

Cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs

Avenant n° 8 du 25 mars 2005

Avenant relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

IDCC : 1726

Crée(e) par Avenant n° 8 du 25 mars 2005 BO conventions collectives 2005-17

Organisations patronales signataires :

Union nationale des économistes de la construction et des coordonnateurs.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale Force ouvrière ;

FNCB-SYNATPAU CFDT ;

BTP-SPABEIC CFE-CGC ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Préambule.

en vigueur non étendu

L'évolution des techniques appliquées dans le monde de la construction nécessite pour l'économiste de la construction qui a la charge d'évaluer le coût des ouvrages, une 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.

Il appartient aux partenaires sociaux de la branche professionnelle de développer l'accès des salariés à des actions de formations professionnelles conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- de la professionnalisation ;
- du plan de formation mis en oeuvre au sein de l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation (DIF) ;
- du congé individuel de formation (CIF).

Cet accord a pour but de favoriser le maintien des salariés dans leur emploi, l'évolution de carrière au sein de la branche professionnelle, de fidéliser les salariés au sein de la profession, et de permettre l'accès à l'emploi dans la branche.

Les dispositions du présent avenant complètent et adaptent, à compter de son extension, la convention collective nationale du 16 avril 1993, modifiée par les avenants n° 1 à 7.

Il définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises et particulièrement des exigences d'adaptabilité, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

article 1

Les dispositifs de formation.

en vigueur non étendu

1.1. La professionnalisation

Le contrat et la période de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale (CCN).

Ils sont mis en oeuvre 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, en partie en formation, en partie en situation de travail, et de l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) en lien avec la(les) qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNEFP la définition et le réexamen annuel des actions pour la mise en oeuvre de la professionnalisation.

1.1.1. Le contrat de professionnalisation.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

La formation devra représenter entre 15 à 25 % du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et/ou la durée de sa formation jusqu'à 50 %, dès lors que le salarié est demandeur d'emploi de plus d'un an, et/ou qu'il prépare un titre, un diplôme, ou une qualification professionnelle.

Une fiche informative du projet de professionnalisation, jointe à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNEFP, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation, âgés de moins de 26 ans à la date de la conclusion du contrat est fixée à 70 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification du diplôme, titre ou certificat préparé. A l'obtention de celui-ci, le titulaire bénéficiera d'une prime égale au différentiel entre 85 % et 70 % du salaire minimum conventionnel multiplié par la durée en mois du contrat, plafonnée à un mois de salaire minimum conventionnel correspondant à la classification obtenue.

La rémunération des salariés, sous contrat de professionnalisation, âgés d'au moins 26 ans, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, est fixée à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification du diplôme, titre ou certificat préparé.

1.1.2. La période de professionnalisation.

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés qui comptent 10 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié spécifiant :

- l'objectif et l'objet de la formation ;
- la durée et la date de la formation ;
- la quote-part en dehors du temps de travail ;
- la rémunération pendant la formation ;

- l'organisme de formation ;
- les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification).

Les heures de formation réalisées hors du temps de travail donnent droit au versement de l'allocation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, sous réserve de l'accord de financement de l'OPCA-PL. Cet accord est obligatoirement transmis à la CPNEFP dans un délai de 1 mois.

Lorsque la formation est réalisée, pour partie ou en totalité, hors du temps de travail, la demande de prise en charge doit parvenir à l'OPCA-PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail et définit les modalités de versement de l'allocation.

Les parties éligibles au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation bénéficieront d'une priorité à l'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

1.1.3. Formations prioritaires.

Sont prioritaires, au titre de la professionnalisation, les actions de formation aboutissant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale dans les thèmes suivants :

- études économie de la construction ;
- juridique - établissement des contrats ;
- secrétariat technique ;
- états parasites ;
- risques santé publique.

La CPNEFP s'efforcera de créer, dans les 3 ans à compter de la date d'extension du présent accord, des certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux thèmes ci-avant cités.

1.1.4. Apprentissage.

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

1.1.5. Tutorat.

Les parties signataires du présent accord, entendent favoriser l'accompagnement des salariés en professionnalisation, et souligner le rôle possible tenu par des salariés expérimentés au sein des entreprises.

1.1.5.1. Le tuteur.

La mise en place d'un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l'entreprise, d'un tuteur formé à cette mission.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, sa charge de travail sera adaptée en conséquence et le nombre de salariés confié à un tuteur est limité à un salarié.

L'exercice de la fonction tutorale et les compétences acquises sont prises en compte dans le cadre de l'entretien professionnel et l'évolution de carrière du salarié concerné par toute forme de valorisation conclue entre l'employeur et le tuteur pendant la durée de sa fonction.

Le tuteur est :

- soit un professionnel employeur, ayant le titre ;
- soit un salarié volontaire titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans.

Le nom du tuteur et sa qualité figurent sur le contrat de travail du salarié en contrat de professionnalisation, dont il signe les termes ainsi que son plan de formation et/ou l'annexe pédagogique.

1.1.5.1.1. Mission du tuteur.

Le tuteur a pour mission de :

- présenter, dès son embauche, la profession au salarié en contrat de professionnalisation ;
- situer l'entreprise dans la branche professionnelle et lui indiquer les contraintes déontologiques ;
- vérifier que le programme de formation prévu, annexé au contrat de travail, est bien respecté et les connaissances assimilées, à cet effet le tuteur consacre au moins 1 heure par semaine à une rencontre/entretien avec le salarié ;
- contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié, tant aux sessions de formation externes, qu'aux travaux qui lui sont confiés à des fins pédagogiques à l'intérieur de l'entreprise dans le cadre de la formation ;
- faciliter l'insertion du salarié au sein de l'entreprise ;
- vérifier par des bilans intermédiaires avec le formateur, la réalisation des objectifs du contrat ;
- participer à l'évaluation des acquis au regard des éléments constitutifs de la certification recherchée.

1.2. Le plan de formation

Les trois actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

Adaptation au poste de travail.

Toute action de formation, destinée à l'adaptation du salarié à son poste de travail, constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

Evolution et maintien dans l'emploi.

Toute action de formation suivie par le salarié liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi est une action de formation rendue nécessaire par la stratégie économique, l'évolution technologique, et la restructuration de l'entreprise. Elle est mise en oeuvre soit pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération, soit exceptionnellement hors du temps de travail dans la limite de 50 heures par an suivant accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures sont rémunérées et imputables au contingent d'heures supplémentaires.

Développement et acquisition des compétences.

Toute action de formation suivie par le salarié liée au développement ou acquisition de compétences visant à l'obtention d'une qualification ou d'une promotion est mise en oeuvre, soit pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération, soit exceptionnellement hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. Les heures exécutées pendant le temps de travail sont rémunérées et imputables au contingent des heures supplémentaires. Les heures exécutées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale aux 50 % de la rémunération nette de référence.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, spécifiant :

- l'objet et l'objectif de la formation ;
- la durée et les dates de la formation ;
- la quote-part en dehors du temps de travail ;
- la rémunération pendant la formation ;
- l'organisme de formation ;
- les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification).

Les priorités de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées en fonction des données issues de l'observatoire prospectif de métiers et des qualifications.

1.3. Le droit individuel à la formation

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures, plafonnée à 120 heures sur 6 ans.

La durée du droit est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel, et pour les salariés sous CDD de 4 mois, consécutifs ou non, et plus.

Le droit individuel de formation s'utilise :

- soit pendant le temps de travail si le départ en formation et le choix d'action sont négociés entre le salarié et l'employeur finalisé par un accord écrit spécifiant l'objet de la formation, la durée et les dates de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans le temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation) ;

- soit hors temps de travail si le départ en formation et le choix de l'action sont de la seule décision du salarié, la demande de formation étant déposée à l'OPCA-PL par l'employeur.

Les priorités de formations sont celles définies aux paragraphes 1.1.3.

Le financement de la formation dans le cadre du DIF est mutualisé au sein de la profession, le niveau de contribution est défini à l'article 2.1.

En cas de départ, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF conformément aux dispositions de la loi, ou continuer à bénéficier de son capital DIF au sein des entreprises de la branche.

article 2

Financement.

en vigueur non étendu

2.1. Versement des contributions

La profession d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs verse ses contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales (OPCA-PL), dont le siège est à Levallois-Perret (92309), 52/56, rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairement. Sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Les entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs versent obligatoirement, au titre du présent accord à l'OPCA-PL, leurs contributions dans les conditions suivantes :

Entreprises de moins de 10 salariés :

La contribution est fixée à 0,60 % de la masse salariale annuelle brute versée à compter du 1er janvier 2004 :

- en 2005 : 0,30 % au titre de la professionnalisation et 0,30 % au titre du plan de formation ;
- en 2006 : 0,40 % au titre de la professionnalisation et 0,20 % au titre du plan de formation ;
- en 2007 : 0,50 % au titre de la professionnalisation et 0,10 % au titre du plan de formation.

Dont 0,10 % de la masse salariale annuelle brute pour le DIF réparti à hauteur de 50 % au titre de la professionnalisation et 50 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 salariés et plus :

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale annuelle brute versée à compter du 1er janvier 2004 :

- en 2005 : 0,60 % au titre de la professionnalisation et 0,80 % au titre du plan de formation.
- en 2006 : 0,75 % au titre de la professionnalisation et 0,65 % au titre du plan de formation ;
- En 2007 : 0,85 % au titre de la professionnalisation et 0,55 % au titre du plan de formation.

Dont 0,10 % de la masse salariale annuelle brute pour le DIF réparti à hauteur de 50 % au titre de la professionnalisation et 50 % au titre du plan de formation.

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès son versement dans une section unique, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La contribution au titre du congé individuel de formation (0,20 % pour les entreprises de plus de 10 salariés) est versée au FONGECIF.

Ces taux de cotisation feront l'objet d'un examen et d'une réévaluation éventuelle chaque année, lors de l'élaboration du budget prévisionnel des actions de formations prioritaires prises en charge par l'OPCA-PL.

2.2. Prise en charge

L'OPCA-PL prendra en charge - les contrats de professionnalisation plafonnés à 23 /heure dont 10,50 /heure pour les salaires ;

- la formation des tuteurs à la hauteur du plafond réglementaire soit 15 /heure pour un plafond de 40 heures ;

- l'exercice de la fonction tutorale dans la limite du plafond réglementaire de 230 /mois.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

en vigueur non étendu

En application 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, les signataires du présent accord s'inscrivent dans la démarche visant à créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon des professions libérales et notamment de la branche professionnelle.

Ce dernier a pour mission de :

- proposer un état et un suivi de l'emploi et de la qualification dans les professions libérales, ainsi que leur évolution existante à court et moyen termes ;
- proposer des réflexions sur l'évolution de l'emploi et de la qualification, notamment par l'utilisation des politiques de l'emploi et de financement régionaux et/ou européens, et par la sollicitation des capacités d'analyse et de conception du service d'ingénierie de l'OPCA-PL ;
- établir un état comparatif emploi/qualification de la situation de la mixité professionnelle dans l'ensemble de la branche professionnelle ;
- répondre à toute demande particulière émanant de la CPNEFP.

La CPNEFP fixe les priorités d'études et d'analyses à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales.

article 4

Entretien professionnel.

en vigueur non étendu

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté bénéficie, soit à son initiative, soit à celle de son employeur, d'un entretien professionnel en vue de définir un projet professionnel le concernant et prenant en compte ses souhaits d'évolution et ses aptitudes.

L'entretien professionnel du salarié a pour finalité :

- d'élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d'évolution dans et hors

entreprise, de ses aptitudes au regard de son organisation, de ses perspectives d'évolution ;

- d'analyser ses besoins de formation professionnelle.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés également les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle, et sur l'évolution des métiers à la lumière des conclusions des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications des professions libérales ;

- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et de l'entreprise afin d'améliorer ses compétences et renforcer sa qualification ;

- l'identification des modifications dans l'organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels ils pourraient être fait appel en fonction des objectifs retenus ;

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation.

Cet entretien professionnel se tiendra au minimum une fois tous les 2 ans sur la base d'une modélisation élaborée par la CPNEFP. Il fera l'objet d'un procès-verbal signé par les 2 parties, et d'une synthèse annuelle aux institutions représentatives du personnel.

article 5

Passeport formation.

en vigueur non étendu

Le passeport formation est la propriété du salarié. Il recense les diplômes, les titres obtenus en formation initiale, les certificats de qualification professionnelle délivrés par la branche professionnelle et les attestations de formation professionnelle délivrées par les organismes de formation stipulant la nature et la durée de la formation continue suivie.

La CPNEFP élaborera un document spécifique transmis par l'intermédiaire de l'OPCA-PL à chaque salarié de la branche professionnelle que lui remettra son employeur.

Ce passeport formation devra être octroyé au salarié dépourvu de celui-ci, par son employeur lors de l'élaboration du contrat de travail.

article 6

Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience - Jury de VAE.

en vigueur non étendu

Tout salarié doit être informé de l'accessibilité à bénéficier d'un bilan de compétence ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), lors de son embauche et de l'entretien professionnel, notamment après dix ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à partir de 45 ans, sous réserve d'une année effective d'ancienneté dans l'entreprise.

La branche professionnelle organisera une information des salariés et des employeurs sur le dispositif VAE, son processus de mise en oeuvre et sur les titres, diplômes ou certificats accessibles aux projets professionnels.

Les salariés désireux de s'engager dans une démarche aboutissant à la fonction de " jurys de VAE " seront incités à suivre une formation appropriée à celle-ci.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération, aux paiements des frais de préparation de dossiers, de sessions, de jury, de pédagogie, transport, repas, hébergement, sont définies en CPNEFP et prises en charges par l'OPCA-PL.

article 7

Diffusion de l'information.

en vigueur non étendu

Une information paritaire relative à la formation professionnelle continue, son existence, ses modalités de mise en oeuvre, sera transmise annuellement aux salariés et aux employeurs par le biais de divers supports de communication définis par la CPNEFP, notamment ceux du paritarisme.

article 8

Révision de l'accord.

en vigueur non étendu

Selon l'article L. 934-2 du code du travail une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche professionnelle, en matière de formation professionnelle, fera l'objet d'une actualisation du présent avenant tous les 3 ans.

article 9

Suivi du présent accord.

en vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de procéder annuellement à une évaluation des conditions de mise oeuvre des dispositions du présent accord afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif " l'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue ".

article 10

Force obligatoire du présent accord.

en vigueur non étendu

Les accords d'entreprises ou d'établissement de la profession relatifs à la mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf à ce qu'elles soient plus favorables aux dispositions dudit accord.

article 11

Extension de l'accord.

en vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Le présent accord entrera en vigueur pour toute la profession dès la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 25 mars 2005.