

**Enseignement privé**

**Accord du 26 mai 2005**

**Accord relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle continue**

**IDCC : 1326 390 1334**

Crée(e) par Accord du 26 mai 2005 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2005-32

Organisations patronales signataires :

EPLC ;  
FFNEAP ;  
FNOGEC ;  
SNCEEL ;  
SYNADEC ;  
SYNADIC ;  
UNEAP ;  
UNETP.

Syndicats de salariés signataires :

FEP-CFDT ;  
FGTA FP-FO ;  
SNEC-CFTC ;  
SNEPL-CFTC ;  
SPELC ;  
SYNEP-CGC.

en vigueur non étendu

Le présent accord national est conclu dans le cadre d'une négociation interbranches visant à définir les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat. Il se situe dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Il prend en compte tout particulièrement les modalités issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 et ses décrets d'application.

---

## **article 1**

Champ d'application.

en vigueur non étendu

Le présent accord concerne :

- les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L. 442-1 du code de l'éducation et les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Il s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

---

## **article 2**

Objectifs généraux.

en vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé sous contrat. Elle participe au développement individuel des salariés et contribue à la bonne marche et aux évolutions des établissements. Elle doit permettre de répondre aux enjeux des années à venir, plus particulièrement :

- préparer les salariés aux évolutions des établissements scolaires : évolution des jeunes et de leurs familles, évolution des organisations du travail, des technologies et des besoins des établissements ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité : permettre à

chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins de qualification de son établissement ou des réseaux d'établissements du champ des signataires, mais aussi de sa propre et légitime ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;

- favoriser l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés et plus particulièrement pour les personnels des établissements de moins de 10 salariés, les salariés à temps partiels, les salariés en seconde partie de parcours professionnel, les salariés en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité entre hommes et femmes.

---

### **article 3**

Axes à privilégier.

en vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord conviennent notamment de :

- réduire les difficultés d'accès à la formation pour les salariés des petits établissements, par des initiatives et mesures appropriées, notamment la mutualisation élargie et l'appel à l'utilisation de l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés en formation ;

- promouvoir l'accès des salariés aux dispositifs qui permettent de personnaliser les parcours de formation, notamment le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience ;

- permettre aux instances représentatives du personnel de remplir dans les établissements leurs rôles d'expression collective des salariés, d'information sur les dispositifs de formation ainsi que d'accompagnement des salariés dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;

- développer la communication auprès des responsables et des salariés sur les dispositifs de formation.

---

### **article 4**

## Possibilités d'accès à la formation.

en vigueur non étendu

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- et pour certains publics :
- à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation.

### **article 5**

## Plan de formation de l'entreprise.

en vigueur non étendu

### 5.1. Trois catégories d'actions de formation

Le plan de formation de l'entreprise distingue trois catégories d'actions de formation :

#### 1. Les actions d'adaptation au poste de travail

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail.

Elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

#### 2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi

Ces actions de formation sont liées à l'évolution des emplois ou participent au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie.

Elles permettent d'accompagner notamment la stratégie de l'entreprise, les évolutions technologiques, l'évolution de l'environnement, une réorganisation interne ou une restructuration.

Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Dans la limite de 50 heures par an et par salarié (ou 4 % du temps des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours), les heures correspondant à ce dépassement sont rémunérées à 100 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

### 3. Les actions de formation liées au développement des compétences

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure. Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent être organisées en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours). Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements écrits 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 ;
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### 5.2. Temps de formation hors temps de travail

Les phases de formation hors temps de travail évoquées au 5.1 § 2 et 3 ci-dessus ne sont pas cumulables. La limite maximale du temps de formation hors temps de travail cumulé est de 80 heures (ou 5 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours).

Cependant, dans le cas où le projet de formation s'inscrit également dans le cadre du DIF, cette limite de 80 heures est augmentée de la durée du DIF hors temps de travail mobilisée.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation " hors temps de travail ".

Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Le refus de participer à une formation " hors temps de travail " ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement.

---

## **article 6**

Droit individuel à la formation (DIF).

en vigueur non étendu

### 6.1. Conditions générales d'acquisition du DIF

Les salariés sous contrat à durée indéterminée acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) dont la durée est définie ci-après.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant au moins 3 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, acquièrent un droit équivalent calculé pro rata temporis selon le nombre de mois travaillés dans l'année dans cette entreprise.

### 6.2. Droits acquis chaque année

#### 1. Salariés à temps plein

Les salariés employés à temps plein acquièrent chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

#### 2. Salariés à temps partiel

La quotité de temps partiel s'apprécie, en cas d'annualisation, sur le temps de travail annuel, dans les autres cas sur l'horaire hebdomadaire.

- Les salariés employés à temps partiel dont le temps de travail est au moins égal à 80 % du temps plein acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps plein ;

- ceux dont le temps de travail est compris entre 50 et 80 % du temps plein acquièrent un droit d'une durée calculée pro rata temporis avec un arrondi à l'heure entière supérieure ;

- ceux dont le temps de travail est compris entre 25 et 50 % du temps plein acquièrent tous un droit forfaitaire de 11 heures ;

- Ceux dont le temps de travail est de moins de 25 % d'un temps plein acquièrent tous un droit forfaitaire de 7 heures.

### 6.3. Calcul du compte DIF

#### 1. Principe général

Les droits sont calculés annuellement par année civile.

Toute période travaillée procure du droit individuel à la formation.

Est assimilée à une période travaillée toute période prise en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Le cas échéant, le calcul s'effectue pro rata temporis selon le nombre de mois travaillés dans l'année, arrondi au nombre de mois supérieur.

#### 2. Cas particulier : compte DIF pour l'année 2004

Les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise au 1er janvier 2005 voient leur compte DIF crédité à cette date du même nombre d'heures que pour une année pleine.

En deçà d'un an de présence au premier janvier 2005, le calcul s'effectue pro rata temporis selon le nombre de mois travaillés dans l'année 2004, tout mois entamé étant compté comme mois entier.

### 6.4. Maximum cumulable

Les droits acquis annuellement par un salarié à temps plein peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.

### 6.5. Information du salarié sur son compte DIF

- Au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente.

Cas particulier : " Pour les droits acquis par le salarié au titre de l'année 2004, l'information doit être donnée au salarié au plus tôt au cours de l'année 2005. En tout état de cause, les droits acquis au titre de 2004 peuvent être utilisés dès le 7 mai 2005. A défaut d'utilisation, ils s'ajoutent à ceux acquis au titre de l'année 2005. "

- En cas de départ en cours d'année civile, l'employeur informe le salarié de ses droits au début du préavis.

- En cas de licenciement, cette information est incluse dans la lettre de licenciement.

### 6.6. Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent des informations sur les conditions de mise en oeuvre du DIF selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur (article D-932.1 g du code du travail).

#### 6.7. Transférabilité dans une autre entreprise

Après un licenciement économique dans une entreprise de l'une des branches concernées par le présent accord, le salarié qui retrouve un emploi dans une autre entreprise appartenant à l'une de ces branches dans un délai de 15 mois à compter de la fin du contrat de travail conserve la totalité de son droit acquis et non utilisé.

Dans les autres cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié retrouvant un emploi dans une autre entreprise de l'une des branches concernées par le présent accord dans un délai de 15 mois à compter de la fin du contrat de travail conserve :

- soit 50 % des droits qu'il a éventuellement cumulés depuis plusieurs années et qui n'ont pas été utilisés ;
- soit la totalité des droits qu'il a acquis sur une année et qui n'ont pas été utilisés.

Le calcul le plus favorable au salarié est retenu.

Pour bénéficier de la transférabilité, le salarié doit informer le nouvel employeur de la situation de ses droits acquis antérieurement au plus tard au 1er janvier qui suit l'embauche.

L'utilisation du droit transféré s'effectue dans la nouvelle entreprise dans les mêmes conditions que si le droit y avait été acquis.

#### 6.8. Utilisation du DIF

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié.

Elle nécessite l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Peut être mise en oeuvre dans le cadre de l'utilisation du DIF :

- toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités de branche (voir 6.9 ci-dessous) ;
- toute action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, toute action permettant de réaliser un bilan de compétences ou de faire valider les acquis de l'expérience ;
- toute action de qualification.

#### 1. Conditions d'utilisation

L'utilisation des droits acquis au titre du DIF est soumise à condition de présence dans l'entreprise

:

- 1 an au moins pour les salariés en CDI ;
- 3 mois au moins pour les salariés en CDD.

## 2. Demande du salarié

Elle doit être formulée par écrit au moins deux mois avant la date de début de la formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail). L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour y répondre. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

## 3. Cas de refus de l'employeur

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au total des montants suivants :

- montant de l'allocation de formation correspondant aux droits mobilisés par l'intéressé au titre du DIF ;
- coût horaire forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation multiplié par le nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

## 4. Utilisation du DIF hors ou sur temps de travail

Un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou un accord d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

A défaut de l'un ou l'autre de ces accords, les actions de formation se déroulent hors temps de travail.

Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

## 5. Droit individuel à la formation (DIF) en cas de licenciement ou de démission

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié peut demander à utiliser

son droit individuel à la formation avant la fin de son préavis pour le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cas, l'employeur finance l'action de formation pour un montant correspondant à l'allocation de formation due pour les heures restant acquises au titre du droit individuel à la formation. Le montant versé ne peut être supérieur au coût de l'action engagée.

En cas de démission, le salarié peut demander à utiliser son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

#### 6.9. Priorités de branche pour l'utilisation du DIF

Les parties signataires du présent accord entendent comme prioritaires dans les branches concernées les formations visant à :

- lutter contre l'illettrisme ;
- acquérir des pré-requis en vue de l'acquisition ultérieure d'une qualification reconnue ;
- acquérir une qualification reconnue par les conventions collectives du champ du présent accord ou par la CPNEFP.

La CPNEFP peut préciser ces priorités.

#### 6.10. Financement du DIF

##### DIF prioritaire

Sont pris en charge par l'OPCA-EFP sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles :

- le financement des frais pédagogiques ;
- les coûts de déplacement et d'hébergement.

L'imputation sur ce budget du coût de l'allocation de formation est subordonnée aux règles de prise en charge adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP.

En tout état de cause, l'allocation de formation peut être prise en charge au titre du plan de formation :

- soit directement par l'entreprise ;
- soit par l'OPCA-EFP selon les règles de prise en charge établies chaque année par son conseil d'administration.

DIF non prioritaire

L'employeur peut inscrire le DIF non prioritaire sur le plan de formation de l'entreprise.

---

## **article 7**

Contrats de professionnalisation.

en vigueur non étendu

### 7.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail.

Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou, pour les entreprises qui relèvent de ce champ, de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (ITEPSA).

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

### 7.2. Définition des publics bénéficiaires

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Ce type de contrat est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

### 7.3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

- soit reconnue dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord ;

- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP compétente dans le champ d'application du présent accord.

#### 7.4. Durée des contrats

Elle peut être comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou si la nature des qualifications visées l'exige.

#### 7.5. Durée des actions de formation

Le dispositif de formation mis en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation devra être d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures de formation. Il comprend les actions d'évaluation et d'accompagnement réalisées par l'organisme qui dispense la formation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % lorsqu'elles préparent à un diplôme à finalité professionnelle ou lorsqu'elles s'adressent à des publics défavorisés, et notamment à des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire.

En tout état de cause, la durée de formation prise en charge ne peut dépasser 1 200 heures.

#### 7.6. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation évoquées à l'article 7.5 ci-dessus sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, soit l'OPCA-EFP, sur la base du forfait horaire établi par décret.

#### 7.7. Tutorat

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être accompagné dans son parcours professionnalisant par un tuteur.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le rôle déterminant de la fonction tutorale dans le développement des compétences et de l'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat. Cette fonction est à développer chez des salariés expérimentés parce qu'ils peuvent jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation. La CPNEFP définit les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission.

### 1. Qualification

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle reconnue de 2 années au moins, dont 1 an minimum dans l'entreprise. Il doit également répondre à des critères de qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

## 2. Désignation

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise. Il doit être candidat à cette mission ou donner son accord.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

## 3. Formation

Pour le bon exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une formation, dans la limite de 40 heures, prise en charge par l'OPCA-EFP au taux fixé par décret.

Elle peut être demandée soit par le tuteur, soit par l'employeur.

Les frais dépassant, le cas échéant, le montant de cette prise en charge spécifique par l'OPCA peuvent être imputés par l'entreprise sur le plan de formation.

## 4. Mission :

- le tuteur accompagne le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- il aide, informe et guide le bénéficiaire du contrat qui participe à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- il contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- il participe à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

## 5. Exercice de la mission :

- le tuteur accompagne au plus 2 salariés en contrat ou période de professionnalisation ;
- l'employeur s'engage à accorder le temps et la souplesse nécessaire dans l'organisation du travail du tuteur pour assurer le suivi des bénéficiaires du contrat. A cette condition seulement, dûment vérifiée par l'OPCA-EFP, ce dernier peut financer les dépenses liées à l'exercice du tutorat comme indiqué à l'article 11.3 du présent accord.

## 6. Valorisation

L'expérience acquise au cours de l'exercice de la fonction de tuteur peut, le cas échéant, être valorisée dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

## 7.8. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

---

## article 8

### Périodes de professionnalisation.

en vigueur non étendu

#### 8.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un temps de formation destiné à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI, en permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont les objectifs sont définis par la CPNEFP.

#### 8.2. Définition des publics bénéficiaires

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés qui veulent consolider la deuxième partie de leur carrière (plus de 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus) ;
- salariés de retour de congé parental, de maternité ou d'adoption ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

#### 8.3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP compétente dans le champ d'application du

présent accord.

#### 8.4. Durée de la période de professionnalisation

Le parcours de formation et la durée de la période de professionnalisation sont établis par accord entre salarié et employeur en fonction de la formation ou de la qualification visées.

#### 8.5. Formation et temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail. Tout ou partie peut se dérouler hors temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans ces 2 derniers cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits mobilisés au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements pris par l'employeur doivent être écrits et concerner :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Hors utilisation du DIF, la durée des actions de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures par année civile.

En cas d'utilisation du DIF, ce plafond peut être augmenté du nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

#### 8.6. Absences simultanées de salariés en périodes de professionnalisation

L'article L. 982-3 du code du travail limite les absences au titre de la période de professionnalisation à un maximum de 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (effectif pris en compte pour le calcul de la contribution à la formation professionnelle continue), le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

Mais si l'entreprise recourt à l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés, elle devra

permettre le départ en formation d'un second salarié dans ce même dispositif.

#### 8.7. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation telles que définies à l'article 983-1 du code du travail sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, soit l'OPCA-EFP, sur la base du forfait horaire établi par décret.

#### 8.8. Tuteur

Les dispositions relatives au tutorat pour les contrats de professionnalisation s'appliquent également aux périodes de professionnalisation (cf. article 7.7).

#### 8.9. Rémunération des bénéficiaires

Lorsque la formation est effectuée sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail :

- si elle a lieu dans le cadre du DIF, elle donne lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence ;

- hors utilisation du DIF, les 80 heures maximales (cf. article 8.5) sont rémunérées à 100 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

---

## article 9

Rôle des institutions représentatives du personnel.

en vigueur non étendu

Les institutions représentatives du personnel constituent un rouage indispensable et incontournable dans l'élaboration du plan de formation.

Le rôle des institutions représentatives du personnel dans la formation professionnelle continue vise à 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.

Le comité d'entreprise, au titre de l'article L. 934-1 et suivants du code du travail, est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions du comité d'entreprise en matière de formation (article L. 934-6 du code du travail).

Les représentants du personnel ont à étudier le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation. Ils donnent leur 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 (article L. 934-4 du code du travail). La formation tout au long de la vie professionnelle requiert pour les acteurs qui composent les institutions représentatives du personnel d'être formés et régulièrement informés afin de garantir à tous l'accès à une formation de qualité.

Les représentants du personnel doivent être informés des orientations prioritaires définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En outre, les parties signataires du présent accord encouragent la création d'une commission de formation du comité d'entreprise dans toute entreprise d'au moins 200 salariés, effectif calculé selon le décompte prévu par les articles L. 620-10 du code du travail, article L. 813-8 du code rural, et L. 442-5 du code de l'éducation. Cette commission, qui a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes, et des personnes handicapées, doit pouvoir disposer de tous les moyens nécessaires pour participer efficacement aux délibérations du comité d'entreprise.

#### **article 10**

Désignation de l'organisme collecteur de branche.

en vigueur non étendu

Afin de donner aux entreprises relevant du champ les moyens d'une politique de branche en matière de formation, l'OPCA-EFP est désigné en tant qu'organisme de branche chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle continue pour lesquels il a reçu agrément par l'Etat.

L'OPCA-EFP est tenu informé des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP.

Les entreprises de 10 salariés et plus :

- sont tenues, à compter de la collecte 2006 (salaires de 2005), de verser à l'OPCA-EFP au moins

60 % de leur contribution due au titre du plan de formation ;

- sont fortement encouragées à verser à l'OPCA de branche (OPCA-EFP) le maximum de leur contribution due au titre du plan de formation ;

- sont tenues de verser à l'OPCA de branche (OPCA-EFP) le reliquat de la contribution légale non utilisé au titre du plan de formation.

---

## **article 11**

Financements.

en vigueur non étendu

### 11.1. Contribution des entreprises employant 10 salariés et plus

Au minimum 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence doit être consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont

- au moins 60 % de ce montant, soit 0,54 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA-EFP avant le 1er mars (cf. article 10 ci-dessus) ;

- le solde, soit 0,36 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;

- les reliquats sont également reversés à l'OPCA-EFP.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11.3, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,50 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1er mars à l'OPCA-EFP.

3. Au titre du congé individuel de formation : 0,20 % de la masse salariale assujettie est versé avant le 1er mars à l'OPACIF dont relèvent les entreprises.

### 11.2. Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises doivent, chaque année, à compter de la collecte 2006, consacrer au financement des actions de formation continue une contribution minimale égale à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans les établissements catholiques de l'enseignement agricole relevant de l'article 813-8 du code rural, cette contribution minimale a été portée à 1 % par l'accord de branche du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003.

Sur cette contribution versée en totalité à l'OPCA-EFP :

- un montant correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré au financement des actions telles que définies à l'article 11.3, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation. Ce montant correspond à 0,30 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus ;

- le solde, soit 0,40 %, est affecté au plan de formation. Ce solde correspond à 0,70 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus.

La commission de suivi du présent accord étudie chaque année l'évolution des dépenses de formation. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur une augmentation de contribution dès que la commission de suivi constate que les dépenses atteignent 90 % des recettes.

11.3. Dépenses imputables au titre de la contribution de 0,50 % ou de 0,15 %

Sont imputables sur la contribution versée dans ce cadre à l'OPCA-EFP (articles 11.1 et 11.2) :

1. Au titre du DIF prioritaire : cf. 6.106 ;

2. Au titre des contrats et périodes de professionnalisation :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;

- des dépenses d'information sur les actions de formation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, et pour le tutorat ainsi que des frais de gestion de l'OPCA y afférents, dans les limites réglementaires.

3. Au titre du tutorat :

- les actions de préparation à la fonction tutorale ;

- les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés en contrat ou en période de professionnalisation (frais pédagogiques, rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement), dans la limite de 230 Euros par mois sur une durée maximale de 6 mois.

4. Au titre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. article 13) : dans la limite fixée par la réglementation, les dépenses effectuées pour le fonctionnement de l'observatoire, notamment les études, recherches et publications ou diffusion de travaux réalisés, dans le cadre des orientations arrêtées par le comité de pilotage de l'observatoire.

---

## **article 12**

Mutualisation élargie.

en vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord, considérant l'importance des besoins de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés au regard des sommes effectivement disponibles, conviennent, par application des articles L. 951-1, L. 961.9 et R. 952.4 du code du travail, d'affecter au financement de la formation dans ces entreprises une partie des fonds collectés au titre du plan de formation par l'OPCA-EFP auprès des entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ du présent accord.

Cette partie est déterminée annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP sur proposition des partenaires sociaux au vu de l'activité de l'année précédente, dans la limite de 20 % des fonds correspondants collectés au 28 février de chaque année.

Cette mutualisation s'effectue à l'intérieur de chaque section de l'OPCA-EFP concernée par le présent accord.

---

## **article 13**

Observatoire prospectif des métiers et qualifications.

en vigueur non étendu

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications est créé au sein de la CPNEFP de l'interbranche par accord du 26 mai 2005. L'OPCA-EFP contribuera à son financement selon les dispositions légales en vigueur (cf. article 11.3 § 4 ci-dessus).

Il est piloté par une instance paritaire composée de membres de la CPNEFP.

Il conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP.

Ses conditions de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de la CPNEFP.

---

## article 14

Commission de suivi de l'accord.

en vigueur non étendu

### 14.1. Composition

Les signataires du présent accord constituent une commission de suivi de l'accord.

Elle comprend paritairement deux collèges composés selon la règle suivante :

- collège des salariés : 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national, signataires du présent accord ;
- collège des employeurs : un nombre de représentants des organisations employeurs signataires égal au nombre total de représentants des organisations syndicales de salariés.

### 14.2. Compétences

Cette commission a pour mission de :

- suivre la mise en place des diverses dispositions du présent accord ;
- interpréter le texte même du présent accord ;
- adapter le texte du présent accord à d'éventuelles mesures législatives ou réglementaires nouvelles ;
- répondre soit à des salariés, soit à des employeurs, soit à une organisation signataire de salariés

ou d'employeurs, sur des difficultés d'application du présent accord.

#### 14.3. Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés.

Un secrétaire est désigné dans les mêmes conditions dans le collège autre que celui du président.

Le secrétariat administratif de la commission est assuré par le collègue employeur. La commission se réunit au moins une fois par an.

#### 14.4. Saisine

Les demandes de saisine de la commission lui sont adressées par courrier simple.

Le président et le secrétaire sont informés de l'arrivée de tout courrier adressé à la commission.

Ils sont habilités à déterminer la recevabilité des questions posées. Au besoin, ils interrogent la commission à ce sujet lors de la réunion qui suit l'arrivée du courrier.

Dans tous les cas, ils informent la commission de l'ensemble des courriers arrivés.

#### 14.5. Autorisation d'absence et remboursement des frais

Tout salarié dûment mandaté a le droit de s'absenter de son établissement pour représenter son organisation syndicale au sein de la commission de suivi, à condition d'en avertir son chef d'établissement. Son salaire est maintenu. L'OPCA rembourse ce salaire (charges comprises) à son employeur dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration exposés par les membres de la commission de suivi pour leur mission dans le cadre de cette commission sont pris en charge par l'OPCA-EFP dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur relatives au financement du paritarisme.

### **article 15**

Révision - Dénonciation.

en vigueur non étendu

L'une ou l'autre des organisations signataires peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître son intention 6 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties.

De même, chacune des organisations signataires peut demander la révision de certains articles du présent accord ou de l'accord lui-même. Il est alors procédé dans les mêmes conditions qu'à

l'alinéa précédent. La lettre doit alors préciser les articles dont la révision est demandée.

Dans ces 2 situations, le président de la commission de suivi convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation ou de demande de révision.

---

### **article 16**

Extension de l'accord.

en vigueur non étendu

Dès sa signature, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

---

### **article 17**

Durée de l'accord et date d'effet.

en vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de renégocier tous les trois ans au sujet des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle continue.

Le présent accord entre en application dès la publication de l'arrêté d'extension.

Cependant, l'accord s'applique dès sa signature pour les entreprises adhérant à l'un des organismes signataires.

---

## **article 18**

Accord de branche et accord d'entreprise.

en vigueur non étendu

Chaque entreprise peut conclure un accord d'entreprise portant amélioration des dispositions évoquées dans cet accord de branche.

En aucun cas, un accord d'entreprise ne peut introduire de dérogation aux dispositions de l'accord de branche.

---

## **article 19**

Dépôt officiel.

en vigueur non étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente :

- à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris,
- au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole de l'Ile-de-France,
- au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 mai 2005.