

**Avenant du 2 Décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur du Bricolage modifiant l'accord formation du 28 décembre 1994 et l'article 10 de la Convention Collective Nationale du Bricolage du 30 septembre 1991.**

Préambule

- Article 1 Mise en œuvre de la Formation Professionnelle tout au long de la vie
- Article 2 Le droit individuel à la formation (DIF)
- Article 3 Le congé individuel de formation (CIF)
- Article 4 Les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
- Article 5 La mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi
- Article 6 Développement de la fonction tutorale
- Article 7 La mise en œuvre de la période de professionnalisation pour des salariés des entreprises
- Article 8 Les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications
- Article 9 Dispositions financières
- Article 10 Dispositions relatives au FORCO
- Article 11 Modification des dispositions conventionnelles précédentes*
- Article 12 Durée accord
- Article 13 Caractère obligatoire
- Article 14 Notification et validité de l'accord
- Article 15 Date d'application et suivi de l'accord
- Article 16 Dépôt et demande d'extension

**Avenant du 2 Décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur du Bricolage modifiant l'accord formation du 28 décembre 1994 et l'article 10 de la Convention Collective Nationale du Bricolage du 30 septembre 1991.**

**Préambule**

En référence aux accord nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche du bricolage conviennent de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les signataires, en fonction des objectifs cités ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- Anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie ... et leurs impacts sur les métiers
- Adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge
- Développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie
- Développer la formation par professionnalisation et par apprentissage
- Faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE)
- Préparer les jeunes aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers
- Maîtriser l'offre de formation
- Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle
- Faciliter l'accès à la formation aux personnes qui après une absence de l'entreprise reprennent leur activité professionnelle (congé maternité, congé parental...) et aux travailleurs handicapés
- Donner aux institutions représentatives du personnel l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois *dans l'entreprise*, sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès
- Donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel

Afin de suivre la mise en oeuvre de la politique ainsi définie, les signataires conviennent de s'appuyer sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

**Article 1**

**Mise en œuvre de la Formation Professionnelle tout au long de la vie**

Les signataires conviennent d'encourager la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle, et notamment :

- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec l'entreprise,
  - du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à leur initiative,
  - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de l'entreprise,
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, pour les jeunes, pour les demandeurs d'emploi et pour les salariés visés à l'article 5 du présent accord, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Ils réaffirment le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle, en conformité au titre 5 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ils confient par ailleurs à la CPNEFP une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle, conformément à l'article L934-2 du code du travail.

Conformément aux avenants du 8 juillet 2004 modifiant l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les signataires souhaitent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et entendent faciliter la mise en œuvre :

- de l'entretien professionnel
- du bilan de compétences
- de la validation des acquis de l'expérience
- du passeport formation.

#### 1.1 L'entretien professionnel

Chaque salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, dans les modalités définies par le chef d'entreprise.

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretiens et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en œuvre des entretiens professionnels,
- préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, et en dehors de toute présence de tiers
- formaliser par écrit les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations ; un exemplaire écrit est remis au salarié
- informer et consulter les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

#### 1.2 Le bilan de compétences

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

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

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

#### 1.3 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles, chaque salarié peut demander le bénéfice de la VAE dès

lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de trois années, en rapport avec la certification recherchée. Le congé de validation des acquis de l'expérience ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

- le dispositif du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié
- et par l'OPCA ou l'entreprise en cas de démarche accompagnée formellement par l'entreprise.

Dans ce cadre, les signataires confient à la CPNEFP les missions de :

- prévoir les conditions d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE,
- préciser les conditions favorisant l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif à la VAE,
- préciser les modalités de prise en charge financière de l'OPCA concernant les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de VAE.

#### 1.4 Le passeport formation

Les signataires souhaitent que chaque salarié puisse à son initiative établir un passeport formation qui reste sa propriété, et sous sa responsabilité d'utilisation, sur lequel il peut inscrire ses connaissances, compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ils précisent qu'en aucun cas celui-ci ne peut être demandé par l'employeur.

## **Article 2**

### **Le droit individuel à la formation (DIF)**

Les signataires considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. Ils conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année.

#### **2.1 Principes**

Les signataires rappellent que tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Les droits sont acquis annuellement et peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Cependant, ils conviennent que tout salarié employé à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant une ancienneté minimum d'un an, et dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 22 heures, bénéficiera chaque année d'un droit individuel à la formation dont la durée sera calculée au prorata temporis, mais ne pourra être inférieure à 14 heures.

##### 2.1.1 Pendant - hors temps de travail

Les signataires rappellent également que le bénéfice du droit individuel à la formation (DIF) est destiné à permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en dehors du temps de travail.

Toutefois, pour toute action de formation professionnelle visée en lien avec l'emploi occupé ou celui qu'il vise dans l'entreprise, les signataires conviennent que le salarié pourra réaliser son DIF, en totalité ou en partie, sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Dans le cas où la formation éligible au DIF et correspondant à l'emploi du salarié concernerait une formation prévue au plan de formation de l'entreprise, les signataires conviennent qu'elle se déroule par principe sur le temps de travail sauf accord contraire des parties.

### 2.1.2 Priorités

Les signataires conviennent que les actions de formation éligibles en priorité au DIF sont les actions de formation relevant des domaines suivants :

- Commerce et Vente
- Logistique
- Sécurité et Environnement
- Management
- Administratif, Gestion et Systèmes d'Information
- Produits

### 2.1.3 Prise en charge financière

Les signataires rappellent que les coûts pédagogiques et les frais annexes, correspondants aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables au titre du plan de formation et du 0.5 % dans le cadre des priorités définies dans le présent accord. Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 4 du présent accord.

### 2.1.4 Mise en oeuvre

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son 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, en tenant compte des conclusions de l'entretien professionnel, et des priorités définies au paragraphe 2.1.2 par l'accord de branche ou par un accord d'entreprise.

Les signataires souhaitent que le droit à DIF soit calculé sur la base d'une année civile.

Ainsi, ils s'accordent pour que chaque année tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise au 31 décembre, acquiert un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, qu'il peut utiliser dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Cette durée est calculée au prorata temporis pour les salariés à temps partiel, sans être inférieure à 14 heures pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 22 heures.

Pour la 1<sup>ère</sup> année de mise en œuvre en 2005 :

Le décompte des droits ouverts au DIF est calculé sur la période du 7/5/2004 au 31/12/2004, sur la base de 14 heures.

Les signataires s'entendent pour que les premières heures capitalisées au titre du DIF soient mobilisables dès le 1/1/2005.

En conséquence :

- tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) justifiant d'une ancienneté d'au moins un an au 31 décembre 2004 dans l'entreprise, acquiert à cette même date un droit individuel à la formation, d'une durée de 14 heures, qu'il peut utiliser dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005.
- tout salarié employé à temps partiel sous CDI dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 22 heures, justifiant d'une ancienneté d'au moins un an au 31 décembre 2004 dans l'entreprise, acquiert à cette même date un droit individuel à la formation d'une durée de 14 heures, qu'il peut utiliser dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005
- tout salarié employé à temps partiel sous CDI dont la durée contractuelle de travail est inférieure à 22 heures, justifiant d'une ancienneté d'au moins un an au 31 décembre 2004 dans l'entreprise, acquiert à cette même date un droit individuel à la formation, d'une durée calculée au prorata temporis de son horaire de travail.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir son droit au DIF, sa demande est remise en main propre à l'employeur contre décharge. Dès lors, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de sa demande.

Chaque salarié est informé de l'état de ses droits annuellement, selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (ex : information jointe au bulletin de paie...).

Pour faciliter la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment par le développement des compétences dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), les signataires proposent en annexe un modèle de lettre de demande du salarié auprès de son employeur (annexe 1).

## 2.2 Transférabilité

Le DIF est transférable en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai- congé. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. L'employeur est tenu le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF.

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

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

## 2.3 DIF et CIF

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation, à charge de la CPNEFP de modifier cette base forfaitaire.

## 2.4 DIF et CDD

Conformément à la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation (DIF) prévu à l'article L. 933-1 prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois fixé au b de l'article L. 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre. Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L. 933-3 à L. 933-6. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

## **Article 3**

### **Le congé individuel de formation (CIF)**

Les signataires rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF compétent. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,
- un appui à l'élaboration de son projet.

Le coût des actions de validation des acquis et de bilan de compétences dont peut bénéficier le salarié peut être pris en charge par le FONGECIF. Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail.

Après avoir élaboré son projet, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 31-19 et 31-20 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

#### **Article 4**

##### **Les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise**

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le bilan et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20/09/2003, les signataires rappellent que :

##### 4.1 Les actions d'adaptation

sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

##### 4.2 Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi

sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

##### 4.3 Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5% de leur forfait.

Dans ce cadre, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

#### **Article 5**

##### **La mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi**

**5.1** Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les signataires rappellent le rôle essentiel de la branche professionnelle dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation.

#### 5.1.1 Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui désirent compléter leur formation, ou acquérir une formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

#### 5.1.2 Principes

Ce contrat est mis 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, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s), et pour laquelle le suivi est assuré par le tuteur,
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

#### 5.1.3 Durée du contrat de professionnalisation

Afin de tenir compte du temps nécessaire au redéploiement de l'offre de formation, et des données issues de l'observatoire des métiers et des qualifications, les signataires conviennent que, dans le cadre d'un contrat ou action de professionnalisation, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt quatre mois, à condition que le référentiel pédagogique l'exige, pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- permettre l'obtention d'un CQP, d'une qualification professionnelle reconnue par la branche, d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, et d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans un délai de deux ans, ils demandent à la CPNEFP d'étudier l'opportunité de revoir les dispositions du présent alinéa.

#### 5.1.4 Durée des actions de formation

Pour les cas visés à l'article 5.1.3 ou s'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial au regard des besoins en formation du bénéficiaire et au vu des évaluations du salarié (remise à niveau, actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat...), dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, les signataires du présent accord décident dès lors où le référentiel pédagogique l'exige que la durée des actions de formation du contrat ou de la période de professionnalisation pourra être portée jusqu'à 50% maximum de la durée initiale du contrat.

### **5.2 Prise en charge financière**

Ils conviennent que pour l'ensemble des publics concernés, les natures de certifications donnant lieu à une participation financière de l'OPCA concerné sont les certifications ci-dessous :

- les certificats de qualifications professionnelles de la branche du Bricolage (CQP),
- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche du Bricolage,
- les qualifications professionnelles établies par la CPNEFP,
- et les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP.

### **5.3 Rémunération des bénéficiaires**

Les signataires rappellent que les salariés titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 65% et 80% du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins vingt-six ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

#### **5.4 Evaluation - Validation – Insertion professionnelle**

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les signataires demandent que chaque année la CPNEFP examine les moyens mis en œuvre propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle du Bricolage, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée.

### **Article 6**

#### **Développement de la fonction tutorale**

Les signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que 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.

Le tuteur assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre l'organisme de formation et le salarié de l'entreprise.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir et accompagner le salarié dans l'entreprise
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Ils conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans la branche pour exercer cette mission.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. A cet effet, les signataires conviennent de limiter à deux le nombre de jeunes suivis et encadrés par tuteur.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Les signataires demandent à la CPNEFP de veiller au développement de la formation tutorale.

### **Article 7**

#### **La mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises**

**7.1** La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

##### 7.1.1 Bénéficiaires

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, et notamment aux salariés rattachés aux filières commerciales, logistiques et services de la branche du bricolage,
- aux salariés sans qualification professionnelle reconnue,
- aux salariés ayant une qualification inférieure au niveau IV de l'éducation nationale (baccalauréat),
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité,
- aux personnes qui reprennent leur activité professionnelle après une suspension du contrat de travail supérieure à 4 mois consécutifs
- aux travailleurs handicapés.

### 7.1.2 Principes

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, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les signataires décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

Ils précisent que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L900-3 du code du travail.

## **7.2 Prise en charge financière**

Les signataires souhaitent que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné, soient celles au bénéfice :

- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,
- des salariés sans qualification professionnelle reconnue,
- et des salariés ayant une qualification inférieure au niveau IV de l'éducation nationale.

## **7.3 Rémunération des bénéficiaires**

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

## **Article 8**

### **L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires décident de choisir « l'Observatoire des Métiers, de l'Emploi et des Qualifications du Commerce » géré par le FORCO, pour réaliser les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher.

#### 8.1 Rôle de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doit permettre de :

- connaître les métiers existants et les aptitudes qu'ils requièrent,

- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois.
- mettre en œuvre des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail...) permettant de suivre et d'anticiper les conséquences des évolutions économiques, technologiques et sociales de la profession sur les métiers.

## 8.2 Comité paritaire de pilotage de la branche

Les signataires conviennent que les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche composent le comité paritaire de pilotage de l'observatoire. Ce comité paritaire de pilotage de l'observatoire peut se faire assister dès qu'il le juge utile, par un représentant de « l'Observatoire des Métiers, de l'Emploi et des Qualifications du Commerce », ou par un expert de son choix.

Ce comité décide des études permettant d'éclairer les tendances d'évolution des métiers, et permettant ainsi à la branche de disposer des compétences nécessaires.

## 8.3 Observatoire et CPNEFP

Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein de la CPNEFP à laquelle ils sont régulièrement communiqués. Les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel du bricolage (ex : OREF...).

Les signataires rappellent leur attachement à ce que la CPNEFP de la branche du bricolage soit informée des études éclairant l'évolution prévisible des emplois dans le secteur d'activité du bricolage et/ou des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle.

## **Article 9**

### **Dispositions financières**

Pour les entreprises employant au minimum dix salariés, les signataires rappellent qu'à compter du 1/1/2004, ces entreprises doivent consacrer, chaque année, une contribution minimale équivalente à 1,60 %, et :

- effectuer un versement correspondant à 0,20 % aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF)
- effectuer un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FORCO, pour assurer le financement :
  - ⊖ des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
  - des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
- affecter le solde de leur contribution au financement direct par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA, des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
  - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
  - ⊖ la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
  - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
  - et, plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 22 de l'accord national interprofessionnel du 20/09/2003 ; sous réserve de dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

Pour les entreprises employant moins de dix salariés, les signataires rappellent que les entreprises doivent chaque année consacrer une contribution minimale équivalente à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2004,
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité au FORCO.

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,
  - les actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
- à concurrence du solde du montant des versements :

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF),
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
- et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 22 de l'accord national interprofessionnel du 20/09/2003 ; sous réserve de dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

## Article 10

### Dispositions spécifiques relatives au FORCO

Les signataires rappellent l'adhésion des entreprises rattachées à la branche du Bricolage au FORCO.

Les signataires demandent à la CPNEFP de :

- définir chaque année à l'intention du FORCO les priorités d'actions
- prévoir la collecte et la répartition au sein du FORCO, des fonds correspondant au financement des dites priorités.
- définir les forfaits horaires sur la base desquels sont prises en charge : les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation,
- définir les conditions dans lesquelles le FORCO assure la prise en charge des actions de préparation et de formation des tuteurs, ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale,

Les dispositions ci-dessus sont mentionnées dans un document transmis par la CPNEFP au FORCO, lequel le tient à la disposition des entreprises et des salariés.

Afin de faciliter la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, et de favoriser une utilisation optimale de l'ensemble des ressources, les signataires demandent à la CPNEFP du Bricolage de solliciter le FORCO pour obtenir :

- un état des sommes collectées au titre des contributions du 0,50% et du 0,15%, ainsi qu'un montant prévisionnel des prises en charge en tenant compte des priorités et moyens définis par la branche du bricolage, dans le mois qui suit la date d'exigibilité de ces contributions,
- un bilan d'activité se rapportant à l'année précédant celle au titre de laquelle l'affectation visée ci-dessus intervient, au plus tard le 30 avril de chaque année,
- un état trimestriel portant sur les actions de formation professionnelle réalisées, les financements engagés et des disponibilités financières au titre de l'ensemble des dispositifs pour lequel il effectue la prise en charge.

Les signataires demandent à la branche de s'assurer auprès du conseil d'administration du FORCO de la mise en œuvre des moyens nécessaires, sur le plan territorial pour répondre au besoin d'information des entreprises et des salariés.

## Article 11

### Dispositions relatives à la modification des dispositions conventionnelles antérieures

Afin d'assurer la cohérence avec les dispositions conventionnelles antérieures, les signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale du bricolage ( 30 septembre 1991) et à l'accord du 28 décembre 1994.

#### 11.1 - Modifications apportées à la convention collective nationale du bricolage (30 septembre 1991) :

Article 10-2 : Apprentissage :

Le texte de l'article 10-2 est supprimé et remplacé par le suivant :

« 16 ans est une condition d'âge minimum et 25 ans d'âge maximum pour l'admission à l'apprentissage ; toutefois les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent accéder à l'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle d'enseignement secondaire .

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat écrit signé des deux parties ».

Article 10-3 : formation du personnel de l'entreprise :

Le premier tiret de l'alinéa 2 est complété comme suit : « les actions d'adaptation et de maintien des compétences ».

Article 10-4 : Négociation

L'ensemble de l'article est supprimé et remplacé par : « Conformément à la législation en vigueur, les parties signataires s'engagent à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ».

#### 11-2 Modifications apportées à l'accord du 28 décembre 1994 :

Article 3 : du développement de l'apprentissage :

- l'alinéa 1 est inchangé
- l'alinéa 2 est supprimé
- l'alinéa 3 est supprimé
- l'alinéa 4 est supprimé
- l'alinéa 5 est supprimé

Article 4 : Des contrats d'insertion en alternance  
L'article est supprimé.

Article 5 : du capital temps formation  
L'article est supprimé.

Article 6 : du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés  
Cet article devient l'article 4.

Article 7 : du plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés  
Cet article devient l'article 5.

Article 8 : mutualisation de groupe  
Cet article devient l'article 6.

Article 9 : choix de l'opérateur  
Cet article devient l'article 7.

Article 10 : conditions suspensives  
Cet article devient l'article 8.

Article 11 : durée  
Cet article devient l'article 9.

Article 12 : dépôt et extension  
Cet article devient l'article 10.

#### **Article 12**

##### **Durée accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'une quelconque des parties signataires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

#### **Article 13**

##### **Caractère obligatoire**

Les signataires du présent accord conviennent qu' il ne peut être dérogé au présent accord, par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### **Article 14**

##### **Notification et validité de l'accord**

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

#### **Article 15**

##### **Date d'application et suivi de l'accord**

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature.  
Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

#### **Article 16**

##### **Dépôt et demande d'extension**

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, lieu de signature et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 Décembre 2004

Pour la Fédération des Magasins de Bricolage  
M. Yves Vacher

Pour la CFE CGC  
Mme Danielle Vandewalle

Pour la CFTC CSFV  
M. Jean-Michel Fruit

Pour la FEC/CGT-FO  
Mme Annie Dechezelles

Pour la Fédération des Services CFDT  
M. Jean-Louis Bienvenu

Pour la Fédération CGT Commerce  
Mme Marcelle Allanore

ANNEXE 1 : Modèle de Lettre de demande de DIF

Lettre établie en double exemplaire et remise en main propre contre décharge

Madame, Monsieur,

Par la présente, je sollicite la mise en œuvre de mon Droit Individuel à la Formation conformément à l'article L 933-3 du code du travail.

La formation que je souhaite réaliser aura lieu du ..... au ..... pour une durée totale de ..... (jours/heures) et s'effectuera :

- pendant mon temps de travail (maintien de la rémunération habituelle)
- hors de mon temps de travail, (versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence)

et aura pour objet ....., ce qui relève :

- d'une des priorités définies par la branche (action relevant des domaines suivants : commerce et vente, logistique, sécurité et environnement, management, administratif, gestion et systèmes d'information, produits.)
- ou d'une des catégories suivantes :
  - action de promotion,
  - action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
  - action de formation ayant pour objectif l'acquisition de qualifications visées à l'article L900-3 du code du travail.

Sans réponse de votre part dans un délai d'un mois, et conformément à l'article L 933-3 alinéa 1 du code du travail, je considérerai ma demande comme acceptée.

Date

Signature