

**ACCORD NATIONAL**  
**INTERPROFESSIONNEL DU 5 DECEMBRE 2003**  
**RELATIF A L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION**  
**TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

**PREAMBULE**

**LIVRE 1 – L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

**Titre 1 – L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle**

**Chapitre 1 :** l'entretien professionnel et le bilan de compétences

**Chapitre 2 :** le passeport formation

**Chapitre 3 :** la validation des acquis de l'expérience

**Titre 2 – La formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés**

**Chapitre 1 :** la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Section 1 : les principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Section 2 : l'évolution de la notion d'action de formation

**Chapitre 2 :** les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Section 1 : le programme pluri-annuel de formation

Section 2 : le plan de formation

**Chapitre 3 :** le droit individuel à la formation (DIF)

Section 1 : le droit individuel à la formation des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Section 2 : le droit individuel à la formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée

**Chapitre 4 :** les congés de formation des salariés

Section 1 : le congé individuel de formation des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

- a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation
- b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation
- c) la gestion des contributions des entreprises au financement des congés individuels de formation
- d) règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Section 2 : le congé individuel de formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée

- a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation
- b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation
- c) les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Section 3 : les dispositions relatives aux salariés des entreprises de travail temporaire

Section 4 : le congé de bilan de compétences

Section 5 : le congé enseignement

**Chapitre 5 :** l'utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

**Titre 3 – Le développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés**

**Chapitre 1 :** la mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

**Chapitre 2 :** la mise en œuvre de la période de professionnalisation pour des salariés des entreprises

**Titre 4 – L'accès spécifique à la formation de certains salariés**

**Chapitre 1 :** la formation qualifiante ou diplômante différée

**Chapitre 2 :** la formation continue dans les PME et les entreprises artisanales

**Chapitre 3 :** l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

**Titre 5 – Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle**

**Titre 6 – Les dispositions relatives à l'accueil, au tutorat et aux missions d'enseignement**

**Chapitre 1 :** les missions d'accueil et les missions pédagogiques

**Chapitre 2 :** le développement de la fonction tutorale

**Titre 7 – La mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans les entreprises, dans les branches et dans les territoires**

**Chapitre 1 :** le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

**Chapitre 2 :** les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

**Chapitre 3 :** les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

**Chapitre 4 :** le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs

**Titre 8 – Les instances paritaires**

**Chapitre 1 :** les instances politiques

Section 1 : les commissions paritaires de l'emploi

a) les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)

b) les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

Section 2 : le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)

a) le rôle et les missions du CPNFP

b) le rôle du groupe technique paritaire (GTP) chargé du suivi des contrats et des périodes de professionnalisation

- Chapitre 2 :** les organismes de gestion et de péréquation  
**Section 1 :** les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)
- Section 2 :** les organismes de péréquation
- a) l'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL)
  - b) le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF)

**Titre 9 – Les dispositions financières**

- Chapitre 1 :** les entreprises employant au minimum dix salariés  
**Chapitre 2 :** les entreprises employant moins de 10 salariés  
**Chapitre 3 :** l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation

**LIVRE 2 : LA FORMATION INITIALE TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNELLE**

**Titre 10 – Les dispositions relatives aux premières formations technologiques et professionnelles**

- Chapitre 1 :** le rôle des branches professionnelles  
**Chapitre 2 :** les formations initiales sous statut scolaire  
**Chapitre 3 :** l'apprentissage

**LIVRE 3 : LES DISPOSITIONS FINALES**

**Titre 11 – La mise en œuvre de l'accord**

**Titre 12 – Les autres dispositions**

## **PREAMBULE**

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel a conclu, le 20 septembre 2003, un accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. 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 3 juillet 1991 modifié qu'elles ont décidées de maintenir et celles de l'accord du 20 septembre 2003.

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.

Après plus de trente ans d'application de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et des textes qui l'ont enrichi, un nombre sans cesse croissant de salariés bénéficie chaque année d'actions de formation au point que l'investissement financier des entreprises dans la formation est le plus souvent largement supérieur au minimum légal. 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.

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.

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 instances 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.

Pour favoriser l'atteinte de ces objectifs, les parties signataires du présent accord se sont attachées à définir :

- l'investissement minimum nécessaire au développement de la formation tant dans les entreprises employant au minimum dix salariés que dans celles employant moins de dix salariés,
- les modalités à mettre en œuvre pour assurer au niveau de chaque branche professionnelle et de chaque dispositif interprofessionnel, une meilleure cohérence entre les priorités de formation définies par les partenaires sociaux et les moyens financiers qui leur sont affectés,

- les moyens propres à garantir la pérennisation et l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation entre les organismes chargés du financement de la formation professionnelle,
- les conditions du suivi de la mise en œuvre de l'accord et d'un bilan quantitatif et qualitatif au terme des cinq premières années de son application.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord décident :



## **LIVRE 1 - L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

### **Titre 1**

### **L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle**

#### **Chapitre 1 : l'entretien professionnel et le bilan de compétences**

**Art. 1-1** Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficiaire, 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 à l'article 1-2 du présent accord.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience, 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 bénéficiaire, 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 2.12 et 2.13 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.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir avant le 30 juin 2004, les conditions de mise en œuvre du présent chapitre.

#### **Chapitre 2 : le passeport formation**

**Art. 1-2** 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 » 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 continue,
- 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 seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, avant le 30 juin 2004, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en œuvre de ce « passeport formation » ainsi que les modalités de son financement.

### **Chapitre 3 : la validation des acquis de l'expérience**

**Art. 1-3** 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.

Afin d'organiser et de favoriser le développement de cette validation, les parties signataires du présent accord décident de définir, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel à négocier au cours du premier semestre 2004, les modalités de mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualification professionnelle de branche. Pour établir la lisibilité d'ensemble, gage de mobilité inter-sectorielle et d'ouverture du marché du travail, les concepts et les définitions seront arrêtés au niveau interprofessionnel.

Cet accord précisera le rôle des branches professionnelles dans :

- l'information sur les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention de certifications correspondant à des qualifications recherchées,
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à des actions de validation des acquis de l'expérience,
- les modalités de la prise en charge des frais éventuels des membres qui participent à un jury de validation des acquis de l'expérience,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification.

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux, de prendre en compte les dispositions du présent article et d'organiser les passerelles ou équivalences nécessaires entre les divers types de certification.

## **Titre 2**

### **La formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés**

#### **Chapitre 1 : la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés**

##### **Section 1 : les principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés**

**Art. 2-1** 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 3-1 et 3-2 du présent accord,
- 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.

##### **Section 2 : l'évolution de la notion d'action de formation**

**Art. 2-2** 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.

A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au-delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :

- les diverses modalités d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en œuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu' à leur préparation,

- l'investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d'entreprise et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la « e-formation », dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation,
- les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions définies par l'accord national interprofessionnel visé à l'article 1-3 du présent accord,
- les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Dans ce cadre, les parties signataires définissent avec les pouvoirs publics les modalités appropriées de justification de la réalité de ces actions, notamment pour les formations à distance, avec un objectif de transparence et de simplification administrative.

## **Chapitre 2 : Les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise**

### **Section 1 : le programme pluri-annuel de formation**

**Art. 2-3** 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 7-5 du présent accord. Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluri-annuel 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 pluri-annuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluri-annuelle.

**Art. 2-4** 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 pluri-annuel 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 pluri-annuelle sus-visée.

## Section 2 : le plan de formation

**Art. 2-5** 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 pluri-annuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

**Art. 2-6** Pour l'application de l'article 2-5 ci-dessus, 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. 2-7** Les conditions de déroulement des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise prévues à l'article 2-6 ci-dessus sont les suivantes :

- au cours de la première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 15 novembre, 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, 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. 950-7, paragraphe I, du code du travail.

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

**Art. 2-8** 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. 2-9** Pour l'application de l'article 2-8 susvisé, 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 2-7 ci-dessus, les informations suivantes :

A. S'agissant du bilan des actions de formation réalisées dans le cadre des dispositions de l'article 2-10 ci-après :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1 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, telles que prévues à l'article 3-2 du présent accord 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 visés à l'article L. 934-1 du code du travail 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 professionnalisations prévus à l'article 3-1 du présent accord,
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-1 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.

**Art. 2-10** Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir prévue ci-dessus, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

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

**Art. 2-10-1 Les actions d'adaptation**

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les actions d'adaptation des salariés au poste de travail au sens de l'article L.932-2 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

**Art. 2-10-2 Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et les actions de développement des compétences**

**Art. 2-10-2-a** 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 à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

**Art. 2-10-2-b** Lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours, se dérouler en dehors de leur 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.

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.

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 2-10-2-c** Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions de l'article 2-10-2-a ci-dessus, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur et de celles qui, en application des dispositions de l'article 2-10-2-b ci-dessus, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les personnels au forfait, à 5 % de leur forfait.

**Art. 2-11** 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.

### **Chapitre 3 : le droit individuel à la formation (DIF)**

#### **Section 1 : le droit individuel à la formation des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée**

**Art. 2-12** 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 dans les conditions définies à l'article 2-10-2 du présent accord.

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.

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 11 du présent accord, 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.

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.

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.

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 2-10-2-b du présent accord. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

**Art. 2-13** Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou 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, réalisée 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.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans l'alinéa précédent seront définies par une convention élaborée entre le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et le Groupe Paritaire National de suivi institué par la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise 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 (FONGECIF) 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 le FONGECIF. Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation visés à l'article 3-1 du présent accord.

## **Section 2 : le droit individuel à la formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée**

**Art. 2-14** Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé individuel de formation dans les conditions définies à la section 2 du chapitre 4 ci-après. Dans le cadre du dispositif financier prévu à l'article 2-47 du présent accord, 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 2-40 ci-dessous.

## Chapitre 4 : les congés de formation des salariés

### Section 1 : 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. 2-15** 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. 2-16** Les actions de formation visées à l'article 2-15 précédent 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. 2-17** Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence en vue de suivre une action de formation telle que définie à l'article 2-16 ci-dessus.

La durée d'absence est égale à la durée nécessaire à la formation choisie, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur 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 discontinue ou à temps partiel.

Dans le cadre des dispositions de l'article 2-30 du présent accord, le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF) établira la liste des formations nécessitant le dépassement de cette durée.

**Art. 2-18** Sous réserve des dispositions faisant l'objet des articles 222 et 224 ci-dessous 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. 2-19** 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. 2-20** 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. 2-21** 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. 2-22** Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées aux articles 2-19 et 2-20 ci-dessus 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 2-23** Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'article 2-22 ci-dessus, 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. 2-24** 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. 2-25** 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. 2-26** 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 9-2 du présent accord. 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. 2-27** Les entreprises ou établissements effectuent la totalité du versement auquel elles sont tenues, en application de l'article 2-26 ci-dessus au 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.

**Art. 2-28** Les organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus ont pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et des règles d'application fixées par le COPACIF prévu à l'article 8-31 ci-dessous :

- de collecter directement ou indirectement, dans des conditions définies par le COPACIF, et de gérer les contributions des entreprises prévues à l'article 2-26 ci-dessus,
- 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 2-15 ci-dessus,
- de définir dans le respect des règles fixées par le COPACIF prévu à l'article 8-31 ci-dessous, 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 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,
- 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.

Afin de permettre au COPACIF visé à l'article 8-31 ci-dessous, de réaliser le bilan qu'il doit présenter aux parties signataires, les différents organismes visés à l'article 2-27 précédent, 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 joint une copie du bilan, du compte de résultats et des annexes du dernier exercice clos.

**Art. 2-29** 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 2-27 ci-dessus, 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.

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

**Art. 2-30** Les dispositions prévues au présent accord et relatives au financement du congé individuel de formation s'entendent compte tenu des aides de l'Etat qui sont versées dans le cadre des accords prévus à l'article 8-31 susvisé 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'Etat ou les régions, peuvent prévoir le financement de congés d'une durée supérieure à un an ou 1.200 heures.

**Art. 2-31** 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 2-27 ci-dessus.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié à employeurs multiples, il doit présenter sa demande à l'organisme dont relève son employeur principal.

**Art. 2-32** 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 233 et 234 ci-dessus, 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 FONGECIF et de l'organisme visé au premier tiret de l'article 9-2 du présent accord.

**Art. 2-33** 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 2-28 ci-dessus,
- en application des règles de prise en charge des frais de formation et des frais annexes définies par l'organisme paritaire concerné.

**Art. 2-34** 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 COPACIF visé à l'article 8-31 du présent titre 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 équivalent à deux fois le montant du SMIC.

2. Si en application de l'article 2-30 ci-dessus et pour les formations définies par le COPACIF, en application de l'article 2-27 ci-dessus, 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 2-30 ci-dessus 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 équivalent 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 COPACIF être supérieure à 30 % de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

**Art. 2-35** 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. 2-36** Les différents organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus 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 COPACIF visé à l'article 8-31 du présent titre ou par le fonds paritaire lui-même, le fonds concerné transmet, sur la demande de l'intéressé, le dossier accompagné de son avis au COPACIF visé ci-dessus.

A partir de ces données, le COPACIF 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 8-17 du présent accord.

**Art. 2-37** 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 2-34 ci-dessus.

## **Section 2 : 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. 2-38** 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. 2-39** 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 2-16 (3<sup>e</sup> alinéa) à 2-18 et 2-21 à 2-28, 2-35, 2-37, 2-54, 2-57 et 2-59 du présent accord.

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

**Art. 2-40** 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 3-1 du présent accord 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 2-19 du présent titre 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. 2-41** 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 2-40 ci-dessus 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. 2-42** 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'organisme paritaire visé à l'article 2-47 ci-après, 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 COPACIF visé à l'article 8-31 du présent titre. Il peut être mis à la disposition des entreprises par les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après.

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

**Art. 2-43** L'intéressé, remplissant les conditions d'ancienneté visées à l'article 2-40 ci-dessus, 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'organisme paritaire visé à l'article 2-47 du présent titre 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'organisme paritaire, 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. 2-44** Les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après définissent, compte tenu de l'objectif énoncé au premier alinéa de l'article 2-38 ci-dessus, 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 organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après, 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. 2-45** Sans préjudice des dispositions de l'article 2-33 du présent chapitre, 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'organisme paritaire visé à l'article 2-48 ci-après, lorsque l'intéressé ne peut justifier de l'ouverture de son droit à un congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 2-40 visé ci-dessus, par la production de ses contrats de travail, en particulier à durée déterminée, et de ses bulletins de salaires.

**Art. 2-46** L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu de l'organisme paritaire visé à l'article 2-47 ci-dessous, 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 2-34 ou au second alinéa de l'article 2-60 du présent titre 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 2-19.

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 COPACIF informera les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après, des modalités arrêtées avec les organismes chargés de la gestion des régimes concernés et qui devront être mises en œuvre à cet effet.

**Art. 2-47** 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 2-40 du présent chapitre.

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 organismes visés à l'article 2-28 du présent chapitre.

**Art. 2-48** Les sommes versées aux organismes paritaires par les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions de l'article 247 ci-dessus 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. 2-49** Les dispositions de l'article 2-20 du présent titre, relatives au délai de franchise, ainsi que celles de l'article 2-34 du présent titre, 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. 2-50** Dans le cadre des dispositions de l'article 2-9 du présent accord, 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 241 ci-dessus.

### **Section 3 : les dispositions relatives aux salariés des entreprises de travail temporaire**

**Art. 2-51** 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.

### **Section 4 : le congé de bilan de compétences**

**Art. 2-52** 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. 2-53** Pour l'application de l'article 2-52 ci-dessus, 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. 2-54** 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. 2-55** 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 2-20 du présent titre.

**Art. 2-56** La demande d'autorisation d'absence prévue à l'article 2-53 ci-dessus 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. 2-57** 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. 2-58** 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'organisme paritaire visé à l'article 2-27 du présent chapitre.

**Art. 2-59** 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 2-28 du présent titre,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire précité.

**Art. 2-60** 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 2-54 et 2-55 ci-dessus, l'organisme paritaire visé à l'article 2-27 du présent accord 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 2-59 sus-visé. Le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent accord, détermine la part maximum des ressources de l'organisme paritaire visé à l'article 2-27 du présent accord qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

## Section 5 : le congé-enseignement

**Art. 2-61** 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 2-62 à 2-64 ci-après.

**Art. 2-62** Les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre de l'article 2-61 ci-dessus 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 2-21 du présent accord.

Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées à l'article 2-61 ci-dessus 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. 2-63** Dans les cas mentionnés au deuxième tiret de l'article 2-61 ci-dessus, 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 2-61 ci-dessus.

**Art. 2-64** Les salariés visés par le premier tiret de l'article 2-61 ci-dessus 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 2-20 du présent accord.

En outre, les entreprises peuvent, à leur égard et pour des raisons motivées de service, faire application de l'article 2-24 du présent accord, relatif au report de l'autorisation d'absence.

**Art. 2-65** Les dispositions des articles 2-21 et 2-23 du présent accord sont applicables à toutes les demandes présentées en application de l'article 2-61 ci-dessus.



## Chapitre 5 : l'utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

**Art. 2-66** 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.

## **Titre 3**

### **Le développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés**

#### **Chapitre 1 : la mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi**

**Art. 31** Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est 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 l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il 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.

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.

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. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de six à douze mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, 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,

définis 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.

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.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période 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.

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.

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 oeuvre 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 de l'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL) visée à l'article 8-30 ci-dessous pour l'attribution d'un concours financier, dans les conditions définies aux articles 9-9 à 9-15 du présent accord.

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.

Les activités des titulaires du contrat sont suivies par un tuteur selon les modalités définies aux articles 6-4 à 6-7 ci-dessous.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période 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.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période 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.

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.

A l'issue du contrat ou de la période 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.

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.

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 visées au présent chapitre,
  - 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 2-6 ci-dessus. Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue de l'article L. 432-3-1 du code du travail.

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.

## **Chapitre 2 : la mise en œuvre de la période de professionnalisation pour des salariés des entreprises**

**Art. 3-2** Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord dont ils bénéficient, les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, ainsi que :

- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle 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 hommes et aux femmes 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.

Cette 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 les classifications d'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 professionnelle dont relève l'entreprise.

Cette 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 6-4 à 6-7 du présent accord,
- 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.

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.

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.

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 2-12 et 2-13 du présent accord, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application de l'article 2-10-2 ci-dessus. 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.

## **Titre 4**

### **L'accès spécifique à la formation de certains salariés**

#### **Chapitre 1 : la formation qualifiante ou diplômante différée**

**Art. 41** Dans un souci d'équité, les salariés, qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du 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 le FONGECIF compétent.

Les parties signataires du présent accord souhaitent 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.

#### **Chapitre 2 : la formation continue dans les PME et les entreprises artisanales**

**Art. 42** 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 instances 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 seront ouvertes avant le 31 décembre 2004, pour définir 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.

### **Chapitre 3 : l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle**

**Art. 4-3** 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 7-6 du présent accord. 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 bilan de compétences,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord.

## **Titre 5**

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

**Art. 5-1** Le personnel d'encadrement au sens du présent titre 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. 5-2** 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 2-61 à 2-65 ci-dessus 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. 5-3** 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 2-61 du présent accord.

**Art. 5-4** 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 1-1 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. 5-5** S'agissant des bénéficiaires du présent titre, 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. 5-6** Dans le cadre des accords prévus à l'article 7-5 du présent accord, 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. 5-7** Le personnel d'encadrement visé à l'article 5-1 du présent titre, 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.

## **Titre 6**

### **Les dispositions relatives à l'accueil, au tutorat et aux missions d'enseignement**

#### **Chapitre 1 : les missions d'accueil et les missions pédagogiques**

**Art. 6-1** 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. 6-2** 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 10 du présent 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 3-1 et 3-2 du présent accord.

Le maître d'apprentissage exerce ses missions dans le cadre des dispositions définies à l'article L. 117-7 du code de travail.

**Art. 6-3** Compte tenu des dispositions définies à l'article 6-2 ci-dessus, 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.

#### **Chapitre 2 : le développement de la fonction tutorale**

**Art. 6-4** 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. 6-5** 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. 6-6** 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. 6-7** Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.



## **Titre 7**

# **La mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans les entreprises, dans les branches et dans les territoires**

## **Chapitre 1 : le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle**

**Art. 7-1** 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. 7-2** 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 desdites 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. 7-3** 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. 7-4** Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, l'application des dispositions visées aux articles 2-5 à 2-9 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.

## **Chapitre 2: les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle**

**Art. 7-5** 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 3-1 et 3-2 du présent accord.

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 7-6 du présent accord, 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 1-1 du présent accord,
- 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 3-2 du présent accord, 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.

### **Chapitre 3 : les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications**

**Art. 7-6** Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir, par voie d'accord dont la négociation doit être ouverte avant le 31 mars 2004, les missions et les conditions de mise en place, par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, régionale ou territoriale, observatoire devant être opérationnel à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2004.

Cet accord doit prévoir la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que les modalités de participation des représentants des organisations syndicales à ce comité.

Il peut, en outre, prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial soient confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA, notamment interprofessionnel.

Les parties 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, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Le CPNFP s'assure de la mise à disposition des COPIRE de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par les CPNE.

### **Chapitre 4 : le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs**

**Art. 7-7** 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 7-6 du présent accord, et des orientations définies par les accords de branches visés à l'article 7-5 du présent accord, 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.

## **Titre 8**

### **Les instances paritaires**

#### **Chapitre 1 : les instances politiques**

##### **Section 1 : les commissions paritaires de l'emploi**

###### **a) les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)**

**Art. 8-1** 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.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 2-29, 3-1, 4-2, 4-3, 7-6, 7-7, 10-5, 10-9 du présent accord.

**Art. 8-2** 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 8-8 ci-dessous,
- 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 instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

**Art. 8-3** 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'Etat. Elles sont en outre informées des conclusions de ces études.

**Art. 8-4** Les CPNE sont consultées préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession concernée. Elles sont en outre informées de l'exécution de cet engagement.

**Art. 8-5** 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. 8-6** 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. 8-7** Les CPNE et les COPIRE visées à l'article 8-9 ci-dessous, 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 8-22 du présent accord les informations dont elles disposent sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

**Art. 8-8** 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 8-22 du présent accord qui les porte à la connaissance des différents OPCA.

**b) les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle**

**Art. 8-9** Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en matière de formation, les COPIRE ont pour rôle, sans qu'il puisse être normatif :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies ci-dessus, la politique de formation dans les régions de leur ressort,
- d'examiner, en fonction des travaux des CPNE et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises ayant un faible effectif.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 2-29, 3-1, 4-2, 7-7, 8-7, 8-8, 10-8 du présent accord.

Les COPIRE étudient chaque année, dans leur champ de compétence, les orientations de formation professionnelle et peuvent transmettre aux CPNE des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil aux PME et aux entreprises artisanales répondant à des besoins avérés. Les COPIRE peuvent recevoir délégation formelle des CPNE qui le souhaitent.

**Art. 8-10** Dans le cadre de leurs missions, il appartient aux COPIRE notamment de :

- s'informer sur le fonctionnement et les orientations définies par les organismes paritaires interprofessionnels qui, dans leur champ de compétence territorial, sont chargés de la mise en œuvre du dispositif des formations liées à la professionnalisation ou au congé individuel de formation,
- prendre des initiatives dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues par les dispositions de l'article 7-7 du présent accord.

La COPIRE donne son avis sur les demandes de subventions présentées à l'AGEFAL, par l'OPCA interprofessionnel régional, relevant de sa compétence.

**Art. 8-11** Les COPIRE proposent chaque année, dans leur champ de compétence, des orientations de formation professionnelle en tenant compte des contrats d'objectifs conclus entre la région et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs et des accords de branche lorsqu'ils existent.

Dans cette perspective, elles sont destinataires desdits contrats d'objectifs. Elles informent le conseil régional des orientations qu'elles ont définies.



Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

**Art. 8-12** Les COPIRE peuvent proposer aux OPCA la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions.

**Art. 8-13** Les COPIRE consacrent chaque année, au moins une de leurs réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle énumérés au présent chapitre.

**Art. 8-14** Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, dans le cadre de la négociation en cours sur le traitement social des restructurations, les moyens permettant aux COPIRE d'assurer efficacement les missions qui leur sont confiées en matière d'emploi et de formation.

Sans attendre les résultats de cette négociation, elles demandent à l'AGEFAL et au COPACIF, dans leur domaine respectif, d'examiner les demandes de financement, présentées par une COPIRE ou par une CPNE pour le compte d'une ou plusieurs de ses déclinaisons territoriales, correspondant à des actions proposées par elles dans le cadre des missions qui leur sont confiées en matière de formation professionnelle, et notamment celles conduites au bénéfice des jeunes ou des salariés expérimentés.

## **Section 2 : le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)**

### **a) le rôle et les missions du CPNFP**

**Art. 8-15** 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. 8-16** 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.

**Art. 8-17** Le CPNFP a pour mission :

- 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 8-22 du présent accord,
- de définir les orientations de l'activité du comité paritaire du congé individuel de formation créé en application de l'article 8-31 du présent accord,
- d'agréer les organismes paritaires visés aux articles 8-23 à 8-27 du présent accord,
- d'assurer la liaison avec les pouvoirs publics en matière de formation professionnelle,
- de procéder aux études et enquêtes qui lui apparaissent nécessaires,

- 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,
- d'accomplir les missions définies aux articles 213, 4-2, 7-6, 9-2, 9-5, 9-10, 9-14, 10-15, 11-5.

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

**Art. 8-18** Dans la perspective de la réalisation du bilan que le CPNFP établit à l'intention des parties signataires, les CPNE, les COPIRE, les groupes techniques paritaires éventuellement mis en place et l'AGEFAL et le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent accord transmettent chaque année à son secrétariat un compte rendu de leurs activités.

**Art. 8-19** Le CPNFP peut faire appel aux organismes mentionnés ci-dessus pour la réalisation des études et enquêtes visées à l'article 8-17 précédent.

**Art. 8-20** 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. 8-21** Dans le cadre d'une instance spécifique, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel, se réunissent pour assurer les missions suivantes :

- 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,
- arrêter, au plus tard le 30 juin de chaque année, les ressources dont peut disposer l'AGEFAL au titre de son activité de péréquation du financement des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de vingt-six ans. Le niveau de ces ressources, compris entre 5 % et 10 % des sommes collectées par l'ensemble des OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant de la masse salariale, visées respectivement aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord, est arrêté en fonction des besoins de financement des OPCA, calculés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

## **b) le rôle du groupe technique paritaire (GTP) chargé du suivi des contrats et des périodes de professionnalisation**

**Art. 8-22** Un groupe technique paritaire (GTP), mis en place par le CPNFP prévu à l'article 8-15 ci-dessus, 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 du titre 3 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 de l'AGEFAL, après accord du conseil d'administration de celle-ci.

Il communique en tant que de besoin les extraits des procès-verbaux de ses réunions aux OPCA, aux CPNE, aux COPIRE et à l'AGEFAL, visée à l'article 8-30 ci-après.

## **Chapitre 2 : les organismes de gestion et de péréquation**

### **Section 1 : les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)**

**Art. 8-23** 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. 8-24** 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 1er janvier 1994 au titre de l'article L. 961-9 du 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. 8.25** Les OPCA ont pour mission, entre autres, de développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats de professionnalisation dans le champ de compétence pour lequel ils ont obtenu l'agrément.

Ils reçoivent les fonds versés par les entreprises au titre de l'article 10-14 et du deuxième tiret de l'article 9-2 visé ci-dessous ainsi que les contributions affectées par les entreprises employant moins de dix salariés au financement des contrats de professionnalisation et les fonds versés par l'AGEFAL conformément aux dispositions de l'article 8-31 ci-dessous.

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 3-1 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 incluant notamment :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
- 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 visé à l'article 7-6 du présent accord.

A défaut d'un accord de branche, le versement du 0,50 % visé au deuxième tiret de l'article 9-2 du présent accord 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 à l'AGEFAL.

**Art. 8-26** La collecte et la gestion des sommes versées par les entreprises employant moins de dix salariés, conformément aux dispositions de l'article 9-6 du présent accord, 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 9-7 susvisé, 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 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 3-1 et 3-2 du présent accord,
  - × 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 visé à l'article 7-6 du présent accord,
- 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 et moyens visés à l'article 2-2 du présent accord.

**Art. 8-27** 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 9-2 du présent accord, 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. 8-28** 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. 8-29** Sans préjudice des dispositions du second alinéa du présent article, les excédents des OPCA résultant de leur activité exercée au titre de l'article 8-25 ci-dessus, sont reversés à l'AGEFAL visée à l'article 8-30 du présent accord.

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 titre de l'article 82-3 ci-dessus, au financement d'actions destinées à la formation des salariés.

## **Section 2 : les organismes de péréquation**

### **a) L'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL)**

**Art. 8-30** L'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL) qui est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel, a pour objet, dans le cadre des orientations définies par le CPNFP prévu à l'article 8-15 ci-dessus :

- de recevoir et de gérer :
  - 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 9-2 et 9-7 du présent accord,
  - les excédents des sommes versées par les entreprises au titre du financement des contrats de professionnalisation visés au présent accord, constatés par les OPCA conformément à la réglementation en vigueur,
  - les autres ressources prévues par ses statuts,
- d'attribuer aux OPCA sous forme de subventions les sommes qu'elle reçoit,

- 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.

L'AGEFAL fait connaître périodiquement au secrétariat du groupe technique paritaire (GTP) la liste des besoins de subventions qui lui sont présentés et des subventions qu'elle a consenties.

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 de l'AGEFAL 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.

#### **b) le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF)**

**Art. 8-31** Un comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF), constitué au plan national et interprofessionnel entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel, a pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et suivant les orientations définies par le CPNFP prévu à l'article 8-15 du présent accord :

- de proposer à l'agrément du CPNFP les organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus. Il ne peut être accordé plus d'un agrément pour le même champ d'application régional,
- de définir les relations entre l'ensemble des organismes intervenant dans le développement et la mise en œuvre des congés individuels de formation,
- d'assurer la coordination entre ces organismes,
- de préciser les règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au congé de formation, notamment les modalités d'application des articles 2-33 et 2-34 ci-dessus et en particulier celles relatives à la prise en charge des périodes complémentaires à la durée de l'action de formation, ainsi que les dépenses afférentes au congé de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience,
- de définir les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge prévue à l'alinéa précédent,
- d'examiner dans les conditions prévues à l'article 2-36 ci-dessous, les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement,
- de conclure avec l'Etat, après concertation avec le CPNFP, des accords-cadres ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation de l'Etat 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 2-30 du présent titre,
- de déterminer la contribution que devront lui verser les organismes visés à l'article 2-27 pour assurer son fonctionnement,
- de formuler, le cas échéant, des propositions à l'intention du CPNFP,

- de recevoir et de gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L. 931-20 et à la première phrase du troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 du code du travail. L'affectation ultérieure de ces sommes ne peut intervenir qu'après constatation d'un besoin de trésorerie.

En outre, le COPACIF présente chaque année au CPNFP prévu à l'article 8-15 du présent accord, un bilan de son activité et du fonctionnement des organismes paritaires chargés de gérer le congé individuel de formation.



## **Titre 9**

### **Les dispositions financières**

#### **Chapitre 1 : les entreprises employant au minimum dix salariés**

**Art 9-1** A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, 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 équivalent à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

**Art 9-2** 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, incluant notamment :
  - × les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
  - × 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 visé à l'article 7-6 du présent accord.

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 3-1 et 3-2 du présent accord,
- × 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,
- × en effectuant dans la limite de 10 % du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes dont le programme d'actions, d'études, de recherche et d'expérimentation est agréé par le CPNFP prévu à l'article 8-15 du présent accord,
- × et, plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 2-2 du présent accord.

**Art. 9-3** 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. 9-4** 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 de l'AGEFAL 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. 9-5** 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.

## **Chapitre 2 : les entreprises employant moins de dix salariés**

**Art. 9-6** 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 :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004,
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

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. 9-7** 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 3-1 et 3-2 du présent accord,
  - × 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 visé à l'article 7-6 du présent accord,
  
- 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,
  - × et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 2-2 du présent accord.

**Art. 9-8** 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 9-2 et 9-7 du présent accord, sont mutualisées dès leur réception,
- demandent aux pouvoirs publics que le calcul des disponibilités dont peut disposer un OPCA professionnel ou interprofessionnel au 31 décembre d'un exercice déterminé, au titre du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés, s'effectue à compter du 31 décembre 2008.

### **Chapitre 3 : l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation**

**Art. 9-9** Les parties signataires du présent accord considèrent que les dispositions législatives, faisant obligation à certains OPCA à compétence nationale et professionnelle de reverser 35 % du montant des contributions collectées au titre du financement des contrats d'insertion en alternance aux OPCA à compétence interprofessionnelle, nuisent à la lisibilité, à la transparence et à l'efficacité du dispositif de formation et peuvent être de nature à remettre en cause les équilibres financiers. Les parties signataires du présent accord demandent en conséquence la suppression de ces dispositions législatives au titre des contributions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

**Art. 9-10** Néanmoins, soucieuses 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, elles souhaitent que l'AGEFAL dispose de moyens pérennes lui permettant d'assurer une péréquation financière entre les divers OPCA.

A cette fin, les parties signataires décident que chaque OPCA professionnel ou interprofessionnel constitue chaque année, au bénéfice de l'AGEFAL, une provision correspondant à un pourcentage des sommes collectées par lui au titre de la contribution minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord.

Ce pourcentage, compris entre 5 % et 10 % des sommes visées ci-dessus, est arrêté par le CPNFP au plus tard le 30 juin de chaque année, en fonction des besoins de financement prévisibles des OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans ; ces besoins de financement sont arrêtés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

En fonction de ses propres besoins de trésorerie, liés à son activité de péréquation financière entre les OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans, l'AGEFAL fait appel avant le 31 décembre de chaque exercice de tout ou partie de cette provision, certifiée par le commissaire aux comptes de l'OPCA concerné.

Les parties signataires du présent accord demandent que l'attribution de financements de l'AGEFAL à un OPCA soit subordonnée :

- au strict respect par ce dernier des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats de professionnalisation,
- au respect des règles relatives au coût moyen de prise en charge par contrat, définies par le CPNFP,
- à l'affectation d'un minimum de 50 % du montant du 0,50 % et du 0,15 % des rémunérations, perçu par l'OPCA en application des articles 9-2 et 9-7 du présent accord et de disponibilités éventuelles constatées au titre d'autres contributions gérées par l'OPCA, au financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation destinés aux jeunes de moins de 26 ans.

**Art. 9-11** Les parties signataires du présent accord souhaitent que les OPCA et les FONGECIF soient d'une totale transparence comptable et accroissent leur productivité.

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 l'AGEFAL et le COPACIF,
- à la cohérence des éléments financiers qui sont transmis à l'AGEFAL et au COPACIF.

**Art. 9-12** Elles considèrent que les conseils d'administration de l'AGEFAL et du COPACIF peuvent, 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. 9-13** 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 productivité, 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 la productivité des activités administratives de ces organismes.

Chaque organisme transmet à l'AGEFAL ou au COPACIF 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.

L'AGEFAL et le COPACIF sont chargés 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. 9-14** 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 des organismes de péréquation que sont l'AGEFAL et le COPACIF, 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 disposeraient l'AGEFAL d'une part et le COPACIF d'autre part, le CPNFP définissant en fonction de ses priorités, l'affectation des ressources ainsi mutualisées.

**Art. 9-15** Les parties signataires demandent que les dispositions du présent chapitre s'appliquent sur les contributions relatives à la formation professionnelle, applicables aux salaires versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ; elles souhaitent en conséquence que les pouvoirs publics procèdent à la modification des textes législatifs et réglementaires, nécessaire à la mise en application desdites dispositions, notamment pour les OPCA qui ne relèvent pas du champ d'application du présent accord.

## LIVRE 2 : LA FORMATION INITIALE TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNELLE

### Titre 10

### Les dispositions relatives aux premières formations technologiques et professionnelles

#### Chapitre 1 : le rôle des branches professionnelles

**Art. 10-1** 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. 10-2** 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. 10-3** Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à la conclusion de conventions, entre l'Etat 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. 10-4** 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. 10-5** Les modalités de mise en œuvre des orientations prévues aux articles 10 -1 et 10-3 ci-dessus 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.

## Chapitre 2 : les formations initiales sous statut scolaire

**Art. 10-6** 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. 10-7** 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. 10-8** 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. 10-9** 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.

## Chapitre 3 : l'apprentissage

**Art. 10-10** Les orientations relatives à l'apprentissage sont définies au niveau professionnel. Elles font l'objet d'une concertation avec l'Etat 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'Etat, les régions et les branches professionnelles selon les modalités prévues à l'article 7-7 ci-dessus. Les CPNE sont périodiquement informées de la mise en œuvre de ces contrats d'objectifs.

**Art. 10-11** 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. 10-12** 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. 10-13** 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 10-11 du présent accord 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 2-6 et, si nécessaire, suivant les modalités de l'article 7-4 ci-dessus.

**Art. 10-14** 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. 118-2-1 et L. 118-3-1 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. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du travail.

**Art. 10-15** Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article 6-2 du présent accord, 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 visé à l'article 8-15 du présent accord.

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. 10-16** 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 75 du présent accord. 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. 10-17** Les conventions mentionnées à l'article 10-3 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. 116-1-1 du code du travail.

**Art. 10-18** 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 7-7 du présent accord,
- l'accueil, dans les entreprises, de jeunes dans le cadre de conventions d'aide au choix professionnel

**Art. 10-19** 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 10-21 du présent accord, 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. 10-20** 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. 10-21** 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. 117-1 à D. 117-5 du code du travail.

**Art. 10-22** 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. 10-23** Sont soumis, pour avis, au conseil de perfectionnement désigné à l'article 10-22 ci-dessus :

- 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. 116-1-1 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. 10-24** Le CPNFP prévu à l'article 8-15 est chargé du suivi du présent chapitre.

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 présent chapitre et, le cas échéant, formuler des propositions.

## LIVRE 3 : LES DISPOSITIONS FINALES

### Titre 11

#### La mise en œuvre de l'accord

**Art. 11-1** L'entrée en vigueur du présent accord, et notamment des dispositions de son titre 9, 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.

**Art. 11-2** Le présent accord annule et remplace les textes interprofessionnels suivants :

- accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par les avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992, du 5 juillet 1994, du 18 novembre 1996, du 26 février 1997 et du 6 juin 2001,
- accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

à l'exception des dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance et aux contrats de qualification adultes fixées dans l'accord du 3 juillet 1991 modifié, qui demeurent en application jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires relatives aux contrats de professionnalisation.

En conséquence et sous la réserve visée à l'alinéa ci-dessus, 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. 11-3** Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application intégrale, le présent accord, 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. 11-4** Dans tous les accords de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les références aux contrats d'insertion en alternance sont remplacées, à compter de cette date, par les références au contrat de professionnalisation.

**Art. 11-5** 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.

**Art. 11-6** Un bilan de la mise en œuvre du DIF sera effectué avant le 31 décembre 2006 afin de procéder à des aménagements éventuels des dispositions du chapitre 2 du titre 2 du présent accord, portant notamment sur le nombre d'heures acquises annuellement au titre du DIF et sur le montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant sa mise en œuvre

**Art. 11-7** Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du présent accord 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 révèleraient nécessaires.

**Art. 11-8** Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Titre 12**

### **Les autres dispositions**

**Art. 12-1** Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue peut être favorisé par une plus grande autonomie des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés.

Dans cette perspective, elles décident de procéder le 31 décembre 2004 au plus tard, à l'examen des modalités et des incidences d'un passage d'une obligation fiscale à une obligation conventionnelle en matière de formation professionnelle continue.

Les parties signataires du présent accord se concerteront, à cette occasion, avec les pouvoirs publics.

Fait à Paris, le 5 décembre 2003

Pour le MEDEF

Pour la CFDT

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT-FO

Pour la CGT