

**Accord du 23 juin 2005**

**Accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle  
et au renforcement de leurs  
qualifications**

**Etendu par arrêté du 12 avril 2006 JORF 25 avril 2006.**

**IDCC : 759**

Crée(e) par Accord du 23 juin 2005 BO conventions collectives 2005-30 étendu par arrêté du 12 avril 2006 JORF 25 avril 2006

Organisations patronales signataires :

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

Fédération française des pompes funèbres.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération INTERCO-CFDT ;

Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC ;

Union nationale des services funéraires FO.

**Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement  
de leurs qualifications**

Préambule

en vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la mise en oeuvre, dans la branche des services funéraires, des dispositions de la loi du 4 mai 2004, ainsi que de celles 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.

Il s'inscrit également dans le prolongement des travaux en cours sur la conception des outils supports à la politique de développement des compétences dans les services funéraires.

Les partenaires sociaux affirment que la formation professionnelle constitue à la fois un atout pour les salariés en permettant leur développement individuel et un investissement pour les entreprises en contribuant à accroître la qualité du service rendu aux familles, leur efficacité et ainsi à maintenir, voire à créer des emplois.

Elle reste une des priorités de la profession puisque c'est un des moyens de mettre en adéquation les compétences et besoins des salariés avec l'évolution des métiers et des emplois

de la branche.

---

## **article 1**

Champ d'application.

en vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, exerçant leur activité sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Les accords d'entreprises ou d'établissements de la branche des services funéraires, relatifs à la mise en oeuvre de la formation professionnelle, de quelque niveau territorial que ce soit, et ayant le même objet, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

---

## **article 2**

Objectifs et priorités de la branche des services funéraires.

en vigueur étendu

Les partenaires signataires considèrent comme objectif prioritaire de la profession toutes les actions permettant de développer la qualification professionnelle et les compétences de l'ensemble des salariés de la branche en leur permettant de s'adapter à un nouvel emploi ou à l'évolution des emplois.

Sont considérées comme prioritaires les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- toutes actions permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective des pompes funèbres ;

- toutes actions permettant de perfectionner les salariés dans des domaines de compétences professionnelles ;
  - toutes actions permettant de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
  - toutes actions permettant aux salariés d'acquérir les connaissances permettant de s'adapter aux mutations techniques, technologiques et professionnelles ;
  - toutes actions au bénéfice des publics suivants :
    - salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
    - salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles techniques, technologiques et professionnelles, ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
    - salariés n'ayant pu bénéficier au cours des 3 dernières années d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise ;
    - salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle dans la branche ;
    - salariés ayant 45 ans et plus ;
    - femmes ou hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
    - femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
    - travailleurs handicapés ;
    - nouvel emploi dans le cadre d'une promotion.
- 

### **article 3**

Les contrats de professionnalisation.

en vigueur étendu

#### 3.1. Objectif.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par les contrats de

professionnalisation.

Ces contrats associent des séquences de formation avec l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

Le contrat de professionnalisation permet :

- de préparer un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche des services funéraires ;
- de préparer une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective des pompes funèbres ;
- de préparer un diplôme ou titre utilisable dans la branche des services funéraires.

### 3.2. Public visé par le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, quel que soit le niveau d'études, qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

### 3.3. Durée du contrat de professionnalisation.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en fonction du temps nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois minimum. Lorsque le contrat 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.

Toutefois, la durée du contrat ou de la période de professionnalisation peut être portée à un maximum de 24 mois lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, titres ou qualifications visés prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT, diplôme national de thanatopracteur...).

De surcroît, les parties signataires prévoient de se revoir à l'issue des travaux de l'observatoire des métiers, à savoir au 31 décembre 2006, pour préciser la nature des autres qualifications visées.

### 3.4. Durée de la formation des contrats de professionnalisation.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devra être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque la qualification le nécessitera.

Certains métiers, de par leur spécificité, nécessitent en plus de la formation théorique une formation en situation de cas pratiques en entreprise assurée par un tuteur. Pour ces métiers spécifiques définis par le décret n° 95-653 du 9 mai 1995, la durée des actions de formation

au titre du contrat de professionnalisation, telle que définie au premier alinéa du présent article, comporte des périodes minimales de formation théorique fixées par les articles R. 2223-42 à R. 2223-47 du code général des collectivités territoriales et des périodes de cas pratiques sous le contrôle d'un tuteur.

La formation pratique doit être effectuée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

### 3.5. Actions prioritaires au titre du contrat de professionnalisation.

Les actions au titre du contrat de professionnalisation prises en charge par l'OPCIB et considérées comme prioritaires sont les suivantes :

- les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle de la branche des services funéraires ;
- les qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la convention collective des pompes funèbres ;
- les diplômes et titres non spécifiques au funéraire mais conduisant à un métier exercé dans la branche des services funéraires ou le CQP " Agent technique marbrerie funéraire " de la branche carrières et matériaux.

### 3.6. Dispositions financières du contrat de professionnalisation.

Le montant des actions d'évaluation, de formation et de certification sera pris en charge par l'OPCIB sur une base forfaitaire horaire fixée à compter du 1er janvier 2005, à :

- 25 , pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en place par la branche des services funéraires, ou débouchant sur une certification favorisant l'employabilité dans la branche (CACES, FIMO, FCOS, ...) ;
- a titre transitoire, en attente de la mise en place, d'ici à fin 2006, des nouveaux CQP en cours de préparation, les contrats conclus pour une des formations prévues aux articles R. 2223-43 à R. 2223-46 du code général des collectivités territoriales, seront pris en charge sur une base forfaitaire de 23 ;
- 19 pour les autres contrats.

Les durées maximales de prise en charge de la formation pratique, pour les métiers visés à l'alinéa 3 " Durée de la formation des contrats de professionnalisation " seront fixées par la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

Les parties signataires conviennent que ces forfaits, établis en début d'exercice, pourront faire l'objet d'au moins une révision annuelle par la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

Ils pourront également être révisés en cours d'exercice, par la section paritaire professionnelle de l'OPCIB, au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds du dispositif professionnalisation,

sur la base des éléments chiffrés devant être communiqués, trimestriellement, par l'OPCIB, à la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

---

## **article 4**

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

en vigueur étendu

### 4.1. L'entretien professionnel.

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de faire le point sur son parcours professionnel avec l'employeur et de déterminer son projet professionnel en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une formation à la conduite des entretiens professionnels.

[\*Dans le cadre de cet entretien, les parties signataires du présent accord prévoient la prise en charge par l'OPCIB des formations aux entretiens professionnels, sur le dispositif professionnalisation, sur la base des frais réels de formation.\*] (1)

La mise en oeuvre de l'entretien professionnel s'effectue conformément aux modalités établies par la CPNEFP et selon les dispositions d'un accord d'entreprise ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les parties signataires recommandent que la synthèse de l'entretien fasse l'objet d'un document écrit, établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

Les instances représentatives du personnel seront, si elles existent dans l'entreprise, informées sous forme d'un bilan, en nombre et par catégorie de formation, des demandes de formation résultant des entretiens professionnels.

### 4.2. Le passeport formation.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation.

Ce passeport permettra à chaque salarié, à son initiative, de faire répertorier ses diplômes formations et autres expériences qu'il juge utiles d'y voir figurer. Le passeport formation reste

la propriété du salarié qui en garde la responsabilité de constitution, d'utilisation et d'actualisation. Il peut ainsi faire valoir ses compétences et mieux gérer l'évolution de son projet professionnel.

Les parties signataires conviennent donc d'étudier, au terme de la négociation paritaire au plan national interprofessionnel sur ce thème, les conditions et modalités de mise en oeuvre de ce passeport de formation.

#### 4.3. Le congé de bilan de compétences.

Conformément aux dispositions du code du travail, le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet à tous les salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin d'élaborer un projet professionnel.

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences.

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences de 24 heures s'il a travaillé en tant que salarié pendant au moins 5 années consécutives ou non.

(1) [Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail \(arrêté du 12 avril 2006, art. 1er\).](#)

### **article 5**

Période de professionnalisation pour les salariés.

en vigueur étendu

#### 5.1. Objectif.

Les parties signataires conviennent de mettre en place et de développer dans la branche les périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

#### 5.2. Salariés prioritaires au titre des périodes de professionnalisation.

Les salariés prioritaires au titre des périodes de professionnalisation sont les suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions techniques, technologiques et professionnelles et de l'organisation du travail ;
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;

- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou femmes et hommes après un congé parental ;
- travailleurs handicapés et assimilés (art. L. 323-3 du code du travail) ;
- salariés de tous niveaux accédant à des fonctions ou missions nouvelles ;
- salariés en état d'inaptitude partielle ou totale à leur poste de travail.

### 5.3. Actions prioritaires au titre des périodes de professionnalisation.

La période de professionnalisation doit permettre au salarié :

- soit d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle utilisable dans la branche ;
- soit un CQP créé par la CPNEFP de la branche des services funéraires, soit le CQP " Agent technique marbrerie funéraire " de la branche carrières et matériaux ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective des pompes funèbres ;
- soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par la CPNEFP, en fonction des besoins de la branche.

### 5.4. Durée et modalités de la formation des périodes de professionnalisation.

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 21 heures.

Certains métiers, de par leur spécificité, nécessitent en plus de la formation théorique, une formation en situation de cas pratiques en entreprise assurée par un tuteur. Pour ces métiers spécifiques définis par le décret 95-653 du 9 mai 1995, la durée des actions de formation au titre du contrat de professionnalisation, telle que définie au premier alinéa du présent article, comporte des périodes minimum de formation théorique fixées par les articles R. 2223-42 à R. 2223-47 du code général des collectivités territoriales et des périodes de cas pratiques sous le contrôle d'un tuteur.

La formation pratique doit être effectuée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet de la période de professionnalisation.

### 5.5. Mise en oeuvre des périodes de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation seront mises en oeuvre suivant le processus suivant :

- évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire et prise en compte de l'expérience du salarié ;



- établissement d'un parcours de formation personnalisé ;

- réalisation du parcours de formation par le salarié.

#### 5.6. Dispositions financières des périodes de professionnalisation.

Le montant des actions d'évaluation, de formation et de certification sera pris en charge par l'OPCIB sur une base forfaitaire horaire fixée, à compter du 1er janvier 2005, à :

- 25 , pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en place par la branche des services funéraires, ou débouchant sur une certification favorisant l'employabilité dans la branche (CACES, FIMO, FCOS, ...) ;

- à titre transitoire, en attente de la mise en place, d'ici à fin 2006, des nouveaux CQP en cours de préparation, les contrats conclus pour une des formations prévues aux articles R. 2223-43 à R. 2223-47 du code général des collectivités territoriales seront pris en charge sur une base forfaitaire de 23 ;

- 19 pour les autres contrats.

Les durées maximales de prise en charge de la formation pratique, pour les métiers visés à l'alinéa 3 de l'article 5.4. " Durée et modalités de la formation des périodes de professionnalisation " seront fixées par la section paritaire de l'OPCIB.

Les parties signataires conviennent que ces forfaits, établis en début d'exercice, pourront faire l'objet d'au moins une révision annuelle par la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

Ils pourront être également révisés en cours d'exercice, par la section paritaire professionnelle, au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds du dispositif professionnalisation, sur la base des éléments chiffrés devant être communiqués, trimestriellement, par l'OPCIB, à la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

---

## **article 6**

Le tutorat.

en vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent que la branche doit renforcer le tutorat pour contribuer à la réussite des contrats et des périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, à la transmission des compétences au sein des entreprises.

Le tutorat a pour fonctions principales d'accueillir, d'aider et d'accompagner les salariés sous

contrats et périodes de professionnalisation, de transmettre les connaissances et compétences nécessaires au salarié et de participer à l'évaluation durant la formation et de s'assurer de son suivi.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise. Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelles suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Il doit notamment avoir suivi une formation de formateur ou posséder une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

En outre, les parties signataires rappellent que le tuteur doit être la personne qui assure réellement l'accompagnement et la formation du salarié en contrat ou période de professionnalisation.

Les parties signataires recommandent également que le tuteur ne suive pas simultanément les activités de plus de 2 salariés, tous contrats de professionnalisation et d'apprentissage confondus.

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

Le montant des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale sera prise en charge par l'OPCIB dans la limite de 40 heures sur une base forfaitaire horaire de 15 .

Les actions d'exercice de la fonction tutorale seront prises en charge par l'OPCIB dans la limite de 6 mois sur une base forfaitaire horaire de 230 par mois.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte et de valoriser l'exercice des fonctions tutorales. Cette valorisation peut se traduire notamment par :

- l'attribution de 1 jour de congé complémentaire par stagiaire ayant suivi le cursus de formation préparant à l'un des CQP de la branche ou à un titre ou diplôme de la branche et s'étant présenté à l'examen correspondant. Ces jours de congé complémentaires seront attribués au tuteur dans la limite de 2 jours complémentaires de congé par an ;

- la prise en compte, dans la gestion des carrières et dans les actions de VAE des tuteurs, des compétences acquises lors de leurs fonctions tutorales.

---

## **article 7**

Le plan de formation de l'entreprise.

en vigueur étendu

Les parties signataires demandent aux entreprises de prendre en considération, dans le cadre de leur politique de formation, les objectifs et priorités spécifiques à la branche, définis à l'article 2 du présent accord.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, sont consultés au moins 1 fois par an sur le projet de plan de formation.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste de travail.

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont déterminées par l'entreprise. Elle les rémunère, celles-ci étant réalisées sur le temps de travail du salarié.

- les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Le temps de formation conduisant à un dépassement du temps de travail et cela dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos.

- des actions liées au développement des compétences des salariés.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et ce pour une durée maximale de 80 heures par an et par salarié. L'accord du salarié est nécessaire. Il perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette.

---

## **article 8**

Le droit individuel à la formation (DIF).

en vigueur étendu

### 8.1. Objectif et modalités du DIF.

Tout salarié employé à temps plein, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

A titre dérogatoire, un salarié présent dans l'entreprise au 7 mai 2004 bénéficiera d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures au 1er janvier 2005. Cette dérogation ne s'appliquera pas aux salariés qui ne seraient plus dans les effectifs à la date de signature du présent accord.

Pour les salariés en CDD, dès lors qu'ils ont une ancienneté dans l'entreprise de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, la durée annuelle du DIF est calculée pro rata temporis.

Les salariés en contrat à durée indéterminée, à temps partiel, dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale de travail bénéficient d'un droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle du pro rata temporis.

Le DIF peut se cumuler pendant 6 ans, jusqu'à une durée totale de 120 heures ou, pour les salariés à temps partiel, jusqu'à l'acquisition des 120 heures.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF, selon des modalités définies au sein de chaque entreprise.

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

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, l'entreprise et le salarié sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel de 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 du 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 le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront s'effectuer hors ou pendant le temps de travail.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation au titre de son DIF.

Il en va de même en cas de démission du salarié, 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 préavis.

#### 8.2. Actions prioritaires au titre du DIF.

Les parties signataires conviennent que les actions de formation considérées comme prioritaires au titre du DIF pour pouvoir être prises en charge sur les fonds collectés au titre du dispositif de professionnalisation sont les suivantes :

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue dans la convention collective nationale des pompes funèbres ;
- les actions de promotion ayant pour objet d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de perfectionnement des connaissances professionnelles en lien avec les emplois des entreprises de la branche.

#### 8.3. Dispositions financières du DIF pour les actions prioritaires.

Pour les salariés en CDI, les coûts pédagogiques, [\*la rémunération ou l'allocation formation,\*]  
(1) les frais de déplacement et d'hébergement éventuels ainsi que les frais de restauration engagés au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCIB sur le dispositif de la professionnalisation.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°) du code du travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

---

### **article 9**

La mise en place d'un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

en vigueur étendu

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation et des dispositions du protocole d'accord du 4 avril 2004, la branche a décidé de créer un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire, qui est piloté par la CPNEFP, est financé par l'OPCIB sur la contribution des entreprises au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF, selon des règles établies par la CPNEFP.

La CPFM assure le fonctionnement administratif de l'observatoire.

#### **article 10**

Rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

en vigueur étendu

Sans préjudice des missions déjà attribuées à la CPNEFP par les différents accords nationaux interprofessionnels et par l'article 420 de la convention collective nationale des pompes funèbres, les parties signataires décident de renforcer, comme suit, le rôle de la CPNEFP en matière de formation.

La CPNEFP aura notamment à :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi de la branche en se basant sur les travaux effectués par l'observatoire des métiers du funéraire, et formuler toutes propositions ou recommandations en la matière ;
- étudier les conditions de mise en oeuvre de l'entretien professionnel et du passeport formation et formuler toutes propositions ou recommandations en la matière ;
- examiner et proposer les ajustements nécessaires aux actions de formations ou parcours de professionnalisation définies comme prioritaires par les signataires du présent accord ;
- décider de la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les conditions fixées par l'accord du 13 septembre 2000, assurer leur mise en place, leur suivi et leur actualisation.

---

#### **article 11**

La promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation.

en vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche professionnelle des métiers du funéraire et des entreprises à définir les moyens propres à assurer l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

---

## **article 12**

La validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur.

en vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle d'obtenir un titre à finalité professionnelle.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en oeuvre seront précisés ultérieurement, dans l'attente des futures négociations interprofessionnelles.

---

## **article 13**

Rôle et missions de l'encadrement.

en vigueur étendu

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assurer son rôle, notamment en :

- l'informer sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;

- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

---

## **article 14**

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle.

en vigueur étendu

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires décident des affectations suivantes :

a) Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés. (1)

A compter du 1er janvier 2005, les entreprises consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année précédente, dont :

- 0,2 % pour le congé individuel de formation versé au Fongecif ;
- 0,5 % pour les priorités définies par le présent accord de branche, à savoir :
  - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3 et 5 du présent accord ;
  - les actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ;
  - les actions d'exercice de la fonction tutorale ;
  - le financement des frais de formation ([\*salaires\*] (2), coûts pédagogiques, [\*allocation de formation\*] (2), transport, repas et hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
  - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 9 du présent accord ;
  - les actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus à l'article 4.1 du présent accord ;
  - les dépenses engagées par la branche pour l'organisation, le fonctionnement et la promotion des CQP.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCIB.



- 0,9 % au titre du plan de formation géré directement par l'entreprise ou versé à un OPCA.

b) Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés.

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2005 sur la base de la masse salariale de l'année précédente ;

- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2006 sur la base de la masse salariale de l'année précédente.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCIB.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation visés aux articles 3 et 5 du présent accord ;

- les actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ;

- les actions d'exercice de la fonction tutorale ;

- le financement des frais de formation ([\*salaires\*] (3), coûts pédagogiques, [\*allocation de formation\*] (3), transport, repas et hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;

- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 9 du présent accord ;

- les frais de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus à l'article 4.1 du présent accord ;

- les dépenses engagées par la branche pour l'organisation, le fonctionnement et la promotion des CQP.

- à concurrence du solde du montant des versements :

- les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) pour les actions non prioritaires ;

- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise

en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;

- et plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

L'intégralité des sommes collectées par l'OPCIB au titre des contributions minimum, telles que prévues ci-dessus, est mutualisée dès sa réception.

La section paritaire professionnelle des services funéraires détermine les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions financières.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°) du code du travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

(3) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°) du code du travail.

## **article 15**

Dispositions diverses.

en vigueur étendu

### 15.1. Suivi de l'accord.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective nationale des pompes funèbres se réuniront pour effectuer un bilan sur la mise oeuvre du présent accord dans les 12 mois suivant sa signature et procéder si nécessaire à des ajustements.

### 15.2. Durée de l'accord et extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 janvier 1985 relatif à la négociation sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ainsi que les dispositions des articles 1.2, 1.3 et 1.4 de l'accord du 20 décembre 1994 modifié par l'avenant du 8 décembre 1995.

Il constitue un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe des prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 et sera soumis à la procédure d'extension conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 juin 2005.