

Optique-lunetterie de détail

Accord du 21 avril 2005

IDCC : 1431

Crée(e) par Accord du 21 avril 2005 BO conventions collectives 2005-26

Accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie

en vigueur non étendu

Objet

Le présent accord a pour objet d'améliorer dans l'optique-lunetterie de détail, les dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Champ d'application

Cet accord s'applique, sur l'ensemble du territoire français y compris les DOM, aux salariés et aux employeurs de toutes catégories de magasins, ateliers et bureaux dépendant des entreprises spécialisées d'optique-lunetterie de détail (à titre indicatif et non exhaustif, est compris dans le champ d'application du présent accord le code NAF 52.4T, à l'exclusion des entreprises de photographies).

Portée de l'accord

Aucun accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger, en tout ou partie, aux dispositions prévues par le présent texte que par des clauses plus favorables aux salariés.

Dans cette hypothèse lesdits accords seront soumis au comité de suivi, créé par le présent accord, qui appréciera si les dispositions dérogatoires envisagées sont effectivement plus favorables.

Préambule

en vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche d'optique-lunetterie de détail conviennent de créer 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.

Les discussions, notamment en CPNE-FP, ont fait ressortir que le renouvellement accéléré

des techniques 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.

Conscients que le développement de l'accès à la formation constitue un enjeu majeur, qui plus est dans une profession de santé réglementée, 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, en fonction des objectifs cités ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie... et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir les salariés dans l'emploi ;
- développer les compétences du plus grand nombre de salariés, par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- maintenir et développer la formation au travers de la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- faire valider les acquis de l'expérience professionnelle des salariés ;
- préparer les jeunes aux métiers ;
- maîtriser l'offre de formation ;
- favoriser, dans l'accès à la formation professionnelle, l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- favoriser l'adaptation des salariés handicapés à un poste de travail par une formation adéquate.

Les signataires du présent accord recommandent de donner aux instances représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information 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 oeuvre de leur projet professionnel.

Ils encouragent la mise en oeuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle avec pour objectifs de :

- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
- du droit individuel à la formation mis en oeuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise ;
- du congé individuel de formation mis en oeuvre à leur initiative ;

- du plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de leur entreprise ;

- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle par les salariés, plus particulièrement les jeunes, les demandeurs d'emploi, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Il est aussi rappelé que :

- le salarié doit être acteur de son évolution professionnelle : pour ce faire, l'information et l'orientation doivent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. D'où, notamment, la création par l'accord national interprofessionnel de l'entretien professionnel et d'un " passeport formation ".

- les agents de maîtrise ou cadres, ayant en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans ce dispositif. En conséquence, ils devront pouvoir assurer leur rôle notamment par une information sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience, et une formation à la conduite des entretiens professionnels.

Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

en vigueur non étendu

1.1. Objectifs et missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident d'assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs, sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les métiers exercés dans la branche de l'optique-lunetterie de détail, d'en déduire les conséquences pour les métiers, les besoins en qualification, en compétence et en formation.

Les signataires décident de recourir à une structure permanente de veille, qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en oeuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupes de travail...).

Les travaux de cette structure devront permettre à la branche de définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord. Pour ce faire, 3 types de production sont attendus :

- le tableau de bord : il présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions

structurelles et conjoncturelles ;

- les études métiers : portant sur un métier ou sur une catégorie de métiers. Elles devront permettre d'identifier les perspectives d'évolution ;

- les études ponctuelles : en fonction de l'actualité, des études ponctuelles pourront être confiées à l'observatoire prospectif.

1.2. Désignation de l'observatoire prospectif du commerce

Les signataires décident de confier ces missions à l'observatoire prospectif du commerce existant au sein du FORCO.

1.3. Fonctionnement du comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire est donc mis en place dès la signature du présent accord : il formalise auprès de l'observatoire ses attentes, au travers d'un cahier des charges annuel, prenant en compte les aspects budgétaires.

La CPNE-FP assurera le rôle du comité de pilotage.

Il rend un avis sur les résultats des travaux et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Le responsable de l'observatoire peut être invité aux réunions du comité.

Chapitre II : Egalité entre les femmes et les hommes.

en vigueur non étendu

Afin de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter chaque année, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation, de formations dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes proche de celle des effectifs de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette répartition pourra être appréciée sur une période de 2 ans.

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNE-FP, au travers des données fournies par l'observatoire prospectif du commerce.

Chapitre III : Dispositions relatives au plan de formation.

en vigueur non étendu

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme pluriannuel de formation.

Trois types d'actions peuvent être mis en oeuvre :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;

- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. 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 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, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;

- les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés, participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les parties signataires rappellent que les formations qui sont nécessaires pour permettre à un salarié d'occuper un nouvel emploi relèvent du premier type d'action de formation du plan.

Chapitre IV : Contrats de professionnalisation.

en vigueur non étendu

4.1. Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation, à durée déterminée ou indéterminée, bénéficient aux jeunes âgés de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation " peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour

une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois ".

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une qualification professionnelle établie par la CPNE-FP, un certificat de qualification professionnelle de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail.

La durée des contrats de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- des formations préparant aux diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP ;
- des certificats de qualification professionnelle de la branche.

La durée de ces formations peut être portée, si la durée du référentiel l'exige dans le respect des référentiels de formation, jusqu'à 50 % de la durée dudit contrat.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

4.2. Rémunération des bénéficiaires de contrats de professionnalisation

- formations préparant à des diplômes et titres supérieurs au niveau III de l'éducation nationale : 65 % du coefficient 250 de la CCN, sans pouvoir être inférieur à 85 % du SMIC ;
- formations préparant à des diplômes et titres du niveau III de l'éducation nationale : 70 % du salaire minimum correspondant au niveau de l'emploi, sans pouvoir être inférieur à 75 % du SMIC.
- formations préparant à des diplômes et titres inférieurs au niveau III de l'éducation nationale : 70 % du salaire minimum correspondant au niveau de l'emploi, sans pouvoir être inférieur à 75 % du SMIC.

Pour ces 2 dernières les rémunérations sont majorées de 10 % si le bénéficiaire est titulaire d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme de même niveau.

Chapitre V : Périodes de professionnalisation.

en vigueur non étendu

Les parties décident que la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation, consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux femmes et aux hommes après un congé parental d'éducation ;
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs (maladie, congé) ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste afin de leur permettre d'accéder rapidement à un nouvel emploi ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

A l'exception de ce dernier cas, les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, dans le respect des dispositions de l'article L. 982-3 du code du travail, pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, un CQP de la branche, une qualification reconnue par la CPNE-FP, ou dans les classifications de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, ou de participer à une action dont l'objectif aura été défini par la CPNE-FP.

Chapitre VI : Tutorat.

en vigueur non étendu

Les signataires du présent accord réaffirment l'importance du tutorat.

Le tuteur :

- est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ;
- doit être d'un niveau de classification au moins identique à celui pour lequel il forme le salarié ;
- ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat ou période de professionnalisation ;
- doit être informé du recrutement du salarié sous contrat et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition.

Il a pour mission :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation des contrats ou périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié en contrat ou période de professionnalisation au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou périodes de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;

Dans ce cadre, il est nécessaire que les tuteurs puissent bénéficier d'une formation, éventuellement renouvelée tous les 3 ans. Pour ce faire, la CPNE-FP établira le référentiel de formation des tuteurs.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il soit, pour autant, pénalisé dans sa rémunération, qu'il s'agisse de la partie fixe et, éventuellement, de la partie variable, individuelle et/ou collective.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

La formation du tuteur est prise en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA de la branche, sur les fonds affectés au titre de la professionnalisation, selon des modalités définies par décret ou par l'entreprise au titre de son plan de formation.

Dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, l'exercice des missions tutorales, notamment le temps passé par le tuteur, peut être pris en charge dans les mêmes conditions

pour les tuteurs qui auront suivi une formation selon le cahier des charges établi en CPNE-FP.

Chapitre VII : Dispositions relatives au droit individuel à la formation.

en vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, mais requiert l'accord de l'employeur. Ainsi, tout salarié en contrat à durée indéterminée, et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures, plafonné à 126 heures, qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein, ou à temps partiel.

En effet, la formation ne s'appréciant pas au regard du temps de travail, mais au regard de la compétence et des qualifications qu'il faut acquérir, les salariés à temps partiel bénéficient logiquement du même droit individuel à la formation que les salariés à temps plein, droit également soumis à l'accord de l'employeur.

Ce droit, se comptabilise à compter de la date d'application de la loi soit le 7 mai 2004, ou de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise, si celle-ci est postérieure.

Le salarié embauché en CDD bénéficiera d'un DIF conformément aux dispositions légales en vigueur.

La mention des heures acquises devra figurer soit sur le bulletin de paye, soit sur une attestation annuelle, établie au 31 décembre.

Les parties signataires entendent encourager le développement des compétences par le DIF, afin de préserver la spécificité de la profession et d'être à la hauteur des enjeux en matière de santé publique, tout en prenant en compte les caractéristiques et les contraintes individuelles des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, et dans le respect de ces contraintes, un engagement partagé entre l'employeur et le salarié semble justifié.

Le présent accord prévoit donc que :

- le salarié et son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise, examineront la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié ;

- pour les entreprises de plus de 50 salariés et les établissements ou succursales de plus de 11

salariés, les formations se feront au minimum à moitié sur le temps de travail.

La procédure de mise en oeuvre est la suivante : le salarié adresse, par écrit, sa demande à son employeur, qui dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de litige, le comité de suivi pourra exercer, après saisine des institutions représentatives du personnel (IRP) pour les entreprises en disposant, une mission de conciliation.

Le dossier devra au préalable avoir fait l'objet d'un examen par les organisations syndicales qui le transmettront avec leur avis aux IRP ou au comité de suivi.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, l'employeur est tenu de verser au FONGECIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent que le DIF est transférable en cas de licenciement, sauf faute grave ou faute lourde : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Le DIF ne peut être utilisé dans le cadre d'un plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Chapitre VIII : Validation des acquis de l'expérience.

en vigueur non étendu

La validation des acquis de l'expérience a notamment pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la construction d'un projet professionnel.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle, et certificats de qualification professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience. Les acquis susceptibles de donner lieu à cette validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Le DIF et les périodes de professionnalisation pourront être utilisés dans le cadre de la validation de tout ou partie de diplôme, titre ou certification.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le congé de validation, d'une durée de 24 heures, est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition que le salarié n'ait pas bénéficié d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé depuis au moins 2 ans.

Chapitre IX : Bilan de compétences.

en vigueur non étendu

Tout salarié ayant 5 années d'activité peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences, lequel se fera pendant le temps de travail.

Chapitre X : Entretien professionnel.

en vigueur non étendu

Chaque salarié, quelle que soit sa catégorie professionnelle, ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec son employeur.

Cet entretien poursuit un double objectif :

- la construction du projet professionnel du salarié ;
- l'identification des savoir-faire détenus par le salarié et doit être distinct de l'entretien d'activité s'il existe dans l'entreprise.

Devant être l'occasion d'un échange équilibré entre le salarié et sa hiérarchie, l'entretien se déroulera pendant le temps de travail, dans un endroit calme et isolé. Le représentant de l'employeur doit avoir la capacité d'engager l'entreprise.

Ce dernier pourra bénéficier préalablement d'une formation pour garantir le bon déroulement de l'entretien professionnel.

Pour être acteur de son entretien professionnel, le salarié est informé, au moins 15 jours avant, de son déroulement et de ses objectifs, notamment :

- des possibilités de formation interne ;
- des possibilités d'accès à la formation, en fonction de sa situation et celle de son entreprise ;
- des diplômes et qualifications reconnues dans la profession (CPNE-FP, convention collective) ;
- des besoins de l'entreprise ;

Au cours de cet entretien les points suivants sont abordés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses savoir-faire ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation (DIF) ;
- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions sur le " hors temps de travail ".

Le salarié de son côté peut faire connaître à son employeur, 15 jours avant l'entretien, les sujets qu'il souhaite aborder.

Dans un délai de 15 jours, les conclusions de l'entretien ainsi que les éventuels engagements

pris par l'entreprise sont formalisés sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

Chapitre XI : Passeport formation.

en vigueur non étendu

Le passeport est un document personnel que le salarié peut établir s'il le souhaite en y indiquant ses diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles. Le salarié en garde la propriété ainsi que la responsabilité d'utilisation. Il sera établi sur des feuillets détachables.

Le salarié pourra aussi y inscrire les décisions ou conclusions prises en matière de formation lors de ses entretiens professionnels et bilans de compétence.

Chapitre XII : Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP).

en vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 934-4 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de 2 réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2, ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 123-4 du code du travail.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en oeuvre du DIF.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en oeuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprises prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L.

931-21.

Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 934-4 du code du travail, et conformément à l'article D. 932-1 du code du travail, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7, les documents suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 934-1 du code du travail.

b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 du code du travail.

c) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, et le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1 du code du travail.

d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle.

e) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;

- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions de l'article L. 934-4, alinéa 6 et L. 932-1 du code du travail ;

- aux conditions financières de leur exécution ;

- aux effectifs concernés, répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;

f) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience professionnelle et aux congés pour l'enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus.

g) Le bilan, pour l'année antérieure et en cours, des conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en oeuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers

d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :
- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;

h) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en oeuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

Comme indiqué au 1er paragraphe du présent chapitre, la consultation du comité s'effectue au cours de 2 réunions spécifiques, selon le calendrier suivant : après consultation des IRP avant le 24 octobre, la première doit se tenir le 14 novembre au plus tard. Elle est consacrée à la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-dessus. La seconde, qui doit se tenir au plus tard le 31 décembre, est consacrée à la délibération relative au plan de formation, aux conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en oeuvre du DIF, conformément à l'article D. 932-2 du code du travail.

Chapitre XIII : Comité de suivi.

en vigueur non étendu

Dès la signature de l'accord un comité de suivi sera mis en place.

Il aura principalement pour mission de :

- suivre la mise en oeuvre de l'accord, dresser un bilan à la fin de la première année et, en fonction des besoins recensés, faire des propositions d'aménagement nécessaires à une meilleure application par l'ensemble des entreprises et des salariés ;
- apprécier si les accords d'autres niveaux (accords de groupe, d'entreprise, d'établissement, locaux ...) au présent accord sont effectivement plus favorables aux salariés.

La CNMP assurera le rôle du comité de suivi.

Chapitre XIV : Dispositions relatives au rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

en vigueur non étendu

Au-delà des missions définies dans l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP), celle-ci contribue à l'application du présent accord notamment au travers des missions suivantes :

- CQP : mise à jour du dispositif, création de passerelles entre les CQP et d'autres formations, conception d'un dispositif de communication ;
- promotion des différents dispositifs de formation ;
- actualisation des certifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation ;
- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi.
- comité de pilotage prévu au chapitre Ier article 1-3 du présent accord.

Chapitre XV : Ressources.

en vigueur non étendu

Les ressources sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement, avant le 1er mars de chaque année, est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après.

Les entreprises occupant 10 salariés et plus

Ces entreprises doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont relève l'entreprise ;
- 0,5 % à verser à l'OPCA de la branche dont relève l'entreprise, pour le financement :
- des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;

- des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation ;
- du droit individuel à la formation ;
- de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur,

dont un minimum de 10 % doit être versé à l'OPCA de la branche dont relève l'entreprise.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser à l'OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Les entreprises employant moins de 10 salariés

Avant le 1er mars, ces entreprises doivent verser à l'OPCA de la branche dont elles relèvent :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2004, réparti à hauteur de :
- 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF,

et pour les années suivantes :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, réparti à hauteur de :
- 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ; des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

Chapitre XVI : Application de l'accord - Durée Notification - Publicité - Extension.

en vigueur non étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est conclu pour une durée indéterminée.

Il en sera fait un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder à sa demande d'extension.

L'UDO accomplira, dans les meilleurs délais, les formalités nécessaires, tant pour le dépôt que pour l'extension.

Il s'appliquera au 1er jour du mois suivant sa signature.

Fait à Paris, le 21 avril 2005.