

Brochure n° 3295

Convention collective nationale

IDCC : 1951. – **CABINETS
OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILES**
(3^e édition. – Août 2003)

AVENANT N° 18 DU 20 DÉCEMBRE 2004

PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550243M*

IDCC : 1951

Cet avenant annule et remplace le titre XI de la convention collective des cabinets ou entreprises en automobiles par les dispositions arrêtées ci-après :

- aucun accord d'entreprise ne peut déroger au titre XI de la convention collective ;
- le présent avenant est déposé dans un délai de 15 jours de sa signature à la DDTE et au conseil de prud'homme de Paris. Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi et de la cohésion sociale ;
- le présent avenant entre en application le 1^{er} janvier 2005.

Article 11

Formation professionnelle

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets ou entreprises d'expertises et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

Article 11.1

Versement des contributions

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles versent la totalité de leurs contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, 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 social est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber.

Ces contributions sont fixées comme suit :

Cabinets ou entreprises d'expertises de moins de 10 salariés

La contribution est fixée à 0,75 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée, à hauteur :

- de 0,40 % au titre de la « professionnalisation » ;
- de 0,35 % au titre du « plan de formation ».

Cabinets ou entreprises d'expertises de 10 salariés et plus

La contribution est fixée à 1,40 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,50 % au titre de la « professionnalisation » ;
- de 0,90 % au titre du « plan de formation ».

Chacune de ces contributions est mutualisée dès leur versement dans leur section respective, quel que soit l'effectif des cabinets ou entreprises d'expertises.

L'OPCA-PL adresse annuellement le relevé des cotisations à la commission paritaire.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir les contributions au titre du congé individuel de formation (0,20 %) et le 1 % CDD, celles-ci sont versées au FONGECIF.

Article 11.2

Les dispositifs de formation

La professionnalisation : contrats et périodes

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires. Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles les organisent avec un accompagnement tutorial.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi) en application de l'article 11.8 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

A la signature du présent accord, sont prioritaires, au titre du contrat comme de la période de la professionnalisation, les formations dont l'énonciation suit :

- l'unité C du diplôme d'expert en automobiles ;
- les formations diplômantes de secrétariat.

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la période ou du contrat de professionnalisation selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment dans le cadre d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

Le coût forfaitaire horaire de prise en charge est fixé annuellement par les parties signataires du présent avenant, il est modulable par la commission paritaire selon ses critères de priorités.

11.2.1. Le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est destiné à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.

Il est également ouvert aux personnes embauchées en vue d'obtenir la qualification d'expert en automobiles.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou pour obtenir un certificat de qualification professionnelle et une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Pendant ce contrat, le cabinet d'expertise ou l'entreprise d'expertises en automobiles s'engage à fournir au titulaire une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder à un emploi dans un cabinet ou une entreprise d'expertises en automobiles ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'exercice professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi dès leur inscription à l'ANPE, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour vers l'emploi.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des séquences de formation ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une activité professionnelle dans le cabinet ou l'entreprise, en lien avec la qualification recherchée ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

11.2.1.1. Nature du contrat.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail pour une durée de 6 à 12 mois et qui peut être portée à 24 mois pour l'obtention de l'unité C selon le référentiel du diplôme d'expert en automobiles.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation agréé, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

11.2.1.2. Rémunération.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant le contrat une rémunération égale à celle du coefficient 135 de la grille des minima conventionnels.

Pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation qui sont titulaire d'un diplôme tel que le baccalauréat, d'un BTS ou POST BTS ou licence, la rémunération est au minimum équivalente au coefficient 145.

Pour les stagiaires experts la rémunération est au minimum égale à celle du coefficient 165.

11.2.1.3. Durée.

Dans le cadre de l'unité C, la durée de la formation est fixée à 252 heures dispensées par un organisme extérieur, réparties sur 2 années auxquelles s'ajoutent la formation effectuée au sein de l'entreprise. Le candidat ne peut se présenter à l'unité C que s'il justifie au minimum de 2 années d'expérience professionnelle au sein d'un cabinet d'expertise en automobiles.

11.2.1.4. Tutorat.

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles organisent les contrats de formation avec un accompagnement tutorial.

11.2.2. La période de professionnalisation des salariés des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles.

Elle a pour objet notamment de permettre à des publics prioritaires d'acquérir la qualification nécessaire pour consolider la deuxième partie de leur carrière professionnelle.

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'exercice professionnel, de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés, qui comptent 10 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimum d'au moins 1 an dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises en automobiles ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
- aux hommes et femmes après un congé parental ;
- aux salariés, après une longue maladie en arrêt ou accident de travail durant au moins 6 mois ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

11.2.2.1. Objectifs de la période de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objectif pour le salarié :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini annuellement par la CPNE.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles.

Cette période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation de l'expérience (VAE).

11.2.2.2. Rémunération.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Dans les deux 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.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Les actions effectuées en dehors du temps de travail sont rémunérées sur la base de 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné et le salarié bénéficie de la sécurité sociale et du régime de prévoyance.

11.2.2.3. Engagements.

Lorsque les périodes de formation se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou de l'employeur après accord écrit avec le salarié, le cabinet ou l'entreprise d'expertises

en automobiles définit la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

11.2.2.4. Formations prioritaires.

Les actions prioritaires à la signature du présent accord sont :

- unité C du diplôme d'expert en automobiles ;
- les formations diplômantes de secrétariat.

Article 11.3

Le plan de formation

Les orientations de la branche professionnelle doivent permettre à tous les salariés des cabinets et entreprises d'expertises en automobiles de se former tout au long de leur vie professionnelle. Le cabinet peut établir un plan prévisionnel de formation pour tous les salariés quel que soit leur effectif.

Les actions de formation relevant du plan de formation sont :

- a) Les actions d'adaptation au poste de travail ;
- b) Les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ;
- c) Les actions de développement des compétences.

La branche professionnelle définit chaque année les orientations dans le cadre du plan de formation des salariés des cabinets d'expertises et entreprises d'expertises en automobiles.

Les actions de formation d'adaptation *a* sont mises en œuvre pendant le temps de travail. L'employeur doit mettre en œuvre les actions de formation en faveur des salariés ayant notamment les niveaux de qualification les moins élevés et en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, pour faciliter leur évolution professionnelle.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi *b* ainsi que les actions de développement des compétences *c*, notamment celles de l'enseignement à distance peuvent également se dérouler en partie hors du temps de travail, dans la limite de 50 heures pour les actions de type *b*, et de 80 heures pour les actions de type *c* et par salarié après la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Lorsque les périodes de formation se déroulent en partie en dehors du temps de travail soit sur l'initiative du salarié ou de l'employeur après accord avec le salarié, le cabinet ou l'entreprise d'expertises en automobiles définit la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les périodes de formation effectuées en dehors du temps de travail après accord avec le salarié donnent lieu au versement d'une allocation établie sur la base de 50 % du salaire net. Durant ces périodes de formation les garanties de la sécurité sociale et du régime de prévoyance sont maintenues.

Le refus du salarié de participer à des formations de types *a* et *b* réalisées en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluriannuellement par la commission paritaire.

Les formations prioritaires définies par la commission paritaire sont financées par l'OPCA-PL.

Article 11.4

Le droit individuel à la formation

Un droit individuel à la formation (DIF), d'une durée annuelle de 21 heures, est ouvert à tout salarié sous contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté de 1 an dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises en automobiles. Ce droit est cumulable sur 6 ans. Il est plafonné à 126 heures quel que soit le nombre d'années cumulées.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit est calculée *pro rata temporis* des mois de présence du salarié dans le cabinet.

Les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Salariés entrés en cours d'année : depuis la date où le droit est ouvert (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le DIF est calculé *pro rata temporis* des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date.

Le droit individuel à la formation est ouvert à compter du 1^{er} janvier 2004.

En cas d'accord entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action de formation, le coût de la formation est financé par l'OPCA-PL. Lorsque l'action de formation s'effectue hors du temps de travail, le salarié perçoit l'allocation formation versée par l'OPCA-PL à l'employeur. A la signature de l'avenant, les actions de formation des salariés ayant pour objet le développement des compétences relevant des priorités arrêtées par la commission paritaire sont prioritaires.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Transférabilité

Au cours de l'année de rupture de la relation contractuelle dans les conditions fixées ci-après, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois écoulés depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie :

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde

Le montant de l'allocation formation acquise et n'ayant pas donné lieu à l'utilisation est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ du cabinet ou entreprise d'expertises.

Les sommes ainsi capitalisées doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, une action de formation ou de VAE engagée avant la fin de la période de préavis.

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de demander à exercer ce droit pendant le préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le salarié doit en faire la demande avant la fin du préavis ; à défaut, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à un bilan de compétences, une action de formation ou de VAE commencée avant la fin de son préavis.

En cas de mise ou de départ à la retraite

Le DIF n'est pas transférable.

Le présent avenant crée l'article 11.5 nouveau.

Article 11.5

Dispositifs d'accompagnement professionnel

11.5.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

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 ouvrent la négociation créant un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la commission paritaire.

11.5.2. Information auprès des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles.

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles, des salariés de la profession et des organismes de formation et des informations d'ordre général sur les priorités définies par la commission paritaire.

Tout envoi de l'OPCA-PL est soumis à l'accord préalable de la commission paritaire.

Le présent avenant crée l'article 11.6 nouveau.

Article 11.6

Commission paritaire nationale de l'emploi

Cette commission paritaire constitue dans le champ de compétence l'organe d'information, d'étude et de concertation dans les domaines de la

formation professionnelle et de l'emploi et, d'une façon plus générale, d'examen de toutes questions relevant de leurs attributions en vertu des dispositions interprofessionnelles applicables en la matière.

Le présent avenant crée l'article 11.7 nouveau.

Article 11.7

Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

La commission est composée de 5 membres par collège. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 1 membre titulaire et 1 membre suppléant. Les organisations syndicales d'employeurs désignent un nombre égal de membres titulaires et suppléants.

Les membres suppléants peuvent occasionnellement assister aux réunions, mais en tant qu'observateurs tant qu'ils ne représentent pas un titulaire absent. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

La commission paritaire nationale de l'emploi est présidée alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salarié ou employeur.

Le mandat du président est de 2 ans.

Le présent avenant crée l'article 11.8 nouveau.

Article 11.8

Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

Deux domaines de compétence, définis par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, du 1^{er} mars 1989 et celui du 3 juillet 1991, dévolus à la commission paritaire nationale de l'emploi, une mission en matière d'emploi d'une part, et en matière de formation professionnelle, d'autre part.

1. En matière d'emploi

A. – Un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi

La commission a, en outre, un rôle de prévention et d'alerte envers les cabinets d'expertise.

La commission procède :

a) A l'examen de la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, ceci afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux ;

b) A l'étude et l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable ;

c) A l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;

- d) A une réflexion sur l'organisation et la réduction du temps de travail ;
- e) Aux modalités d'insertion professionnelle des jeunes.

B. – Un rôle de prévention et d'alerte

La commission procède à l'examen des cas de licenciement collectif pour motif économique intervenant dans la profession :

a) En cas de difficultés économiques d'une entreprise, pouvant résulter soit d'une baisse d'activité, soit de l'introduction de nouvelles technologies, la commission est obligatoirement saisie. Elle propose, selon le cas, un dispositif permettant le maintien de l'activité et des emplois ou la mise en place d'une cellule de reclassement ;

b) En cas de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est obligatoirement saisie lorsque celui-ci pose un problème de reclassement ;

L'entreprise doit communiquer immédiatement à la commission :

1° Les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées ou décidées ;

2° Le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;

3° Le calendrier des licenciements ;

4° Les mesures examinées et décidées pour réduire les conséquences de ces décisions sur l'emploi. L'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

De même, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est saisie par le secrétaire du comité d'entreprise. Elle peut concourir à l'établissement du plan social. En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la commission formule des recommandations, propositions ou mises en garde, en matière d'emploi et de formation, à l'intention de l'ensemble des entreprises et organismes de formation de la profession.

2. En matière de formation professionnelle

D'une manière générale la commission paritaire nationale de l'emploi a pour rôle de promouvoir la politique de formation définie par la branche.

Elle a notamment pour mission :

a) De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et éventuellement de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification. Dans ce but, la commission est régulièrement informée de l'activité des établissements de formation relevant de la profession ;

b) De suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle ;

c) De préciser les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation menées par les organismes de formation, de proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession. Elle est saisie des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels ;

d) Dans le cadre des premières formations techniques ou professionnelles, elle examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche. En outre, elle valide le contenu pédagogique des formations proposées par les écoles ou les centres de formations agréés par la branche ;

e) Elle définit les qualifications professionnelles qui doivent être développées dans le cadre du contrat de qualification et examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission de tuteur ;

f) Elle définit les priorités en matière de congés individuels de formation et en informe les organismes de gestion de congés de formation ;

g) Elle est consultée avant toute conclusion préalable de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP). Elle est informée des conclusions de ces études.

D'une manière générale la commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

La commission paritaire nationale de l'emploi est destinataire des travaux conduits par l'observatoire des métiers ou d'institutions sociales de la profession en ce qui concerne les changements qualitatifs observés, les emplois nouveaux qui apparaissent et les perspectives à court et moyen terme.

Le présent avenant crée l'article 11.9 nouveau.

Article 11.9

Fonctionnement

La commission paritaire se réunit obligatoirement une fois par semestre. Elle se réunit également à la demande d'au moins 2 organisations membres de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Le président de la commission paritaire nationale de l'emploi convoque les parties, établit l'ordre du jour accompagné des documents ou études, relatifs à chaque point de l'ordre du jour.

A. – Saisine

En cas de saisine, celle-ci doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du président de la commission paritaire nationale pour l'emploi.

Elle est initiée soit par les organisations de salariés soit par les organisations d'employeurs. Elle peut l'être également par le secrétaire ou le président du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut par le délégué du personnel ou à titre individuel par l'une ou l'autre partie employeurs ou salariés pour les cabinets ou entreprises d'expertises de moins de 11 salariés, auquel cas la commission statue, au préalable, sur la validité de cette saisine, eu égard au domaine de compétence de la commission.

La saisine doit être accompagnée des informations (documents, etc.) sur la nature de la saisine, afin d'éclairer les membres de la commission.

La commission siège au plus tard dans les 15 jours de la saisine.

B). – Délibérations et avis

Les délibérations ne sont valables que si la majorité des membres de la commission sont présents. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents dûment mandatés.

Dans le cas d'une saisine portant sur l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission peut entendre les représentants des salariés et de l'employeur. La décision de la commission fait l'objet d'un avis qui est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'entreprise.

C. – Moyens

Le secrétariat est assuré par une organisation patronale selon l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969. Le personnel administratif devra effectuer une période de stage de formation d'un minimum de 3 jours consécutifs avant la prise de fonction, puis de 1 jour les années suivantes. Les membres désignés et le personnel technique éventuel devront effectuer un stage de formation d'un minimum de 3 jours sur les attributions et le fonctionnement avant la prise de fonction, puis de 1 jour minimum les années suivantes.

Les fonctions des membres de la commission paritaire nationale de l'emploi sont gratuites. Les frais occasionnés pour l'exercice de leur mandat sont remboursés dans les mêmes conditions que les délégués des commissions paritaires ou mixtes.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat (temps de déplacements, réunions préparatoires et séances plénières) est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Celui-ci peut se faire rembourser des frais occasionnés par l'absence du stagiaire auprès du fonds créé à cet effet.

Les frais d'étude liés à la politique de formation et d'emploi, décidés par les partenaires sociaux, sont pris en charge éventuellement, après délibération et accord du conseil d'administration paritaire de l'organisme collecteur agréé et selon les dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail.

Le présent avenant crée l'article 11.10 nouveau.

Article 11.10

Information des employeurs et des salariés

Une information sur la création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi est mise en œuvre par les partenaires sociaux siégeant à la commission, au plus tard dans les 3 mois de l'entrée en vigueur des dispositions arrêtées dans le présent avenant de la convention collective nationale.

Le présent avenant crée l'article 11.11 nouveau.

Article 11.11

Bilan

Un bilan du fonctionnement ainsi que des études réalisées sous son impulsion est publié par la commission paritaire nationale pour l'emploi tous les 2 ans. Celui-ci est transmis à la commission paritaire professionnelle nationale.

Le présent avenant crée l'article 11.12 nouveau.

Article 11.12

Formation initiale de l'expert stagiaire

Le stagiaire effectue une période de formation en relation directe avec l'activité du salarié dans l'intérêt de la profession de 8 jours au minimum, consécutifs ou non, par année civile, jusqu'à l'obtention de son diplôme d'état en vigueur.

Le présent avenant crée l'article 11.13 nouveau.

Article 11.13

Formation continue de l'expert diplômé

L'expert diplômé effectue une période de formation en relation directe avec l'activité du salarié dans l'intérêt de la profession de 4 jours au minimum, consécutifs ou non, par année civile, après l'ancienneté dans le cabinet ou entreprise d'expertises tel que défini à l'article 3.6.

Le présent avenant crée l'article 11.14 nouveau.

Article 11.14

Formation initiale du personnel administratif

Le personnel effectue une période de formation en relation directe avec l'activité du salarié dans l'intérêt de la profession de 3 jours au minimum, consécutifs ou non, dans les 12 premiers mois de son contrat de travail.

Le présent avenant crée l'article 11.15 nouveau.

Article 11.15

Formation continue du personnel administratif

Le personnel effectue une période de formation en relation directe avec l'activité du salarié dans l'intérêt de la profession de 1 jour au minimum, fractionné ou non, par année civile, selon les critères définis à l'article 3.6

Le présent avenant crée l'article 11.16 nouveau.

Article 11-16

Négociation triennale

Les priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle font l'objet d'une révision du titre XI de la convention collective

nationale des cabinets ou entreprises d'expertises tous les 3 ans par la commission paritaire en tenant compte, éventuellement, des évolutions constatées par l'observatoire des métiers et des qualifications.

Le présent avenant crée l'article 11.17 nouveau.

Article 11.17

Formation économique, sociale et syndicale

Les salariés, notamment ceux appelé à siéger dans les institutions représentatives du personnel : commission paritaire professionnelle nationale, commission sociale et culturelle, commission paritaire nationale pour l'emploi et délégués peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou syndicale organisés soit par des centres de formation rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés ne peuvent excéder 18 jours par année civile.

La configuration des cabinets ou entreprise d'expertises doit conduire les salariés et les employeurs à rechercher un accord, notamment lorsque les stages de formation sont prévus dans des délais qui permettent à l'employeur de pourvoir au remplacement du stagiaire.

Un fond mutualisé alimenté par chaque employeur à la hauteur de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année assure notamment la rémunération des congés et le financement de la formation.

Les charges liées au remplacement du stagiaire sont financées par le fonds prévu au titre XIV. Les dispositions du titre XIV de la présente convention précisent le fonctionnement de ce fonds.

Le présent avenant crée l'article 11.18 nouveau.

Article 11.18

Contribution à la formation continue

La contribution de l'employeur à la formation continue prévue par le livre 9 du code du travail est versée, selon la forme juridique du cabinet ou entreprise d'expertises tel que précisé dans le champ d'application de la présente convention, à l'OPCA-PL pour les salariés ou FIF-PL pour les non-salariés.

Fait à Pantin, le 20 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNEAMI ;
CSNEAF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
FO ;
CGT.