de l'article 67 et pour les formations définies par le FPSPP, en application de l'article 66, la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1 200 heures, le montant de la rémunération de référence pris en charge est égal :

- au pourcentage de référence indiqué ci-dessus pour la première année ou les 1 200 premières heures,
- à 60 % de la rémunération de référence au-delà de cette durée si, en application de l'article 67 la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1 200 heures, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalant à deux fois le montant du SMIC.

La durée de la prise en charge des périodes de stages en entreprises ne peut, sauf dérogations décidées par le FPSPP être supérieure à 30 % de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

**Art. 72.** La rémunération et les charges assises sur cette rémunération, sont versées à titre d'avance par l'employeur dans les limites de la prise en charge.

L'organisme paritaire agréé compétent rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception :

- d'une copie du bulletin de paie,
- de l'attestation de fréquentation de l'action de formation par le salarié,
- le cas échéant, des justificatifs relatifs aux charges obligatoires assises, dans l'entreprise considérée, sur les rémunérations.

**Art. 73.** Les différents organismes visés à l'article 66 constituent en leur sein une instance paritaire de recours gracieux chargée d'examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

La décision motivée de l'instance paritaire de recours gracieux est notifiée à l'intéressé sous la responsabilité de son conseil d'administration.

Lorsque l'intéressé estime que cette décision n'a pas respecté les règles fixées par l'accord, par le FPSPP ou par l'OPACIF du champ, le fonds concerné transmet, sur la demande de l'intéressé, le dossier accompagné de son avis au FPSPP.

A partir de ces données, le FPSPP fait connaître ses conclusions au fonds concerné qui les transmet dans les meilleurs délais à l'intéressé. Il établit chaque année à ce sujet un rapport annexé au bilan prévu à l'article 156.

**Art. 74.** L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié, ni de prendre en charge les frais liés à la formation, pendant la durée d'une absence autorisée par l'entreprise pour suivre une formation dans le cadre du congé individuel de formation qui n'est pas prise en charge conformément aux dispositions de l'article 71.

#### B. LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

- a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation des salariés

**Art. 75.** La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par le présent accord. Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail, du droit individuel de formation ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation et au congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Compte tenu de la spécificité de leur contrat, le dispositif du congé individuel de formation constitue un cadre juridique particulièrement adapté au cas des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

**Art. 76.** S'agissant du droit au congé individuel de formation, y compris du congé de bilan de compétences, il convient pour en rendre le bénéfice effectif au regard de la spécificité de son contrat, de prévoir pour le salarié sous contrat de travail à durée déterminée les conditions particulières d'accès et d'exercice ci-après qui se substituent aux dispositions des articles 54 (3<sup>e</sup> alinéa) à 57 et 60 à 66, 72, 74, 91, 94 et 96.

b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation des salariés

**Art. 77.** L'ouverture du droit au congé individuel de formation, y compris du congé bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée,
- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions de l'article 15 ou en application des dispositions relatives au contrat d'apprentissage,
- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Pour les salariés visés au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 58 les durées ci-dessus sont portées à trente-six mois au cours des sept dernières années dont huit mois au cours des vingt-quatre derniers mois civils.

**Art. 78.** Compte tenu de la spécificité de son contrat, la formation ou le bilan de compétences choisis par le bénéficiaire du droit au congé individuel de formation ouvert au titre des dispositions de l'article 77 est suivie, dans tous les cas, au-delà du terme du contrat de travail à durée déterminée et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce qu'à la demande du salarié, la formation ou le bilan de compétences soient suivis, après accord écrit de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme dudit contrat de travail à durée déterminée.

**Art. 79.** Lors de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée et à l'exception des contrats visés, l'employeur remet au salarié concerné, en même temps que le contrat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Le bordereau comporte les mentions suivantes :

- l'identification du salarié,
- la raison sociale de l'entreprise,
- l'adresse de l'OPACIF dont relève l'entreprise,
- le rappel des conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au congé individuel de formation.

Le bordereau est établi sur la base d'un modèle type arrêté par le FPSPP. Il peut être mis à la disposition des entreprises par les OPACIF.

c) les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

**Art. 80.** L'intéressé, remplissant les conditions d'ancienneté visées à l'article 77, doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à son congé individuel de formation ou à son congé de bilan de compétences, à l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée.

La demande de prise en charge peut être présentée à l'organisme paritaire avant l'expiration de son dernier contrat de travail à durée déterminée, dès lors que l'intéressé peut justifier, à la date du dépôt de la demande, des conditions d'ouverture de son droit à congé.

Pour que cette demande soit recevable par l'OPACIF, la formation ou le bilan de compétences doivent débiter au plus tard douze mois après la fin du contrat de travail à durée déterminée ayant ouvert le droit.

**Art. 81.** Les OPACIF compétents dans le champ de l'accord définissent, compte tenu de l'objectif énoncé au premier alinéa de l'article 75, les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé individuel de formation, afin de privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances. Les OPACIF définissent les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé de bilan de compétences.

**Art. 82.** Sans préjudice des dispositions de l'article 70, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation ou un congé bilan de compétences peut être refusée par l'OPACIF, lorsque l'intéressé ne peut justifier de l'ouverture de son droit à un congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 77, par la production de ses contrats de travail, en particulier à durée déterminée, et de ses bulletins de salaires.

**Art. 83.** L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu de l'OPACIF, une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé individuel de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, bénéficie, pendant la durée de cette prise en charge, d'un statut particulier de titulaire d'un droit personnalisé au congé individuel de formation.

Ce statut lui permet :

- d'être considéré comme stagiaire de la formation professionnelle,
- de percevoir, à ce titre, de l'organisme paritaire qui a donné un accord de prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation, ou au congé bilan de compétences une rémunération telle que définie à l'article 71 ou au second alinéa de l'article 97 et calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des quatre derniers mois sous contrat à durée déterminée ou des huit derniers mois sous contrat à durée déterminée par les salariés visés au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 58.

L'ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ayant obtenu une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à son congé individuel de formation par un organisme paritaire, bénéficie du maintien de la protection sociale en matière de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

En contrepartie, l'organisme paritaire verse aux régimes concernés, les cotisations sociales permettant de couvrir les garanties offertes par ces différents régimes. Le FPSPP informera les OPACIF compétents dans le champ de l'accord, des modalités arrêtées avec les organismes chargés de la gestion des régimes concernés et qui devront être mises en œuvre à cet effet.

**Art. 84.** La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation ou au congé de bilan de compétences des intéressés est assurée par le versement par les entreprises ou établissements, d'une participation financière égale à 1 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié sous contrat de travail à durée déterminée. Cette participation n'est pas due pour les contrats de travail à durée déterminée conclus dans les cas visés au second alinéa de l'article 77.

Elle est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel et doit être versée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année

suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, à l'un des OPACIF compétents dans le champ de l'accord.

**Art. 85.** Les sommes versées aux organismes paritaires par les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions de l'article 84 sont mutualisées, dès leur réception, au sein d'une section particulière mise en place par chacun d'eux et dans laquelle ils les gèrent.

**Art. 86.** Les dispositions de l'article 59, relatives au délai de franchise, ainsi que celles de l'article 56, relatives à la prise en charge par les organismes paritaires de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé, sont applicables aux anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

**Art. 87.** Dans le cadre des dispositions de l'article 147, le comité d'entreprise sera informé et consulté chaque année, sur les actions de formation mises en œuvre au bénéfice des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et dans celui des dispositions du 2e alinéa de l'article 78.

## C. LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉS DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

**Art. 88.** Pour les salariés intérimaires, un accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire définit les modalités de prise en charge de la rémunération de ces salariés par l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

*En conclusion au point 2.7., les parties signataires de l'accord du 7 janvier 2009 ont souhaité la mise en place d'un groupe de travail sur le DIF et le CIF (CDI et CDD) :*

*« Afin de favoriser l'optimisation du DIF et du CIF, un groupe de travail paritaire sera mis en place afin d'étudier et de formuler des propositions relatives :*

- à la cohérence des dispositions relatives à la mise en œuvre du DIF et du CIF,*
- aux missions des OPCA et des OPACIF à cet égard,*
- à des modalités propres à favoriser la gestion externalisée du DIF, incluant la gestion administrative et financière, afin de faciliter sa mise en œuvre notamment dans les TPE-PME, dans le cadre des dispositions financières du présent accord,*
- aux incidences financières relatives à la mise en œuvre du DIF.*

*Ce groupe de travail composé des organisations signataires du présent accord sera installé avant le 31 janvier 2009 et rendra ses conclusions au plus tard le 30 avril 2009. Celles-ci serviront de base à la négociation d'un avenant au présent accord. »*

### 2.7.3. Le congé de bilan de compétences

**Art. 89.** Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

**Art. 90.** Pour l'application de l'article 89, chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action.

**Art. 91.** L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.

**Art. 92.** Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation défini à l'article 59.

**Art. 93.** La demande d'autorisation d'absence prévue à l'article 90 doit être formulée au moins deux mois avant la date de l'action de bilan de compétences.

Elle doit indiquer la date de cette action de bilan de compétences, la désignation et la durée de cette action ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

**Art. 94.** Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

**Art. 95.** Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'OPACIF.

**Art. 96.** La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire compétent désigné ci-dessus dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'organisme paritaire a définis conformément aux dispositions de l'article 187,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire précité.

**Art. 97.** Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

La prise en charge de la rémunération s'effectue sur la base de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, visées aux articles 91 et 92, l'OPACIF peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article 96. Le FPSPP détermine la part maximum des ressources de l'OPACIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

#### *2.7.4. Le congé enseignement*

**Art. 98.** Sous la seule condition qu'ils aient plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés peuvent demander des autorisations d'absence sans maintien de rémunération pour exercer dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pendant moins d'un an,
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder huit heures par semaine ou quarante heures par mois.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absences simultanées applicables au congé-enseignement obéissent aux règles spécifiques définies aux articles 99 à 101.

**Art. 99.** Les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre de l'article 98 ne sont pas pris en compte dans les entreprises de dix salariés et plus, pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 60.

Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées à l'article 98 demandent une autorisation d'absence en vue d'exercer une fonction d'enseignement,

l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre, ne dépasse pas 1 % du nombre total de salariés de l'établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congé-enseignement peut être différée si le nombre d'heures de congé-enseignement demandé dépasse 1 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé-enseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

**Art. 100.** Dans les cas mentionnés au deuxième tiret de l'article 98, l'autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement est accordée pour une période maximale d'un an. Son renouvellement éventuel devra faire l'objet d'un accord particulier, compte tenu notamment des dispositions de l'article 83.

**Art. 101.** Les salariés visés par le premier tiret de l'article 98 ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions enseignantes à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 59.

En outre, les entreprises peuvent, à leur égard et pour des raisons motivées de service, faire application de l'article 63, relatif au report de l'autorisation d'absence.

Les dispositions des articles 60 et 62 sont applicables à toutes les demandes présentées en application de l'article 98.

#### *2.7.5. Le congé de validation des acquis de l'expérience*

**Art. 102.** Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience et la nécessité d'assurer son développement, conformément aux dispositions du point 4.3. du présent accord.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle (congé de validation des acquis de l'expérience).

## **2.8. L'utilisation du compte épargne temps (CET) à la formation**

**Art. 103.** Les parties signataires du présent accord incitent à la conclusion, au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET au profit des salariés.

Elles rappellent que le CET peut être alimenté à partir :

- du report des congés payés annuels légaux et conventionnels dans la limite de 10 jours par an,
- des heures de repos acquises au titre de la bonification pour les heures supplémentaires,
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail et leurs majorations,
- d'une partie des jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail,
- de tout ou partie de primes conventionnelles, d'indemnités de fin de contrat ou de fin de mission ou de primes d'intéressement,
- et, plus généralement, de tout élément défini par une convention ou un accord collectif.

Elles souhaitent que les salariés utilisent, à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre de leur congé individuel de formation,

- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Elles demandent que lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, la période durant laquelle il peut utiliser ses droits à congés soit portée de cinq ans à dix ans. Lorsque le salarié atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation de ses droits à congés n'est plus limitée dans le temps.

Elles incitent les signataires des accords ou conventions visés ci-dessus à examiner les conditions dans lesquelles l'employeur complète le crédit inscrit au compte épargne-temps du salarié, dès lors que ce dernier l'utilise pour indemniser des temps de formation effectués hors du temps de travail.

### **Chapitre 3 - Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle**

**Art. 104.** Le personnel d'encadrement au sens du présent accord est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les VRP dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient, selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

**Art. 105.** Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement dans les conditions prévues aux articles 98 à 102 sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

**Art. 106.** Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur, et notamment du bénéfice du congé enseignement prévu à l'article 98. Compte tenu de son rôle dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés, le personnel d'encadrement devra pouvoir bénéficier du bilan d'étape professionnel et d'une préparation à la conduite dudit bilan.

**Art. 107.** Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés visés à l'article 1 du présent accord.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles,
- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise,
- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs,
- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les deux ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

**Art. 108.** S'agissant des bénéficiaires des présentes dispositions, la formation et le perfectionnement professionnels peuvent comprendre des enseignements ayant pour objet l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances de base ainsi que l'élargissement de la formation générale en ce qu'elle est susceptible de contribuer au perfectionnement professionnel des intéressés.

**Art. 109.** Dans le cadre des accords prévus à l'article 152, les branches professionnelles peuvent définir pour le personnel d'encadrement compte tenu de ses attributions, des priorités en matière de formation dans les domaines scientifiques, technologiques ou dans ceux du management et de la gestion des ressources humaines et des relations sociales.

**Art. 110.** Le personnel d'encadrement visé à l'article 104, est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

## **Chapitre 4 : Les mesures spécifiques pour la formation continue**

### **2.9. La formation continue dans les PME et les entreprises artisanales**

**Art. 111.** Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés. Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, il est fondamental de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés. Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et aux OPCA de développer l'intensité et la qualité de l'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et des responsables des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

A cette fin, des négociations définissent dans le cadre d'accords de branche ou d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans leur champ de compétence respectif, des modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation. Ces actions d'information sont réalisées auprès des entreprises directement par l'OPCA professionnel ou interprofessionnel concerné ou dans le cadre de conventions conclues notamment entre un OPCA professionnel et un OPCA interprofessionnel.

En tenant compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP, ces accords peuvent permettre de déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA ; ils peuvent définir des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des entreprises concernées et du remplacement du salarié parti en formation, lorsque le problème se pose.

Les CPNE et leurs éventuelles déclinaisons territoriales examinent, dans leur champ de compétences respectif, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME et des entreprises artisanales. Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.

### **2.10. L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation**

**Art. 112.** Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité des branches professionnelles et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.



Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 122. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprises à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre. Les parties signataires recommandent également aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilans,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation visés aux articles 15 à 40.

### **TITRE 3 - LA QUALIFICATION ET LA REQUALIFICATION DES SALARIES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

*Les parties signataires du présent accord rappellent que la formation professionnelle doit permettre à chaque salarié, quel que soit son statut, d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification.*

*Le plan de formation, les contrats et périodes de professionnalisation ainsi que les formations mises en œuvre à l'initiative du salarié, sont des dispositifs adaptés pour la réalisation de ces objectifs.*

*Les parties signataires conviennent d'amplifier les actions au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi. A cet effet, elles mettent en œuvre les dispositions de l'article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.*

*Leur ambition est de pouvoir parvenir à former chaque année 500 000 salariés supplémentaires parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi de plus qu'aujourd'hui. Ces objectifs devront être précisés en fonction des évaluations qui seront effectuées.*

*Ces actions n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs actuels destinés à ces publics mais à les compléter dans le cadre d'un conventionnement, en apportant les cofinancements nécessaires à leur développement.*

#### **3.1. La qualification ou la requalification des salariés**

**Art. 113.** Les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des salariés dont le déficit de formation fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Pour identifier les salariés définis ci-dessus qui bénéficieront de telles actions, les entreprises prendront en compte les conclusions du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel, du bilan de compétences qui auront pu être menés et, lorsqu'ils existent, les conclusions des diagnostics réalisés dans le cadre des accords GPEC.

Les petites et moyennes entreprises pourront bénéficier des conclusions de diagnostics pris en charge selon les modalités définies par accord de branche ou accord entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

A cet effet, et sans déroger aux obligations légales des entreprises en matière de formation professionnelle, les entreprises pourront bénéficier d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA concerné au titre des périodes de professionnalisation, des actions de formation mises en œuvre au bénéfice :

- des salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,
- des salariés de qualification de niveau V ou infra,
- des salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années,
- des salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,
- des salariés dans un emploi à temps partiel,
- ainsi que des salariés des TPE-PME.

Les salariés concernés pourront bénéficier également d'une priorité de prise en charge au titre du congé individuel de formation auprès de l'OPACIF compétent du champ dont ils relèvent.

La mobilisation et la combinaison de ces dispositifs devront notamment intervenir au bénéfice des salariés des entreprises des secteurs d'activités confrontés à des mutations économiques et technologiques, notamment dans les bassins d'emploi où ces mutations ont les répercussions les plus importantes, en particulier lorsque l'intervention financière des différents partenaires s'avère indispensable à la réalisation des actions de formation.

Afin de renforcer ces actions, les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord pourront bénéficier auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours, pour la mise en œuvre de projets qu'ils financent.

Ces critères nationaux interprofessionnels peuvent faire l'objet d'aménagements complémentaires pour prendre en considération les situations locales et sectorielles notamment au regard de publics de certains bassins d'emploi.

Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements avec l'État et les Régions, ainsi que tout autre partenaire notamment Pôle emploi et le Fonds social européen, selon les modalités définies ci-après.

### **3.2. La qualification ou la requalification des demandeurs d'emploi**

*Les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non), pour lesquels une action de formation s'avèrerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi et dont le financement ne pourrait être assuré dans sa totalité par Pôle emploi. Une attention particulière devra être portée aux demandeurs d'emploi alternant fréquemment des périodes de travail et de chômage, aux demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une formation courte et rapide pour accéder à un emploi, aux personnes éloignées de l'emploi.*

**Art. 114.** Dans ce cadre, il est créé un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) qui peut être mis en œuvre de façon individuelle ou collective.

Un demandeur d'emploi susceptible d'occuper un emploi correspondant à une offre identifiée, déposée à Pôle emploi par une entreprise, bénéficie sans préjudice de l'offre de service mise en œuvre par Pôle emploi, d'une action de formation ne pouvant excéder 400 heures en vue d'acquérir le socle de compétences professionnelles nécessaires pour occuper le poste proposé. Sa durée précise, dans le cadre évoqué ci-dessus, sera définie en fonction du diagnostic établi conjointement avec le demandeur d'emploi. Ce demandeur d'emploi est présélectionné par Pôle emploi, volontaire et choisi par le futur employeur en fonction du profil de l'offre qu'il aura déposé.

L'entreprise, avec l'aide de Pôle emploi et l'OPCA dont il relève, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de l'action de formation pour occuper l'emploi proposé.

Cette action est prise en charge par Pôle emploi et, partiellement par l'OPCA concerné au titre de la professionnalisation ou plus largement des fonds mutualisés. Le bénéficiaire a pendant l'action de formation le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lorsque ces actions, dites de « préparation opérationnelle à l'emploi » sont mises en œuvre, elles sont individualisées et dispensées préalablement à l'entrée dans l'entreprise. La formation donne lieu à la signature d'une convention entre Pôle emploi, l'entreprise et l'OPCA concerné selon un modèle type

établi par Pôle emploi et validé par le CPNFP. Cette convention précise notamment les objectifs de la formation, son contenu, sa durée et ses modalités de financement, ainsi que l'embauche qui en découle.

A l'issue de la formation, l'employeur conclut un contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat de professionnalisation à durée indéterminée, contrat d'une durée déterminée d'au moins 12 mois) avec le demandeur d'emploi concerné ayant atteint grâce à l'action de formation le niveau requis pour occuper l'emploi proposé.

En cas de non conclusion d'un contrat de travail, des modalités d'accompagnement renforcées, fixées dans la convention, seront mises en œuvre avec Pôle emploi pour réorienter le bénéficiaire.

**Art. 115.** Les actions mises en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle, après avis de la CPNE, font l'objet d'une convention entre l'OPCA concerné et Pôle emploi.

Cette convention précise notamment les publics éligibles les objectifs et modalités de formation et de financement. Pour l'identification des besoins, il sera tenu compte des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ou dans le cadre des missions d'observation.

**Art. 116.** Les OPCA pourront bénéficier auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans les conditions définies par le CPNFP, de financements complémentaires, au titre de la sécurisation des parcours professionnels, pour la mise en œuvre de projets favorisant le retour rapide à l'emploi.

Ces actions pourront faire l'objet de cofinancements, notamment avec Pôle emploi, l'État, les Régions ainsi que tout autre partenaire, selon les modalités définies à l'article 120.

Il est précisé que les financements complémentaires des OPCA et du FPSPP ne peuvent porter que sur la prise en charge des coûts pédagogiques et des éventuels frais annexes et en aucun cas sur la prise en charge des indemnités ou allocations perçues par les personnes concernées, quel que soit leur statut.

### **3.3. Les modalités de mise en œuvre et le financement**

#### *3.3.1. Le rôle du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi*

**Art. 117.** En application de l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, il est créé un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le Fonds unique de péréquation (FUP) prenant cette nouvelle dénomination et voyant ses missions élargies.

Ce Fonds a pour mission, au niveau interprofessionnel national, de contribuer dans les conditions définies par le CPNFP, au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord et définies ci-avant. Ces actions doivent faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, incluant notamment l'État, Pôle emploi, les Régions, ainsi que tout autre partenaire.

Cette mission s'ajoute aux missions de péréquation mentionnées à l'article 164 du présent accord.

**Art. 118.** Pour assurer les missions mentionnées aux articles 117 et 164, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :

- une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de droit commun visées aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 alinéa 1<sup>er</sup> du code du Travail, concernant la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, soit respectivement 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et 1,4 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Cette contribution est versée par l'OPCA au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Les accords de branche et les accords collectifs conclus entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel déterminent pour chaque OPCA la répartition de cette contribution entre les participations des entreprises au titre de la professionnalisation et celles au titre du plan de formation. A défaut d'un tel accord conclu avant le 15 décembre 2009, cette contribution est égale à un pourcentage uniforme des obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

- une contribution égale au pourcentage, mentionné au 1<sup>er</sup> tiret de cet article, de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre du congé individuel de formation, incluant la contribution au titre du CIF-CDD, versée chaque année par l'entreprise à l'OPACIF compétent du champ.

Cette contribution est versée par les OPACIF au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le pourcentage mentionné aux 2 tirets précédents, défini chaque année par le CPNFP, au plus tard le 31 octobre pour l'année suivante, ne peut excéder 13 % du montant total de ces obligations.

Pour fixer ce pourcentage, le CPNFP prendra en compte les travaux du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

Ces contributions sont versées par les OPCA et les OPACIF au FPSPP chaque année avant le 30 juin.

Les parties signataires définissent chaque année les actions et les moyens correspondant à la réalisation de la mission du Fonds prévue à l'article 117.

Elles se fixent les objectifs suivants :

- parvenir, en fonction des évaluations qui seront effectuées, au doublement du nombre de salariés mentionnés à l'article 113 accédant au cours d'une même année, à des actions de formation,
- parvenir, en fonction des évaluations qui seront effectuées, à une augmentation d'un tiers des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'actions de formation au cours d'une même année.

Le versement d'une contribution correspondant à un pourcentage compris entre 5 à 10 % des sommes collectées par les OPCA au titre de la professionnalisation et prévu à l'article 9-10 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 est supprimé, la péréquation étant assurée dans le cadre des contributions évoquées ci-dessus.

Dans le cadre des décisions prises par le CPNFP, le FPSPP contractualise avec les différents partenaires selon les modalités définies au point 3.3.3. du présent accord.

### *3.3.2. Les politiques de branches et interprofessionnelles*

**Art. 119.** Au niveau de la (ou des) branche(s) professionnelle(s) ou au niveau interprofessionnel, sont également éligibles, dans les OPCA, les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Les objectifs, la définition et les modalités de mise en œuvre de ces actions sont précisés par accords de branche ou pour le champ des OPCA interprofessionnels par accords de mise en œuvre conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de ces OPCA. Afin d'accroître la réactivité des interventions, ces accords peuvent prévoir, d'une part les modalités selon lesquelles les CPNE ou CPNAA assurent le suivi et la mise à jour des objectifs et modalités de mise en œuvre de ces actions, d'autre part les conditions dans lesquelles l'OPCA compétent dans le champ de l'accord, peut, par délégation, conclure des conventions avec un ou plusieurs partenaires.

### *3.3.3. La contractualisation*

**Art. 120.** Les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi doivent faire l'objet d'un cofinancement, dans le cadre des orientations définies

par le présent accord et mises en œuvre par le CPNFP, avec l'État, Pôle emploi, les Régions ainsi que tout autre partenaire dont le Fonds social européen, selon les modalités définies ci-après.

Une convention-cadre entre le CPNFP et l'État pourra être conclue.

Des conventions, formalisant l'engagement, notamment sur le plan financier, de chacun des partenaires dans le respect de son champ de compétences, pourront être signées :

- au niveau national interprofessionnel entre, selon les cas :
  - . le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
  - . l'État,
  - . Pôle emploi,
  - . les Régions ou tout autre partenaire,
- au niveau de la (ou des) branche(s), entre, selon les cas :
  - . les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche, en lien avec la CPNE, la CPRE ou la CPTE,
  - . l'État, la Région, Pôle emploi ou tout autre partenaire,
  - . le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- au niveau régional interprofessionnel, dans le cadre de conventions entre, selon les cas :
  - . les représentants au niveau régional des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, en lien avec la COPIRE,
  - . l'État, la Région, Pôle emploi ou tout autre partenaire,
  - . le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Il appartient au CPNFP, d'assurer la lisibilité et la cohérence de ces différentes conventions.

Les conventions conclues dans ce cadre peuvent être distinctes des contrats d'objectifs mentionnés à l'article 177.

#### *3.3.4. Les modalités d'accès et l'information des bénéficiaires*

**Art. 121.** Afin d'assurer l'information des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi potentiellement bénéficiaires des actions de qualification de requalification, les OPCA pour les entreprises et les institutions représentatives du personnel, les OPACIF pour les projets individuels des salariés et Pôle emploi, en lien avec les OPACIF, pour les demandeurs d'emploi, auront un rôle d'accueil et d'information pour les dispositifs mis en place au titre 3 du présent accord.

### **TITRE 4 - L'ANTICIPATION, LA CERTIFICATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**

*Les parties signataires considèrent qu'il faut :*

- *mettre à disposition de l'ensemble des publics concernés les informations permettant de mieux anticiper l'évolution des métiers et des qualifications,*
- *accroître la lisibilité des différentes certifications professionnelles,*
- *favoriser le développement de la validation des acquis de l'expérience,*

*afin de faciliter, tant pour les jeunes et leurs familles, les salariés, les demandeurs d'emploi que pour les entreprises, l'accès à la formation professionnelle.*

#### **4.1. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications**

*Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est nécessaire de développer les travaux conduits par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et d'en renforcer la lisibilité et la diffusion.*

*Il s'agit ainsi de contribuer à une meilleure information et orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi qu'à la définition de politiques de formation et de certification professionnelle prenant mieux en compte les évolutions qualitatives et quantitatives des secteurs d'activité, des métiers et des emplois.*

*A cet effet, les parties signataires souhaitent qu'une coordination des travaux et des méthodes soit réalisée entre les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications afin d'optimiser les financements qui leur sont consacrés et la qualité des travaux.*

**Art. 122.** Les observatoires prospectifs des métiers et qualifications sont mis en place par les branches professionnelles ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles par voie d'accord.

Cet accord prévoit la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que des modalités de participation des représentants des organisations représentatives de salariés et d'employeurs à ce comité. Il détermine également les modalités de l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des secteurs d'activité, de l'emploi, des métiers et des qualifications par les CPNE.

Afin de favoriser des travaux à caractère territorial, il peut en outre prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial puissent être confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA que celui de la branche ou des branches concernées, notamment interprofessionnel, ou par convention à un observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF) ou à toute autre instance appropriée. Ces travaux et missions d'observation peuvent être conduits, à la demande des branches professionnelles, des commissions paritaires territoriales (régionales) de l'emploi des branches ou des COPIRE, par les OPCA à compétence interprofessionnelle et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord selon les modalités qui seront prévues pour la mise en œuvre des présentes dispositions.

**Art. 123.** Les travaux des observatoires et les résultats de l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative réalisés par les CPNE sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des salariés, des institutions représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur professionnel, des OPCA ainsi que des OPACIF compétents dans le champ du présent accord afin de faciliter leur mission d'aide à l'orientation et à l'accompagnement des projets individuels. Ces travaux sont communiqués en outre au CPNFP qui en assure la diffusion auprès des CPNE et des COPIRE.

**Art. 124.** Le CPNFP favorisera la capitalisation des méthodes et des outils, une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle, l'élaboration de méthodologies communes et cohérentes, notamment par filières. Le CPNFP s'assurera qu'un socle commun d'informations entre les différents observatoires puisse être défini et rendu accessible à un large public dans le cadre d'un observatoire national des métiers et des qualifications. Dans le respect de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ouvert à la signature, le CPNFP s'attachera à renforcer l'efficacité des portails existants.

#### **4.2. Les certifications professionnelles**

*Les personnes et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun.*

*Les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.*

*Les certifications professionnelles revêtent une grande variété de modalités d'élaboration, de modes d'acquisition et d'évaluation auxquels il convient de donner une plus grande cohérence, eu égard à leurs finalités professionnelles. Il s'agit ainsi de favoriser la complémentarité entre elles, en tenant compte de la diversité des objectifs poursuivis afin de faciliter leur obtention et leur reconnaissance.*

*Il s'agit aussi de permettre la reconnaissance d'acquis dans différents systèmes par l'adoption de principes communs de découpage en unités.*

*La définition de référentiels et d'outils méthodologiques appropriés pour leur élaboration, permet de favoriser l'évaluation des acquis des salariés et des demandeurs d'emploi et, si nécessaire, de déterminer des parcours de formation individualisés.*

*Les habilitations de personnes certifient, quant à elles, l'aptitude des personnes à réaliser des tâches normalisées. Le référentiel de ces habilitations est un corpus de normes. L'habilitation procède en un examen théorique et pratique.*

*La mention des certifications professionnelles et des habilitations de personnes dans le passeport formation visé à l'article 4, qui a pour objectif de faciliter l'identification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles et extra-professionnelles que le salarié juge utile de mentionner, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait des expériences professionnelles, doit être favorisée.*

*A cet effet, les parties signataires du présent accord demandent à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) de continuer à recenser en lien avec les branches professionnelles, les habilitations de personnes et de les inclure dans un répertoire distinct des certifications professionnelles.*

**Art. 125.** Les parties signataires du présent accord demandent qu'en lien avec la CNCP, chaque branche recense les certifications existantes dans son champ d'activité.

**Art. 126.** Les certifications professionnelles doivent s'appuyer sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la base de méthodes d'élaboration dont la cohérence doit être recherchée. Eu égard à leurs finalités professionnelles, les référentiels des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle concernés doivent être validés par les représentants des organisations représentatives au niveau national dûment mandatés à cet effet dans les instances concernées.

Ces référentiels peuvent être complétés d'un ou plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la validation des acquis de l'expérience, à ces certifications professionnelles.

**Art. 127.** Dans le cadre de leurs missions, les OPCA peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification. Une évolution de leurs missions devra favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, s'agissant en particulier des certificats de qualification professionnelle, la reconnaissance commune ou mutuelle, par plusieurs branches professionnelles, des certifications obtenues.

Le CPNFP incitera si nécessaire, en accord avec les branches professionnelles concernées, et sur la base de périmètres communs, à la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches. Cette capitalisation des méthodes et des outils ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) doit en outre être favorisée par le CPNFP qui devra se doter des moyens nécessaires pour accomplir cette mission.

L'acquisition d'un socle commun de compétences, intégrant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère sera favorisée.

Ce socle de compétences pourra être complété par la CPNE afin de tenir compte de la diversité des métiers.

### **4.3. Le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

*La validation des acquis de l'expérience est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.*

*Les démarches collectives engagées par les entreprises et les initiatives individuelles des salariés et demandeurs d'emploi doivent être encouragées.*

*Afin de faciliter l'accès à la VAE, les parties signataires invitent les certificateurs à simplifier les modalités d'accès et les procédures de préparation des dossiers, lorsque celles-ci sont trop lourdes. Elles considèrent que l'accompagnement doit être mieux défini et renforcé, et que la réalisation d'une action de formation doit être facilitée, si celle-ci s'avère nécessaire pour l'obtention de la certification initialement visée.*

*Elles recommandent que les référentiels puissent permettre plus aisément aux candidats de connaître les exigences requises afin de se positionner.*

**Art. 128.** Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

**Art. 129.** Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est essentiel que les branches professionnelles mettent en œuvre des démarches collectives de développement de la VAE. Ces démarches doivent être de nature à favoriser l'accès des salariés à une certification professionnelle, en particulier ceux ayant été confrontés à un déficit de formation initiale. Outre les actions d'information et de sensibilisation, seront recherchés, à cet effet, les dispositifs et méthodologies adaptés, notamment d'accompagnement, de positionnement et d'évaluation des acquis au regard des référentiels concernés, de mise en œuvre de parcours individualisés et modularisés facilitant l'accès aux certifications visées.

Il est demandé aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel de préciser par accord :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, incluant les certificats de qualification professionnelle créés ou reconnus par la CPNE de la branche concernée,
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience,
- les modalités de prise en charge par l'OPCA concerné, des frais liés à l'organisation des jurys habilités à se prononcer pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle incluant les frais de procédures de validation des acquis de l'expérience.

Afin d'améliorer l'information, notamment des salariés qui souhaiteraient s'engager dans une démarche individuelle, les OPACIF compétents dans le champ du présent accord auront également pour mission de mettre à la disposition de tous, les informations relatives aux conditions et modalités d'accès à la VAE ainsi que les conditions de prise en charge financière, incluant le congé de validation des acquis de l'expérience et les actions d'accompagnement.



**Art. 130.** Les parties signataires considèrent que les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience doivent être imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise et, à ce titre, peuvent faire l'objet d'une prise en charge :

- par un OPACIF en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par son conseil d'administration, en cas de démarche individuelle initiée par le salarié,
- par l'OPCA dont relève l'entreprise, en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par ses instances décisionnaires, ou par l'entreprise elle-même, en cas de démarche initiée par l'entreprise.

Elles conviennent qu'une validation des acquis de l'expérience peut comporter une phase préalable d'accompagnement du bénéficiaire et une phase de validation proprement dite.

**Art. 131.** Les actions d'accompagnement prises en charge par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord comprennent les actions d'accompagnement postérieures à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat et se terminent à la date de la première réunion du jury de validation. Elles peuvent toutefois comprendre une phase d'accompagnement postérieure à cette première réunion afin de faciliter l'accès aux actions de formation qui s'avèreraient nécessaires à l'obtention de la certification visée.

**Art. 132.** Les accords de branche et les accords de mise en œuvre des présentes dispositions conclus par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peuvent définir les conditions et les modalités de prise en charge des actions préalables à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat.

**Art. 133.** Lorsque, après la première réunion du jury de validation, une formation complémentaire, est nécessaire pour l'obtention de la certification visée, le candidat bénéficie soit :

- d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de la part de l'organisme gestionnaire du congé individuel de formation dont il relève dans le cadre d'une démarche individuelle,
- d'une priorité de prise en charge au titre des périodes de professionnalisation dans le cadre d'une démarche engagée conjointement avec l'entreprise.

*Un avenant n° 2 du juillet 2005 à l'accord du 5 décembre 2003 a été conclu entre le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC sur la validation des acquis de l'expérience (cf. annexes)*

#### **4.4. Le socle de connaissances et de compétences**

*Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre à tous les citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences qui leur permet notamment de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de leur vie.*

*La formation professionnelle continue ne peut à elle seule combler certaines insuffisances de la formation initiale sous statut scolaire. En particulier, l'information des élèves, des étudiants et de leurs parents doit être renforcée et l'orientation améliorée par une meilleure information sur les possibilités d'emploi, la diversité des métiers et les formations qui y mènent.*

*Les parties signataires considèrent qu'au-delà du socle commun de connaissances et de compétences (intégrant notamment la maîtrise de la langue française et les compétences de base en mathématiques et la culture scientifique et technologique) qui doit être acquis à l'occasion de la formation initiale et qui relève de la responsabilité de l'Education nationale, l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences est de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle.*

**Art. 134.** Les parties signataires demandent au Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle prévu à l'article 167 du présent accord de :

- préciser ce socle, qui intégrera notamment, l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère, et les moyens destinés à en favoriser l'actualisation tout au long de la vie professionnelle,
- proposer tous moyens destinés à favoriser sa prise en compte dans les programmes de formation continue, et en priorité dans ceux qui concernent les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi, incluant la préparation opérationnelle à l'emploi,
- évaluer sa mise en œuvre.

Ce socle, une fois précisé, pourra être complété par les CPNE de branches afin de tenir compte de la diversité des métiers.

## **TITRE 5 - LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCUEIL, AUX MISSIONS PÉDAGOGIQUES ET A LA FONCTION TUTORALE**

### **5.1. Les missions d'accueil et les missions pédagogiques**

**Art. 135.** Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, autres que ceux dont la fonction définie dans les classifications comporte déjà une telle mission, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise,
- contrats et périodes de professionnalisation,
- apprentissage.

**Art. 136.** Le responsable de stage définit les modalités d'exécution du stage ou de la période de formation en entreprise et, le cas échéant, son contenu. Dans le cadre des dispositions du titre 9 de l'accord, il participe à l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques prévue à la convention de stage ainsi qu'à l'évaluation réalisée à la fin de la période de stage ou de formation en entreprise.

Pour les formations liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, le tuteur exerce sa mission dans le cadre des dispositions des articles 15 à 40.

Le maître d'apprentissage exerce ses missions dans le cadre des dispositions définies à l'article L. 6223-5 du code de travail.

**Art. 137.** Compte tenu des dispositions définies à l'article 136, les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

### **5.2. Le développement de la fonction tutorale**

**Art. 138.** Les parties signataires du présent accord 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.

**Art. 139.** Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,

- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- 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,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

**Art. 140.** Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent qu'un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définisse les conditions dans lesquelles l'OPCA concerné 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, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion.

**Art. 141.** Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

## TITRE 6 - LA MISE EN ŒUVRE

### 6.1. Les modalités de consultation dans l'entreprise

**Art. 142.** Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

**Art. 143.** Pour l'application de l'article 142, il convient de prévoir :

- deux réunions spécifiques du comité d'entreprise,
- la communication par le chef d'entreprise d'informations précises sur l'application du plan de formation en cours d'année.

**Art. 144.** Les conditions de déroulement des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise prévues ci-dessus sont les suivantes :

- au cours de la première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis, compte tenu des perspectives et spécificités de l'entreprise ainsi que du bilan des actions réalisées, notamment au regard des évolutions des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise,
- au cours de la deuxième réunion, qui doit normalement se tenir avant le 31 décembre de l'année en cours, la délibération porte sur le calendrier de mise en œuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées ainsi que sur la mise au point du procès-verbal prévu à l'article L. 2325-20 du code du Travail.

Les projets faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

**Art. 145.** Afin de tenir compte des spécificités du secteur du transport aérien auxquelles sont soumises des entreprises pour lesquelles la détermination des dates de consultation du comité d'entreprise au titre du plan de formation sur la base d'un calendrier courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre n'est pas pertinente, les dates limites des consultations prévues à l'article 144 pourront être modifiées par accord de branche, tout en respectant le nombre de consultations.

**Art. 146.** S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés, répartis par catégorie de personnel,
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure une convention,
- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail,
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets,
- les moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

**Art. 147.** Pour l'application de l'article 146, sont adressées aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, au plus tard trois semaines avant chacune des réunions prévues à l'article 144, les informations suivantes :

A. S'agissant du bilan des actions de formation réalisées dans le cadre des dispositions de l'article 10 :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 6331-32 du code du Travail,
- les informations sur la formation figurant au bilan social,
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, dans celui des périodes de professionnalisation destinées aux salariés et celles mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, incluant, le cas échéant, le bilan des actions de conseil, des actions d'évaluation ou de bilan de compétences et des actions d'évaluation des formations,
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences et aux congés de validation des acquis de l'expérience qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus,
- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans l'entreprise, au travers des contrats de professionnalisation,

- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 6361-5 du code du Travail sur le caractère libérateur des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

B. S'agissant du plan de formation pour l'année à venir :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation,
- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur, complétée par les informations relatives :
  - aux organismes formateurs,
  - aux conditions d'organisation de ces actions,
  - aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles,
  - aux conditions financières de leur exécution,
  - aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques,
- une note sur les demandes de droit individuel à la formation, de périodes de professionnalisation, de congés individuels de formation, de congés de bilan de compétences et de congés de validation des acquis de l'expérience enregistrées pour l'année suivante, notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

Le document d'information transmis par l'employeur, lors de la consultation du comité d'entreprise, est réalisé conformément aux dispositions de l'article 10.

## **6.2. Le rôle des institutions représentatives du personnel**

**Art. 148.** Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

**Art. 149.** Il est créée une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. Il est rappelé que cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés. Afin de donner aux délibérations du comité toute son efficacité, il convient de donner à la commission de formation les moyens spécifiques lui permettant de mettre en œuvre sa capacité de travail pour contribuer à la préparation des dites délibérations. Ces moyens seront précisés dans les conventions collectives.

De plus, afin de favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procède aux études nécessaires et joue, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés sur la formation.

Les parties signataires rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent à la mise en place de ces commissions de formation, et à leur contribution à la préparation des délibérations du comité d'entreprise.

**Art. 150.** Les parties signataires demandent, qu'au-delà de la transmission de la déclaration fiscale 2483, le rapport annuel d'information du comité d'entreprise comporte des informations sur la pyramide des âges des salariés de l'entreprise ainsi que sur les actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ainsi que pour les publics prioritaires définis par un accord de branche ou par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

**Art. 151.** Les institutions représentatives du personnel jouent un rôle majeur dans la délibération sur le plan annuel de formation de l'entreprise, qui se déroule en application des dispositions visées aux articles 142 à 147. Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, l'application des dispositions prévues par ces articles sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion. Une seconde réunion pourra avoir lieu à la demande des délégués du personnel.

### **6.3. Les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle**

**Art. 152.** Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation prévus aux articles 15 à 40.

Dans cette perspective, elles demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, tel que prévu à l'article 122, et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les trois ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

Les parties signataires du présent accord demandent, en outre, aux organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle qui sont liées par une convention de branche, ou à défaut par un accord professionnel, de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examinent notamment les points suivants :

- les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels prévus à l'article 1,
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de la branche professionnelle, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné,
- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois,
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle,
- les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,
- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation prévue à l'article 34, ainsi que la nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics,
- le développement de l'information des responsables d'entreprise des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation, ainsi que les modalités spécifiques de financement, par les OPCA concernés, des actions d'information des jeunes et des salariés,
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles dont l'effectif est inférieur à dix salariés,
- les conditions générales de prise en charge, par l'OPCA concerné, des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs,

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises lors de l'élaboration de leur plan de formation,
- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité,
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation,
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation,
- les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle,
- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation,
- les modalités du dédit-formation (durée des périodes d'attachement, pénalités financières éventuelles,...) compte tenu des spécificités des entreprises de la branche,
- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail sur les besoins de formation,
- les modalités de prise en compte par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation,
- la définition des priorités de financement, par l'OPCA concerné, des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de dix salariés,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification,
- les conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion des engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs, et sont associées à leur suivi,
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation.

Ces accords de branche peuvent prévoir que, pour leur mise en œuvre, des conventions de délégation peuvent être conclues avec un autre OPCA, notamment interprofessionnel, sous réserve que les moyens financiers correspondants soient mis à disposition de l'OPCA concerné par l'OPCA professionnel.

## **TITRE 7 - LA GOUVERNANCE ET LES INSTANCES PARITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

*Les parties signataires du présent accord affirment la nécessité de distinguer :*

- *d'une part, les instances politiques paritaires qui ont la responsabilité du suivi et de la mise en œuvre des politiques et modalités définis par accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles,*
- *d'autre part les organismes de gestion paritaire qui ont la responsabilité de l'application de ces modalités auprès des entreprises et des salariés.*

*Les instances politiques paritaires sont principalement, au niveau national le CPNFP, le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle, les CPNE, et au niveau territorial, les commissions paritaires de branches territoriales ou régionales, lorsqu'elles existent, et les COPIRE.*

*Leurs missions sont différenciées selon le caractère national ou territorial et sont précisées ou complétées afin de renforcer la gouvernance paritaire et une meilleure coordination avec l'État, les Régions et tout autre collectivité territoriale compétente en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'insertion.*

*Les instances de gestion paritaires sont principalement le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les OPCA et OPACIF compétents dans le champ du présent accord. Leurs*

*missions évoluent pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés ainsi que des demandeurs d'emploi et pour accroître l'efficacité opérationnelle de la coordination avec d'autres organismes compétents dans le champ de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion dont Pôle emploi.*

### **7.1. Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle**

*Afin de renforcer la réactivité et l'efficacité des décisions prises par les partenaires sociaux, les synergies seront renforcées entre le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en respectant le rôle d'orientation politique du CPNFP et de mise en œuvre et de gestion du FPSPP. Un Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle, présidé par une personnalité qualifiée, sera par ailleurs mis en place.*

#### *7.1.1. Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)*

**Art. 153.** Il est créé entre les parties signataires du présent accord au niveau national et interprofessionnel, un comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

**Art. 154.** Le CPNFP est l'instance politique qui définit les orientations nécessaires à la mise en œuvre et au suivi des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

**Art. 155.** Ce comité est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord,
- d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires du présent accord.

Le secrétariat de ce comité est assuré par le MEDEF.

Le CPNFP est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collègues.

**Art. 156.** Le CPNFP a pour missions :

- d'informer les entreprises et les salariés sur les dispositions contenues dans le présent accord,
- de préciser, en tant que besoin et par délégation des parties signataires, les modalités d'application du présent accord,
- d'exercer les missions prévues à l'article 162,
- d'agréer les organismes paritaires visés aux articles 178 à 182 et 66,
- d'accomplir les missions définies aux articles 111, 123, 124, 195, 202, 203, 218, 231, 235,
- de favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits d'une part au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, des missions d'information et, d'autre part, relatifs aux certifications professionnelles,
- de procéder aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires ainsi qu'à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels,
- d'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions précitées en liaison avec les CPNE et les COPIRE,
- de définir les orientations du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- de définir les règles de prise en charge des dépenses afférentes aux actions mises en œuvre au titre de la contribution congé individuel de formation,
- d'assurer la liaison, en matière de formation professionnelle, avec les pouvoirs publics, et notamment l'État et les Conseils régionaux organisés sur le plan national,



- de définir les conditions de contractualisation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels propres à favoriser le cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels,
- de se saisir des travaux d'évaluation réalisés par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.
- de faciliter la prise en compte de la dimension européenne de la formation,
- d'établir à l'intention des parties signataires un bilan annuel du fonctionnement des divers dispositifs de formation professionnelle première, d'insertion et continue au travers des instances chargées de leur mise en œuvre,
- de formuler, en tant que de besoin, des propositions à l'intention des parties signataires du présent accord,

Pour l'accomplissement de ces missions, le CPNFP peut créer des groupes techniques paritaires (GTP).

De plus, les CPNE et les COPIRE, ainsi que le FPSPP, transmettent chaque année au secrétariat du CPNFP un compte-rendu de leur activité incluant les informations relatives à la mise en œuvre, au suivi et aux résultats des conventions visées à l'article 120.

**Art. 157.** Le CPNFP peut faire appel aux organismes mentionnés ci-dessus pour la réalisation des études et enquêtes visées à l'article 156.

**Art. 158.** Les parties signataires du présent accord rappellent que le CPNFP a pour mission d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et de faire, en temps utile, au vu de ces éléments de suivi, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

**Art. 159.** Le CPNFP met en place deux comités composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs :

- un comité observatoires et certifications,
- un comité financier, qui constitue le conseil d'administration du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le CPNFP peut faire appel aux moyens techniques et financiers du FPSPP pour la réalisation de ces missions.

**Art. 160.** Le comité observatoires et certifications favorisera la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches. Il favorisera en outre la capitalisation des méthodes et des outils ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) ainsi que la définition d'un socle de compétences. Il recherchera le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la CNCP.

**Art. 161.** Le comité financier a notamment pour missions de :

- arrêter au plus tard le 30 juin de chaque année les ressources dont peut disposer le FPSPP au titre de ses missions de péréquation et de ses missions de cofinancement des actions concourant à la qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Le comité financier demandera au préalable l'avis du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle sur l'évolution des moyens qui devraient être alloués à ces différentes actions,
- proposer le coût moyen relatif au contrat de professionnalisation,
- fixer le cadre dans lequel des accords de branches ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peuvent déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA et fixer des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales.

**Art. 162.** Un groupe technique paritaire (GTP), mis en place par le CPNFP, est chargé d'assurer la préparation des décisions du comité portant sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir auprès des CPNE, des COPIRE et des OPCA les informations nécessaires à la connaissance du fonctionnement du système et de sa situation financière,
- établir, à partir de ces données, des informations statistiques à l'intention des parties signataires,
- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application des points 2.5. et 2.6. du présent accord et, le cas échéant, formuler des propositions.

Le MEDEF est chargé d'en assurer le secrétariat.

Ce GTP bénéficie, notamment pour l'élaboration des informations statistiques susvisées, et pour la réalisation d'enquêtes qui pourraient s'avérer nécessaires auprès des OPCA, du concours des services du FPSPP, après accord du conseil d'administration de celui-ci.

Il communique en tant que de besoin les extraits des procès-verbaux de ses réunions aux OPCA, aux CPNE, aux COPIRE et au FPSPP.

#### *7.1.2. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

**Art. 163.** Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel.

**Art. 164.** Dans le cadre des orientations définies par le CPNFP, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a pour missions :

- d'assurer une péréquation financière entre les OPCA, au titre de la professionnalisation et entre les OPACIF.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels subordonne la péréquation à un OPCA ou à un OPACIF :

- à un strict respect pour les OPCA, des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats et périodes de professionnalisation,
- au respect des règles relatives, pour les OPCA, au coût moyen de prise en charge des contrats de professionnalisation défini par le CPNFP et, pour les OPACIF compétents dans le champ du présent accord, au respect des règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation définies par le CPNFP,
- à l'affectation d'un minimum de 40 % du montant de 0,50 % et de 0,15 % des rémunérations perçu par les OPCA en application des articles 192 et 197 alinéa 1<sup>er</sup> déduction faite de la part de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels conformément à l'article 118,
  - . au financement des contrats de professionnalisation,
  - . ou au financement des actions de formation réalisées au titre des périodes de professionnalisation ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.
- de contribuer au financement des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi décidées par les parties signataires conformément au titre 3 du présent accord.

A cet effet, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels :

- conclut, dans les conditions définies par le CPNFP avec l'État et les Régions, ou tout autre partenaire notamment Pôle emploi, des conventions ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation ou de cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,

- définit les modalités techniques, dans le respect des orientations du CPNFP, de mise en œuvre des mécanismes de cofinancement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,
- définit les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge au titre du CIF et des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi mises en œuvre dans le cadre du présent accord.
- d'assurer l'animation des OPCA et des OPACIF compétents du champ :
  - . en précisant les modalités techniques de mise en œuvre des règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation, au congé de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience,
  - . en définissant les relations entre l'ensemble des organismes intervenant dans le développement et la mise en œuvre des congés individuels de formation et en assurant la coordination entre ces organismes,
  - . en examinant les réclamations concernant une demande de prise en charge d'un contrat de professionnalisation ou d'un congé individuel de formation lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.
- d'attribuer aux OPCA sous forme de subventions les sommes qu'il reçoit.

Le FPSPP fait connaître périodiquement au secrétariat du CPNFP la liste des besoins de subventions qui lui sont présentés et des subventions qu'il a consenties.

- de proposer à l'agrément du CPNFP les organismes visés à l'article 66. Il ne peut être accordé plus d'un agrément pour le même champ d'application régional.
- de conclure avec l'État, après concertation avec le CPNFP, des accords-cadres ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation de l'État au financement du congé individuel de formation, du congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.
- d'assurer la répartition des abondements des pouvoirs publics tels que définis à l'article 67.
- de prendre toutes mesures pour assurer son fonctionnement et de passer à cet effet toute convention qui s'avèrerait nécessaire à l'accomplissement de son objet.
- de déterminer la contribution que devront lui verser les organismes visés à l'article 66 pour assurer son fonctionnement.
- de formuler, le cas échéant, des propositions à l'intention du CPNFP.

En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration du FPSPP de conclure avec Pôle emploi une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

**Art. 165.** Pour réaliser ces missions, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels reçoit et gère :

- les sommes collectées au titre des contributions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord au financement de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,
- les excédents des sommes versées par les entreprises au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation, constatées par les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur,
- les sommes versées au Trésor public, en application du code général des impôts, au titre des contributions de 0,50 % et de 0,15 % visées aux articles 192 et 197,
- les autres ressources prévues par ses statuts.

**Art. 166.** Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels favorise, avec ses moyens techniques et financiers, la mise en œuvre des missions du CPNFP et du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

En outre, le FPSPP présente chaque année au CPNFP un bilan de son activité et du fonctionnement des OPCA et des OPACIF incluant les informations relatives à la mise en œuvre, au suivi et aux résultats des conventions visées à l'article 120.

### *7.1.3. Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle*

**Art. 167.** Les parties signataires décident de créer un Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

#### a) Composition

Ce conseil est composé :

- d'un représentant titulaire par organisation représentative de salariés au niveau national interprofessionnel,
- d'un nombre de représentants titulaires des organisations représentatives d'employeurs au niveau national interprofessionnel égal au nombre de représentants des organisations de salariés,
- de quatre personnalités qualifiées désignées d'un commun accord par les parties signataires du présent accord,

La présidence du conseil est assurée pour deux ans par une des personnalités qualifiées, renouvelable une fois.

Des membres suppléants en nombre égal à celui des titulaires peuvent être désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Ils les représentent en cas d'absence.

#### b) Missions

Le conseil a pour missions de :

- mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle,
- mesurer le niveau de formation des publics concernés par les politiques de formation professionnelle, notamment la maîtrise du socle de compétences,
- évaluer la satisfaction des entreprises,
- évaluer la satisfaction des différents publics bénéficiaires,
- évaluer et assurer le suivi détaillé et régulier des programmes mis en œuvre dans le cadre des financements accordés par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi que l'adéquation entre les publics visés, les actions et le niveau des financements engagés,
- diligenter des audits auprès des instances paritaires de gestion de la formation professionnelle,
- réaliser un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux,
- contribuer aux travaux du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

#### c) Moyens

Pour mener à bien ses missions, le conseil s'appuie sur les moyens logistiques du CPNFP et sur les ressources financières du FPSPP.

Il pourra solliciter toute expertise nécessaire et notamment celle des corps de contrôle de l'État.

## **7.2. Les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE)**

### *7.2.1. Le rôle des Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE)*

**Art. 168.** Les CPNE ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle.

A cet effet, les branches s'attacheront à la création de commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) dans les secteurs qui n'en sont pas pourvus.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié, les CPNE ont pour mission, en matière de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle,
- de formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation telle que prévue à l'article 120.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 21, 30, 33, 38, 39, 111, 112, 122, 126, 127, 134, 148, 152, 156, 177, 208, 213.

**Art. 169.** Dans le cadre de leurs missions, les CPNE procèdent périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional,
- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 174,
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

L'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de la branche professionnelle peut aider les entreprises à élaborer leurs politiques de formation, et les salariés, leurs projets professionnels. De ce fait, les signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tirent les CPNE en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

**Art. 170.** Les CPNE sont consultées préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elles sont en outre informées des conclusions de ces études.

**Art. 171.** Les CPNE sont consultées préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession concernée relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC). Elles sont en outre informées de l'exécution de ces actions.

**Art. 172.** Les CPNE consacrent chaque année, au moins une de leurs réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle énumérés à la présente section.

**Art. 173.** Pour leur permettre d'assurer une meilleure coordination entre la politique de formation définie par la branche professionnelle et celle élaborée par les pouvoirs publics régionaux, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord incitent les CPNE à la mise en place de déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des entreprises et des salariés de la branche professionnelle concernée la rend possible et souhaitable.

**Art. 174.** Les CPNE et les COPIRE, chacune dans leur champ de compétences :

- font le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formulent, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application,
- examinent les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs,
- communiquent au groupe technique paritaire (GTP) visé à l'article 162, les informations dont elles disposent sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

Les CPNE, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les COPIRE, définissent les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Elles les communiquent au GTP visé à l'article 162 qui les porte à la connaissance des différents OPCA.

### *7.2.2. Le rôle des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle*

**Art. 175.** Outre les dispositions contenues dans l'accord modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, la COPIRE est animée par un président et un vice-président désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collègues.

**Art. 176.** Les COPIRE, en coordination avec le CPNFP, ont pour missions :

- de contribuer à l'organisation et à la diffusion de l'information auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi au niveau régional et territorial sur les dispositions relatives à la formation professionnelle définies par les accords nationaux interprofessionnels,
- de procéder aux études et enquêtes qui leur paraissent nécessaires ou déterminées par ces accords et de participer à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels au niveau régional et territorial. A ce titre, les COPIRE peuvent proposer aux OPCA et aux OPACIF compétents dans le champ du présent accord la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions,
- d'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions des accords nationaux interprofessionnels précités en favorisant l'information réciproque sur les politiques des Commissions paritaires régionales de l'emploi des branches professionnelles, lorsqu'elles existent. Les COPIRE favoriseront la concertation entre les représentations territoriales des organisations d'employeurs et de salariés au sein des différentes instances,
- de contribuer à assurer la liaison avec l'État en région et les Conseils régionaux en matière de formation professionnelle, incluant les travaux conduits au sein des Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et, le cas échéant le Conseil régional pour l'Emploi. Les organisations signataires du présent accord veilleront à une bonne coordination entre leurs représentants au sein du CCREFP et au sein des COPIRE,
- de formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation telle que prévue à l'article 120,
- de favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et des missions d'observations auprès des OREF et des instances régionales susceptibles de favoriser l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi,
- de formuler tout avis relatif à la définition et à la mise en œuvre des politiques régionales de formation.

### *7.2.3. Le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs*

**Art. 177.** Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion entre les régions et une (ou plusieurs) organisation(s) professionnelle(s) ou interprofessionnelle(s) représentative(s) des employeurs au plan national et après consultation des CPNE ou, si elles existent, de leurs déclinaisons

territoriales et, le cas échéant, des COPIRE, de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation.

Elles demandent que des contrats d'objectifs inter-régionaux puissent être conclus entre une ou plusieurs organisations professionnelles et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises de la branche concernée les rend nécessaires.

Ces contrats d'objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 122, et des orientations définies par les accords de branches visés à l'article 152, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification,
- la localisation souhaitable des formations,
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation,
- les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles,
- les actions à conduire en direction des publics prioritaires définis par un accord de branche.

La CPNE donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

Les COPIRE peuvent formuler des propositions sur les formations à caractère transversal et interprofessionnel, incluses dans les contrats d'objectifs.

Elles peuvent être également consultées et éventuellement associées aux actions d'information des jeunes et de leur famille en vue de favoriser une meilleure orientation scolaire et professionnelle.

### **7.3. Le rôle et les missions des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord**

#### *7.3.1. Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)*

**Art. 178.** Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) doivent relever d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de l'accord.

Il ne peut être créé, pour un même champ professionnel, plus d'un organisme pour gérer des contributions de même nature.

Lorsque l'organisme a une compétence interprofessionnelle, son champ d'application est national ou régional ; il ne peut être créé plus d'un organisme à compétence interprofessionnelle par région.

**Art. 179.** Les modalités d'organisation et de fonctionnement des OPCA sont définies par l'accord dont ils relèvent. Cet accord détermine :

- son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel,
- la composition du conseil d'administration paritaire de l'organisme ainsi que l'étendue des pouvoirs de celui-ci,
- les modalités du contrôle de la gestion, lequel relève en propre des pouvoirs dudit conseil d'administration,
- les règles de détermination des actions donnant lieu à l'intervention de l'organisme et de répartition des ressources entre ces interventions,
- sans préjudice d'autres dispositions convenues entre les signataires de l'accord, les modalités de délégation à une ou plusieurs personne(s) morale(s), relevant de la ou des organisation(s) professionnelle(s) signataire(s) dudit accord, de tout ou partie de la mise en œuvre des missions de l'organisme nécessitant une relation directe avec l'entreprise, sauf pour les organismes paritaires professionnels ou interprofessionnels à compétence nationale, agréés antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 1994 au titre de l'article L. 6332-7 code du Travail.

En aucun cas les tâches relatives à la gestion d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ne peuvent être confiées à un établissement d'enseignement ou à un organisme de formation.

Lorsque l'OPCA assure la gestion de plusieurs contributions, chacune d'elles fait l'objet d'un suivi comptable distinct, dans le cadre d'une section particulière.

Ils font chaque année le bilan de leur activité qu'ils transmettent avec le rapport des commissaires aux comptes, au CPNFP et, pour les OPCA à compétence interprofessionnelle et régionale, à la COPIRE de leur région.

**Art. 180.** Les OPCA ont pour mission, entre autres, de développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats de professionnalisation dans le champ de compétences pour lequel ils ont obtenu l'agrément. Ils reçoivent les fonds versés par les entreprises au titre de l'article 217 et du deuxième tiret de l'article 192 ainsi que les contributions affectées par les entreprises employant moins de dix salariés au financement des contrats de professionnalisation et les fonds versés par le FPSPP conformément aux dispositions de l'article 164.

Leurs instances paritaires compétentes définissent :

- les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge du contrat de professionnalisation visé à l'article 15 du présent accord, y compris la formation des tuteurs,
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge,
- le montant et l'affectation des dépenses d'information,
- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des dispositions de l'accord de branche.

L'OPCA assure le financement des priorités définies par un accord de branche ou un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel incluant notamment :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 15 à 40,
- les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi visées aux articles 113, 114 et 115,
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

A défaut d'un accord de branche, le versement du 0,50 % visé au deuxième tiret de l'article 192 est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

Pour l'accomplissement de leur mission, les membres des instances paritaires compétentes doivent pouvoir disposer de toutes les informations correspondant à ces attributions et notamment de celles qui sont transmises au groupe technique paritaire (GTP) et au FPSPP.

**Art. 181.** La collecte et la gestion des sommes versées par les entreprises employant moins de dix salariés, conformément aux dispositions de l'article 196, sont assurées par les OPCA.

Dans ce cadre, les OPCA ont pour mission de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés, dans le respect des politiques de branche,



- prendre en charge, dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 197, ainsi que les frais de transport et d'hébergement correspondant à ces actions,
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA,
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion.

L'OPCA assure le financement des priorités définies par un accord de branche ou un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
    - . les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 30 à 55 du présent accord,
    - . les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi visées aux articles 113, 114 et 115,
    - . les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
    - . les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
    - . les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
  - à concurrence du solde du montant des versements :
    - . les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
    - . la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
- et plus généralement, les actions visées à l'article 7.

**Art. 182.** Les ressources collectées par les OPCA au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés, sont destinées :

- au financement des actions conduites par les entreprises, en application des dispositions prévues au troisième tiret de l'article 192, aux salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, ainsi qu'aux frais de transport et d'hébergement,
- au financement d'études et de recherches sur la formation professionnelle,
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle continue,
- aux frais de gestion de l'OPCA.

**Art. 183.** Le temps passé aux réunions du conseil d'administration et des commissions qui en sont issues, par les représentants des salariés, sera rémunéré comme temps de travail.

**Art. 184.** Sans préjudice des dispositions du second alinéa du présent article, les excédents des OPCA résultant de leur activité exercée au titre de l'article 180, sont reversés au FPSPP.

Dans les branches professionnelles pour lesquelles il existe des dispositions légales et réglementaires imposant des efforts spécifiques pour la formation des jeunes, déductibles de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, un accord conclu au niveau de la branche entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales, peut prévoir, dans la limite du montant des efforts spécifiques visés ci-dessus, l'affectation de tout ou partie des excédents du ou des organisme(s) paritaire(s) collecteur(s) agréé(s) de la branche résultant de leur activité exercée au présent titre, au financement d'actions destinées à la formation des salariés.

**Art. 185.** Par ailleurs, les OPCA, dans le cadre des accords de branche et des accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ont pour rôle et missions :

- de mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi,
- de favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier, les TPE-PME, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :

- . l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise et en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC lorsqu'ils existent,

Les OPCA pourront prendre en charge les coûts de diagnostics des petites et moyennes entreprises réalisés à cet effet, tels que définis à l'article 113, selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel,

- . l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement pouvant inclure des cofinancements avec d'autres partenaires financiers,
- . l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et le cas échéant, à l'identification des organismes de formation. A cet effet, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé que l'OPCA sans se substituer à l'entreprise dans le choix de l'organisme de formation pourra veiller au respect des critères de qualité et notamment de labellisation de cet organisme Il est rappelé que l'OPCA n'a pas à exercer à l'égard de l'entreprise un contrôle qui aille au-delà de la vérification de la réalité de l'action dont il a assuré le financement,
- . l'aide à la mise en œuvre de politiques favorisant la construction de parcours professionnels,
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :
  - . les financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,
  - . les financements complémentaires notamment de l'État, du Fonds social européen, des Régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus.

Les accords de branche et les accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel définissent les modalités selon lesquelles les CPNE et CPNAA assurent la mise à jour des priorités définies par ces accords.

Lorsque ces mises à jour sont susceptibles de modifier les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA concerné, elles sont publiées sur le site internet de l'OPCA et mises en œuvre par ce même OPCA.

L'évolution des missions des OPCA, qui contribuent au financement des observatoires, doit être de nature à favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, le cas échéant, des moyens mis en œuvre par les observatoires ainsi qu'une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle des travaux.

Pour la mission de sensibilisation, d'information et d'accompagnement des entreprises, les OPCA s'appuient sur les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et les résultats des missions d'observation, ainsi que les résultats des analyses conduites par les CPNE et les COPIRE. Ils prennent également en compte les travaux conduits par les branches professionnelles et le CPNFP relatifs à la certification professionnelle ainsi que ceux de la CNCF.

Une partie des contributions des entreprises est consacrée au financement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés, notamment des TPE-PME, et des demandeurs d'emploi, en application des dispositions de l'article 118.

### 7.3.2. Les organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

**Art. 186.** Au-delà des missions de collecte, de gestion, de mutualisation et de financement des actions, Les OPACIF compétents dans le champ du présent accord ont pour rôle et missions :

- de développer une politique incitative du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences,
- de proposer à tout salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel, les mesures d'accompagnement visées à l'article 53,
- d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet de développement professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'accompagnement, de bilans ou de VAE,
- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé individuel de formation et sur les formations existantes, en liaison avec toutes les instances professionnelles et interprofessionnelles qui exercent, dans le même ressort géographique des responsabilités dans le domaine de la formation continue,
- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé de bilan de compétences et le congé de validation des acquis de l'expérience.
- de mettre en œuvre une politique incitative au développement de la professionnalisation des individus et de la sécurisation des parcours professionnels, telle que définie dans le présent accord, au bénéfice, prioritairement des salariés, ainsi que des demandeurs d'emploi, dans le cadre de l'élaboration d'un projet individuel et dans le respect des règles de prise en charge définies par le CPNFP et de priorités territoriales définies par leur conseil d'administration.

Ces règles de prise en charge, constituent un tronc commun pour l'ensemble des OPACIF compétents dans le champ du présent accord. Précisées par le FPSPP en ce qui concerne leurs modalités techniques de mise en œuvre, elles s'imposent au conseil d'administration des OPACIF compétents dans le champ du présent accord.

En outre, les OPACIF compétents dans le champ du présent accord :

- sensibilisent, informent et accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi concernés sur l'analyse et la définition de leurs besoins et les voies et moyens permettant de réaliser leur projet professionnel, incluant notamment :
  - . l'information sur les métiers, les qualifications et leur évolution au regard de l'emploi,
  - . l'information et la promotion des bilans, et de la validation des acquis de l'expérience,
  - . l'information sur l'offre de formation susceptible de permettre la réalisation d'une action de formation pertinente au regard de leur projet de développement professionnel,
  - . une information systématique sur le passeport formation à tout salarié souhaitant réaliser ou ayant réalisé une action financée au titre du congé individuel de formation,
- s'appuient sur :
  - . les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et les résultats des missions d'observation, ainsi que les résultats des analyses conduites par les CPNE et les COPIRE,
  - . les travaux conduits par les branches professionnelles et le CPNFP relatifs à la certification professionnelle,

- mobilisent, si nécessaire, les financements complémentaires incluant :
  - . les ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,
  - . les financements notamment de l'État, du Fonds social européen, des Régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-avant, en cohérence avec les orientations du CPNFP.

**Art. 187.** Les organismes visés à l'article 66 ont pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et des règles d'application fixées par le FPSPP :

- de collecter directement ou indirectement, dans des conditions définies par le FPSPP, et de gérer les contributions des entreprises prévues à l'article 65,
- de définir dans le respect des règles fixées par le FPSPP, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels ils examineront les demandes de prise en charge. Ils mentionnent ces priorités, critères et échéancier dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge qu'ils tiennent à la disposition de toute personne intéressée,
- de prendre en charge, dans les conditions définies ci-dessus, tout ou partie des dépenses afférentes aux congés individuels de formation, au congé de bilan de compétences et au congé de validation acquis de l'expérience, ainsi que les actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés, telles que définies à l'article 113, dont bénéficient les salariés des entreprises ou établissements relevant de leur champ d'application régional. Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail.

**Art. 188.** Afin de permettre au FPSPP, de réaliser le bilan qu'il doit présenter aux parties signataires, les différents organismes visés à l'article 66, adressent chaque année au comité précité, selon un modèle établi par lui, un document retraçant leur activité ainsi que les priorités, les critères et l'échéancier qu'ils ont définis. A ce document est jointe une copie du bilan, du compte de résultats et des annexes du dernier exercice clos.

**Art. 189.** Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), ou, à défaut, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) font connaître aux organismes visés à l'article 81, les priorités, professionnelles ou territoriales, qu'elles définissent. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

### *7.3.3. La transparence et les règles de gestion des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord*

**Art. 190.** La transparence des activités des OPCA et des OPACIF compétents dans le champ du présent accord doit être renforcée par les dispositions suivantes :

- à partir de critères d'évaluation fixés par le CPNFP, les OPCA font chaque année le bilan financier, quantitatif et qualitatif de leurs activités qu'ils transmettent, après approbation de leur conseil d'administration au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ces bilans comprennent des informations sur leur activité au niveau régional,
- les accords de branche et les accords collectifs conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel doivent prévoir les modalités selon lesquelles les CPNE ou les CPNAA assurent la mise à jour des dispositions définies par ces accords,
- dans un souci de meilleure information et de lisibilité, les règles de prise en charge des OPCA et OPACIF compétents dans le champ du présent accord doivent faire l'objet d'une publicité et d'une large communication selon les modalités adaptées (au-delà du site internet, publications de l'OPCA ou de l'OPACIF compétent dans le champ du présent accord, publications professionnelles,...). Ces modalités sont définies par accord de branche et par accord des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA

interprofessionnel pour les OPCA, par le FPSPP et les conseils d'administration des OPACIF pour les OPACIF compétents dans le champ du présent accord,

- lorsque ces mises à jour sont susceptibles de modifier les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA de branche ou interprofessionnel concerné, elles sont publiées sur le site internet de cet OPCA et mises en œuvre par ce même OPCA.

Les OPCA et les OPACIF compétents dans le champ du présent accord sont également soumis aux règles de transparence comptables prévues à l'article 200.

*En conclusion au titre 7, les parties signataires de l'accord du 7 janvier 2009 émettent des préconisations sur les critères d'agrément des OPCA :*

*Les parties signataires considèrent que la prise en compte du seuil de collecte des OPCA n'est pas le seul critère pertinent et que l'agrément des OPCA doit être déterminé au regard de leur capacité à exercer le rôle et les missions qui leur sont confiés ainsi que de mettre en œuvre des règles de gestion harmonisées.*

*Elles rappellent par ailleurs que l'article 156 prévoit que le CPNFP agrée les organismes paritaires visés aux articles 178 à 185.*

*Les parties signataires considèrent que les éventuels regroupements d'OPCA doivent reposer sur une double logique de proximité professionnelle (secteurs d'activités ou métiers connexes, problématiques de qualification des salariés communes ou proches, chaîne de valeurs, ...) et de libre adhésion des différentes parties concernées.*

*Dans cette optique, ces éventuels regroupements doivent favoriser :*

- la capacité à renforcer le service de proximité au bénéfice des entreprises, et notamment des TPE-PME, en tenant compte de la diversité des besoins des entreprises au regard de leur taille et de la structuration des branches professionnelles,
- la capitalisation et la diffusion des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et des travaux relatifs à la certification professionnelle à un niveau intersectoriel,
- la capacité d'intervention opérationnelle et financière au niveau intersectoriel.

*Un groupe de travail paritaire sera mis en place pour émettre des préconisations à cet égard avant le 31 mars 2009.*

*Les parties signataires demandent en outre que s'ouvrent dès la fin des négociations en cours, les travaux relatifs à la révision du plan comptable des OPCA.*

*Ils considèrent enfin que l'éventuelle modification des taux des frais de gestion et d'information doit être examinée après mise en œuvre effective des présentes dispositions pour bénéficier d'un recul suffisant sur l'opportunité et le régime des éventuelles modifications à introduire.*

## **TITRE 8 - LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

### **8.1. Les entreprises employant au minimum dix salariés**

**Art. 191.** Les entreprises employant au minimum dix salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, conduites en application du présent accord, une contribution minimale équivalente à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

**Art. 192.** Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence

interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ou à l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

- effectuer un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par l'accord de branche, pour assurer le financement des priorités définies par un accord de branche ou un accord entre les organisations d'employeurs ou de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, incluant notamment :
  - . les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 15 à 40,
  - . les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - . les actions de qualification et de requalification des salariés et demandeurs d'emploi tels que définies aux articles 113, 114 et 115,
  - . le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
  - . les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
  - . les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 122.

A défaut d'un accord de branche, ce versement de 0,50 % est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

- affecter le solde de leur contribution, sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, au financement direct par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA professionnel dont elle relève ou du ou des OPCA interprofessionnels auxquels elle a effectué le versement de tout ou partie du solde de sa contribution, des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
  - . les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
  - . la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visé aux articles 15 à 40,
  - . la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
  - . la prise en charge de diagnostics des entreprises tels que définis à l'article 113,
  - . et, plus généralement, des actions visées à l'article 7.

**Art. 193.** Les parties signataires du présent accord rappellent que les branches professionnelles peuvent, pour les entreprises employant au minimum dix salariés, définir des priorités d'actions et prévoir, en application de dispositions conventionnelles, la collecte et la mutualisation, au sein de l'OPCA concerné, des fonds correspondant au financement des dites priorités.

**Art. 194.** En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration du FPSPP de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

**Art. 195.** Une convention élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH) définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux contrats de professionnalisation dont peuvent bénéficier les handicapés.

## 8.2. Les entreprises employant moins de 10 salariés

**Art. 196.** Les entreprises employant moins de dix salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle.

**Art. 197.** Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche ou, à défaut, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
  - . les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 15 à 40,
  - . les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - . les actions de qualification et de requalification des salariés et demandeurs d'emploi tels que définies aux articles 113, 114 et 115,
  - . les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
  - . les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 122,
- à concurrence du solde du montant des versements :
  - . les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF),
  - . la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
  - . la prise en charge de diagnostics des entreprises tels que définis à l'article 113,
  - . et plus généralement, les actions visées à l'article 7.

**Art. 198.** Afin de favoriser une utilisation optimale de ces nouvelles ressources, les parties signataires du présent accord confirment que les sommes collectées par un OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 192 et 197, sont mutualisées dès leur réception.

## 8.3. L'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation

**Art. 199.** Afin de maintenir une solidarité financière entre les divers secteurs d'activité en fonction de la capacité réelle des uns et des autres à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, les parties signataires du présent accord souhaitent que le FPSPP dispose de moyens pérennes précisés à l'article 118 lui permettant d'assurer une péréquation financière entre les divers OPCA et les OPACIF et de contribuer au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

**Art. 200.** Les parties signataires du présent accord souhaitent que les OPCA et les FONGECIF soient d'une totale transparence comptable et améliorent la qualité du service rendu aux entreprises et aux salariés.

A cette fin, elles demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord constitutif des OPCA et des FONGECIF, de veiller :

- au strict respect des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des actions de formation,

- au respect du plan comptable qui leur est applicable et à celui des règles et critères de prise en charge définis par le FPSPP,
- à la cohérence des éléments financiers qui sont transmis au FPSPP.

**Art. 201.** Elles considèrent que le conseil d'administration du FPSPP peut, en cas de nécessité, avoir recours à l'expertise d'un commissariat aux comptes pour effectuer, en tant que de besoin, des audits financiers auprès des organismes paritaires collecteurs de leur champ de compétences respectif, en liaison avec le commissaire aux comptes desdits organismes.

**Art. 202.** Souhaitant que les OPCA et les FONGECIF participent au développement de la formation professionnelle au travers d'une utilisation optimale de leurs ressources financières et de la recherche d'une plus grande efficacité, les parties signataires demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires des accords constitutifs des OPCA ou des FONGECIF, de définir un plan d'action à trois ans qui permette :

- d'ajuster le coût moyen de prise en charge de l'OPCA ou du FONGECIF avec pour objectif d'accroître, à budgets constants, le volume et la qualité des formations financées,
- de développer l'information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle et, en tout premier lieu, sur les dispositions contenues dans le présent accord,
- d'améliorer l'efficacité des activités administratives de ces organismes.

Chaque organisme transmet au FPSPP son plan d'action accompagné, le cas échéant, de propositions d'évolution de dispositions conventionnelles ou réglementaires qui sont de nature à en faciliter la mise en œuvre.

Le FPSPP est chargé de repérer les politiques et les initiatives innovantes contenues dans ces plans d'action et de transmettre au CPNFP un document de synthèse qui est ensuite diffusé aux CPNE et aux COPIRE.

**Art. 203.** Les parties signataires du présent accord souhaitent donner aux organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel la capacité d'affecter, en toute responsabilité, les moyens financiers dont elles disposent au sein du FPSPP, aux priorités dont elles conviennent.

A cette fin, elles conviennent qu'une mutualisation pérenne est instaurée entre les disponibilités constatées au 31 décembre de chaque année, dont disposerait le FPSPP, le CPNFP définissant en fonction de ses priorités, l'affectation des ressources ainsi mutualisées.

## **TITRE 9 - LA FORMATION INITIALE : TECHNOLOGIQUE, PROFESSIONNELLE, DIFFÉRÉE**

### **9.1. Le rôle des branches professionnelles**

**Art. 204.** Relève du niveau professionnel la définition des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes.

**Art. 205.** Relève également du niveau professionnel la définition des orientations et des priorités en matière de création, de mise à jour et de suppression des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et des modalités de validation des formations, en tenant compte des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des qualifications. A ce niveau, doit être recherchée la cohérence entre d'une part, les diplômes ou les titres qui relèvent de différentes instances et d'autre part, les qualifications professionnelles dont la définition est de la compétence des branches professionnelles.

**Art. 206.** Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à la conclusion de conventions, entre l'État et les professions, prévoyant des actions d'information des jeunes et de leur famille, des



enseignants et des conseillers d'orientation, ainsi que des actions relatives à l'accueil dans les entreprises, des enseignants et des conseillers d'orientation.

**Art. 207.** Les parties signataires rappellent que les conventions collectives doivent définir, notamment, les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou aux titres homologués à condition que ces diplômes ou titres aient été créés ou homologués depuis plus d'un an.

**Art. 208.** Les modalités de mise en œuvre des orientations prévues aux articles 204 et 205 et les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires à leur application, sont examinées par la CPNE et font l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans la branche pouvant aboutir à des accords de branche.

## **9.2. Les formations initiales sous statut scolaire**

**Art. 209.** Dans les entreprises qui accueillent en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont informés des conditions dans lesquelles s'effectue cet accueil. Les délégués syndicaux en sont également informés.

**Art. 210.** Pour les périodes obligatoires de formation en entreprise, prévues pour les élèves et les étudiants dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette période de formation et en particulier sur :

- les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur formation,
- le nombre de jeunes concernés,
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant leur période de formation,
- la progression selon laquelle sera organisée cette période de formation,
- les modalités de liaison entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement,
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de période de formation.

A cette occasion, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les modalités d'accueil des enseignants dans l'entreprise ainsi que sur les conditions d'exercice du congé enseignement.

**Art. 211.** Dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, les COPIRE peuvent, en complément des actions conduites par les professions, rechercher les voies et les moyens les plus appropriés en vue d'aider au rapprochement de l'offre et de la demande de stages en entreprise.

**Art. 212.** Les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes sont examinés par les CPNE des professions.

## **9.3. L'apprentissage**

**Art. 213.** Les orientations relatives à l'apprentissage sont définies au niveau professionnel. Elles font l'objet d'une concertation avec l'État et les Conseils régionaux. Leur mise en œuvre peut être assurée dans le cadre de contrats d'objectifs, relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, conclus entre l'État, les régions et les branches professionnelles selon les modalités prévues à l'article 177. Les CPNE sont périodiquement informées de la mise en œuvre de ces contrats d'objectifs.

**Art. 214.** Des accords nationaux de branche peuvent déterminer les modalités, y compris paritaires, de mise en œuvre des orientations relatives au développement de l'apprentissage et préciser les modalités d'organisation de l'apprentissage ainsi que les dispositions particulières à prévoir éventuellement pour la préparation des diplômes de différents niveaux. Au-delà des attributions qui leur sont conférées par la

loi en matière d'apprentissage, les Conseils régionaux peuvent être consultés, au préalable, sur les dispositions de ces accords dont la mise en œuvre implique leur participation. Ces accords peuvent notamment :

- indiquer les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,
- réduire ou allonger la durée des contrats d'apprentissage, entre un et trois ans, afin de tenir compte du type de diplôme ou titre préparé, du niveau de qualification visé, de la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis (CFA) fixée, le cas échéant, par le règlement d'examen,
- déterminer en moyenne annuelle, sur les années d'application du contrat, le temps minimum de présence de l'apprenti en CFA, pour chaque titre ou diplôme préparé, sans que ce temps puisse être inférieur au minimum légal.

Pour déterminer ce temps minimum, les parties signataires recommandent qu'il soit tenu compte de la nécessité :

- d'adapter à la spécificité de chaque titre ou diplôme préparé, la répartition des durées de formation pratique, technique, théorique et générale,
- d'assurer à l'apprenti un niveau de formation générale lui permettant d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et, le cas échéant, de poursuivre des études sous statut scolaire ou universitaire.

Le temps de présence de l'apprenti en entreprise résultant des dispositions de ces accords de branche ne devrait pas être inférieur à 50 % de la durée du contrat d'apprentissage.

- prévoir des actions de formation pour les maîtres d'apprentissage,
- fixer les modalités les mieux adaptées pour inciter les entreprises à reconnaître et valoriser la fonction de maître d'apprentissage,
- et indiquer, le cas échéant, les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires au développement de l'apprentissage.

**Art. 215.** Pour les formations à caractère transversal et interprofessionnel organisées dans le cadre de l'apprentissage, les COPIRE dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, peuvent être consultées et formuler des propositions.

**Art. 216.** Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des apprentis compte tenu des dispositions éventuellement arrêtées par la branche, telles que prévues à l'article 214 et notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparés,
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis,
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel,
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis,
- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Il est en outre informé :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation,
- des perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information ont lieu, si possible, à l'occasion des réunions prévues à l'article 143 et, si nécessaire, suivant les modalités de l'article 151.

**Art. 217.** En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle. A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis ou à l'un des établissements visés aux articles L. 6241-3 et L. 6241-5 du code du Travail, elle en verse la totalité ou le solde :

- à un OPCA professionnel ou interprofessionnel, désigné par la branche, lorsqu'un accord de branche le prévoit,
- à un OPCA interprofessionnel national ou régional, en l'absence d'accord de branche.

Ces fonds collectés par les OPCA, et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par les accords de branche ou à défaut d'accord de branche, selon des modalités définies par l'OPCA, sans préjudice des dispositions des articles L. 6241-3 et L. 6241-5 du code du Travail.

**Art. 218.** Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article 136, l'employeur dont l'entreprise a reçu l'agrément visé ci-dessus, choisit le maître d'apprentissage sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et en fonction de critères de base définis par le CPNFP.

Devront notamment être pris en compte les diplômes, l'expérience professionnelle et le niveau de qualification qui devra être au moins égal à celui que prépare l'apprenti.

L'employeur informe l'autorité administrative compétente de l'identité de l'intéressé. Dans les petites entreprises, le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même.

La formation d'un apprenti peut être assurée par plusieurs maîtres d'apprentissage, conjointement ou successivement. Dans ce cas, l'un d'entre eux est désigné pour veiller à la qualité de la formation de l'apprenti, assurer la coordination de cette formation au sein de l'entreprise, ainsi que la liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant au titre ou diplôme préparé, en liaison avec les formateurs du CFA.

Pour favoriser l'exercice de sa mission, le maître d'apprentissage :

- dispose du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité,
- participe, en tant que de besoin, aux réunions de coordination organisées par le CFA,
- bénéficie d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette fonction. Les parties signataires recommandent l'élaboration et la mise en œuvre, par les professions, de programmes et d'actions de formation technique et pédagogique des maîtres d'apprentissage des entreprises de la branche concernée, lorsque cela s'avère nécessaire.

**Art. 219.** Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les CFA et d'assurer une collaboration régulière et les liaisons nécessaires entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs du CFA ; cette collaboration est assurée dans les conditions fixées par la réglementation ou, le cas échéant, par les accords de branche visés à l'article 152. Elles considèrent, de plus, que l'amélioration de la qualité de l'apprentissage nécessite que soient examinées régulièrement les conditions d'emploi des personnels des CFA. Dans cet esprit, elles souhaitent que les conditions d'emploi et de rémunération des personnels concernés soient réglées par voie d'accords collectifs.

**Art. 220.** Les conventions mentionnées à l'article 206 peuvent également prévoir des actions pour l'information ou la formation technique des enseignants des établissements publics ou privés, sous contrat, qui concourent à la formation des apprentis en application de l'article L. 6231-3 du code du Travail.

**Art. 221.** Les parties signataires soulignent la nécessité de développer l'information et l'orientation des jeunes sur l'apprentissage, notamment, par :

- une implication des branches professionnelles, auxquelles sont associées les COPIRE, conformément aux dispositions de l'article 177,
- l'accueil, dans les entreprises, de jeunes dans le cadre de conventions d'aide au choix professionnel.

**Art. 222.** Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire conformément aux dispositions de l'article 224, à assurer à un jeune âgé de moins de 26 ans une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise.

**Art. 223.** L'employeur apporte à l'apprenti, au moment de la signature du contrat d'apprentissage, des éléments personnalisés d'information relatifs au déroulement de sa formation tant dans l'entreprise que dans le CFA, à partir notamment des documents pédagogiques établis par le CFA et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du CFA.

**Art. 224.** Dans l'attente d'une concertation avec les pouvoirs publics, conduite au niveau national et interprofessionnel, sur les conditions propres à favoriser le développement de l'apprentissage, la rémunération des apprentis ne peut être inférieure à celle fixée par les dispositions des articles D. 6222-26 à D. 6222-34 du code du Travail.

**Art. 225.** Des représentants des salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA d'entreprises, ainsi que dans ceux des CFA gérés paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci.

Leur nombre est égal à celui des représentants des employeurs prévus comme devant siéger dans ces instances. Les parties signataires recommandent que le nombre de représentants des organisations patronales et syndicales soit fixé dans les limites nécessaires au bon fonctionnement de ces conseils de perfectionnement.

Les représentants des salariés qui siègent dans ces conseils de perfectionnement sont désignés :

- par le comité d'entreprise ou sa commission de formation lorsqu'il s'agit d'un CFA d'entreprise,
- par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre les organismes d'employeurs gestionnaires de ces centres et les organisations syndicales intéressées, lorsqu'il s'agit d'un CFA géré paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement et, le cas échéant du conseil d'administration, par les représentants des salariés sera rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil de perfectionnement. Ledit centre examinera les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

**Art. 226.** Sont soumis, pour avis, au conseil de perfectionnement désigné à l'article 225 :

- le règlement intérieur du centre,
- les perspectives d'ouverture ou fermeture de sections,
- l'organisation et le déroulement de la formation,
- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre,
- le contenu des conventions passées en application de l'article L. 6231-3 du code du Travail

et sont présentés :

- les référentiels des formations et des diplômes,
- les résultats aux examens,
- les décisions de retraits d'agrément.

Le conseil de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis,
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des formateurs, et suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre.

**Art. 227.** Le CPNFP est chargé du suivi des dispositions du point 9.3.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir, notamment auprès des CPNE et des COPIRE, les informations relatives au fonctionnement de l'apprentissage,
- établir, à partir de ces données, des informations à l'attention des parties signataires,
- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application du point 9.3. et, le cas échéant, formuler des propositions.

#### **9.4. La formation initiale différée**

**Art. 228.** Dans un souci d'équité, les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant le premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou diplômante(s) d'une durée totale maximale d'un an, mise(s) en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formation(s) permette(nt) aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences,
- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par l'OPACIF compétent dans le champ du présent accord.

Les parties signataires du présent accord demandent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation, d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.

### **TITRE 10 - LES DISPOSITIONS FINALES**

**Art. 229.** L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité.

Les parties signataires du présent accord demandent à être associées à la préparation des dispositifs législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre du présent accord.

Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application, ce nouvel accord général, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.

**Art. 230.** Le présent accord annule et remplace les textes interprofessionnels suivants :

- accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas de son article 9-10 qui demeurent en vigueur au titre de l'année 2009 en application de l'article 235 du présent accord,
- accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

En conséquence, les parties signataires annulent et remplacent les textes susvisés et conviennent de procéder à cet effet, concomitamment à la signature du présent accord, aux formalités légales.

**Art. 231.** Les parties signataires du présent accord conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue. Dans cette perspective, elles demandent au CPNFP d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et dans les entreprises.

Au vu de ces éléments de suivi, elles demandent au CPNFP de leur faire, en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du nouvel accord général à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révéleraient nécessaires.

**Art. 232.** Il ne peut être dérogé par accord de branche ou d'entreprise à l'ensemble des dispositions du présent accord.

**Art. 233.** Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'Outre Mer.

**Art. 234.** Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du Travail.

## **TITRE 11 - LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

**Art. 235.** Pour financer dès l'année 2009 les actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prévues aux articles 113 et 114, le CPNFP se réunira avant le 31 janvier 2009. Il examinera à cette occasion les ressources disponibles au sein de l'actuel Fonds unique de péréquation et décidera, en tant que de besoin, de fixer à 10 % le pourcentage mentionné aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 9-10 de l'accord du 5 décembre 2003.

## ANNEXES

# AVENANT N°1 DU 20 JUILLET 2005 À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 DÉCEMBRE 2003 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

### PRÉAMBULE

Conformément aux termes du préambule de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les parties signataires précisent dans le présent avenant, les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle. C'est ainsi qu'elles s'attachent à :

- définir les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel et du bilan de compétences,
- fixer, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en œuvre du passeport formation, ainsi que les modalités de son financement.

### Article 1-1. – L'entretien professionnel et le bilan de compétences

**1-1-1.** Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise,
- cet entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,
- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 2-10-2-b de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport formation tel que défini à l'article 1-2 du présent avenant.

Les parties signataires du présent avenant demandent aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel pour les champs non couverts par une branche, de définir les modalités :

- de préparation et de mise en œuvre de l'entretien professionnel,
- d'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens,
- de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel,
- des suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel,
- de la prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels.

**1-1-2.** Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences visé à la section 4 du chapitre 4 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé relève d'une démarche individuelle du salarié.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'organisme visé ci-dessus.

**1-1-3.** Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ces actions de bilan ou de validation des acquis de l'expérience contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Pour permettre aux salariés visés à l'alinéa ci-dessus de bénéficier de ce bilan de compétences et de cette priorité d'accès à la validation des acquis de l'expérience, les parties signataires du présent avenant demandent au conseil d'administration de chaque organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 :

- de déterminer, à partir de l'ensemble des ressources dont ils disposent, une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience demandées par ces salariés,
- d'assurer le financement de ces actions, dans le respect des règles et sur la base du coût moyen de prise en charge par action de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, arrêtés par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP),
- d'informer collectivement les entreprises et les salariés sur les dispositifs mis en place au bénéfice des salariés concernés,



- de transmettre au Fond Unique de Péréquation qui le tient à disposition du CPNFP, un compte-rendu sur les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ainsi prises en charge et sur les bénéficiaires desdites actions.

Le salarié qui, en application des dispositions du présent article, bénéficie du bilan de compétences transmet s'il le souhaite les éléments permettant la personnalisation de la formation s'ils existent, contenus dans le document de synthèse.

### **Article 1-2. – Le passeport formation**

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

Dans cette perspective, les parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Compte tenu de la volonté des parties signataires du présent avenant d'intégrer les initiatives européennes prises en la matière, elles décident que tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle élaboré par le CPNFP avant le 31 décembre 2005 et qui prendra notamment en compte le curriculum vitae européen ainsi que les dispositions du présent article.

L'information sur le passeport formation et la diffusion sous forme électronique ou sous forme papier du modèle de passeport formation élaboré par le CPNFP, sont assurées, par le Fonds Unique de Péréquation (FUP).

### **Article 1-3. – Conditions de mise en œuvre du présent avenant**

Les articles 1-1 à 1-2 du présent avenant annulent et remplacent les articles 1-1 à 1-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les deux articles du présent avenant sont conclus conformément au régime juridique applicable au moment de la signature de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et dans le respect de la valeur hiérarchique que les signataires ont entendu donner au dit accord.

EXTRAIT DE PROCÈS-VERBAL À L'AVENANT N°1 DU 20 JUILLET 2005

Les parties signataires de l'avenant n°1 du 20 juillet 2005 demandent au CPNFP d'élaborer, avant le 31 décembre 2005, un modèle de passeport formation qui prendra notamment en compte le curriculum vitae européen ainsi que les dispositions de l'article 1-2 de l'avenant n°1 du 20 juillet 2005.

# AVENANT N° 2 DU 20 JUILLET 2005 À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 DÉCEMBRE 2003 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

## PRÉAMBULE

Conformément aux termes du préambule de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les parties signataires précisent dans le présent avenant, les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à la mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualifications professionnelles pour favoriser le développement de la validation des acquis de l'expérience.

### **Article 1-3. – La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

**1-3-1.** Les parties signataires du présent avenant s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 355-6 du code de l'éducation,
- d'autre part, d'un certificat de qualification professionnelle dès lors qu'il est établi par la (ou les) commission(s) paritaire(s) nationale(s) de l'emploi concernée(s), sous réserve du respect de la procédure visée au premier alinéa du 1-3-2 ci-après.

Étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée.

**1-3-2.** Afin de développer l'information des salariés et des entreprises sur les certifications de branche, les parties signataires du présent avenant confient au fonds national visé à l'article L. 961-13 du code du Travail, dans le cadre des orientations définies par le CPNFP, une mission d'information générale sur les certifications mises en œuvre par les branches professionnelles. A cette fin, la liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) établis selon les modalités définies par négociation de branche ainsi que toute décision relative à la création, à la modification ou à la suppression de certificats de qualification professionnelle (CQP), sont transmises au fond national visé ci-dessus. Le fonds national est chargé de mettre, sous forme électronique, cette information à disposition des entreprises et des salariés.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Dans le cadre de leur mission d'information sur les certifications accessibles par la validation des acquis de l'expérience, les organismes visés à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 fournissent aux salariés des informations sur les certifications de branche auxquelles ils peuvent avoir accès.

**1-3-3.** Les parties signataires considèrent que les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience doivent être imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise et, à ce titre, peuvent faire l'objet d'une prise en charge :

- par un organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par son conseil d'administration, en cas de démarche individuelle initiée par le salarié,

- par l'OPCA dont relève l'entreprise, en fonction des critères, échéanciers et priorités définis par ses instances décisionnaires, ou par l'entreprise elle-même, en cas de démarche initiée par l'entreprise.

Elles conviennent qu'une validation des acquis de l'expérience peut comporter une phase préalable d'accompagnement du bénéficiaire et une phase de validation proprement dite.

Afin de favoriser l'accès des salariés à une certification professionnelle, les parties signataires demandent au CPNFP de préciser les conditions de mise en œuvre de ces actions d'accompagnement, ainsi que les modalités de leur prise en charge par les organismes visés ci-dessus.

**1-3-4.** Les parties signataires du présent avenant demandent aux branches professionnelles, et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel pour les champs non couverts par une branche, de préciser par accord :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés, sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle (CQP) ou de toute autre certification, créés par la CPNE de la branche professionnelle concernée,
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à la validation des acquis de l'expérience,
- les modalités de la prise en charge par l'OPCA concerné, de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience.

**1-3-5.** Pour l'application des dispositions de l'article 1-3-1 visé ci-dessus, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de validation des acquis de l'expérience, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience. Elle doit indiquer la date de réalisation de cette action de validation des acquis de l'expérience, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de validation des acquis de l'expérience n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation défini à l'article 2-20 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de validation des acquis de l'expérience doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme visé à l'article 1-3-3 du présent avenant.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de validation des acquis de l'expérience est accordée par l'organisme désigné ci-dessus, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'organisme paritaire a définis, conformément aux dispositions de l'article 2-28 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de validation des acquis de l'expérience qui a obtenu de l'organisme visé ci-dessus, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée en pourcentage de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de vingt-quatre heures par salarié et par action de validation des acquis de l'expérience.

Lorsque le salarié dépose une demande de prise en charge pour une action de validation des acquis de l'expérience se déroulant en dehors du temps de travail, l'organisme paritaire assure, en priorité, la prise en charge des frais liés à la réalisation de cette action.

**1-3-6.** Les parties signataires du présent avenant conviennent de définir :

- les caractéristiques respectives des diplômes et des titres à finalité professionnelle d'une part, et des certificats de qualification professionnelle d'autre part,
- les modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle,
- le rôle et les missions du fonds national, visé à l'article L. 961-13 du code du Travail, en matière d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de la validation des acquis de l'expérience et sur les certificats de qualification professionnelle.

Le CPNFP formulera, à l'attention des signataires des propositions propres à enrichir le présent article.

#### **Article 1-4. – Conditions de mise en œuvre du présent avenant**

L'article 1-3 du présent avenant annule et remplace l'article 1-3 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Cet article est conclu conformément au régime juridique applicable au moment de la signature de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et dans le respect de la valeur hiérarchique que les signataires ont entendu donner au dit accord.

EXTRAIT DE PROCÈS-VERBAL À L'AVENANT N° 2 DU 20 JUILLET 2005

Les parties signataires de l'avenant n° 2 du 20 juillet 2005 demandent :

1 - à un groupe de travail paritaire, créé au sein du CPNFP, de :

- préciser les conditions de mise en œuvre des actions d'accompagnement liées à la validation des acquis de l'expérience ainsi que les modalités de leur prise en charge par un organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,

- définir :

- les caractéristiques respectives des diplômes et des titres à finalité professionnelle d'une part, et des certificats de qualification professionnelle d'autre part,

- les modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle,

- le rôle et les missions du fonds national, visé à l'article L. 961-13 du code du Travail, en matière d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de la validation des acquis de l'expérience et sur les certificats de qualification professionnelle,

et formuler des propositions propres à enrichir l'avenant n° 2 du 20 juillet 2005.

2 - aux Secrétaires techniques nationaux de prendre les contacts nécessaires avec les pouvoirs publics,

3 - aux pouvoirs publics en concertation avec les partenaires sociaux, de prendre en compte les dispositions de l'avenant n° 2 du 20 juillet 2005 et d'organiser les passerelles nécessaires entre les divers types de certification.

**AVENANT DU 3 MARS 2011 À L'ACCORD NATIONAL  
INTERPROFESSIONNEL DU 5 OCTOBRE 2009  
SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION  
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE,  
LA PROFESSIONNALISATION ET LA SÉCURISATION  
DES PARCOURS PROFESSIONNELS PORTANT MODIFICATION  
DES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU CIF-CDD  
(article 77 paragraphe 1)**

Conformément à l'article L. 6322-28 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel conviennent que :

**Article 1.**

L'ouverture du droit au congé individuel de formation-CDD, y compris au congé bilan de compétences, est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- vingt-quatre mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années, dont :
  - soit quatre mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils,
  - soit six mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des vingt-deux derniers mois civils.

**Article 2.**

Les dispositions de l'article 1 sont applicables aux demandes de congé individuel déposées par les salariés concernés durant la période d'application de la convention-cadre conclue entre l'Etat et le FPSPP le 15 mars 2010.

**Article 3.**

Les parties signataires conviennent de procéder avant le 30 septembre de l'année 2012 à un bilan des présentes dispositions.