

ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL PORTANT MODIFICATION DU TITRE XXV DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE

Article 1

Le présent accord national professionnel annule et remplace comme suit le titre XXV de la convention collective nationale du personnel des Greffes des Tribunaux De Commerce.

TITRE XXV Formation professionnelle continue

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés des Greffes, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles visent, en particulier, les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, notamment la formation assurée par le CNG
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- toute action au bénéfice des publics suivants :
 - salariés ayant au moins 10 ans d'activité professionnelle et n'ayant pas bénéficié de formation depuis au moins 10 ans,
 - salariés âgés de moins de 26 ans d'un niveau de formation initiale inférieure ou égale au bac titulaire d'un diplôme bac + 2 dans une discipline non juridique.

ARTICLE 51 (inchangé)

Le CNG étant habilité à dispenser la formation professionnelle des employés des greffes, une prime complémentaire est accordée aux candidats qui auront subi avec succès l'examen de fin de cycle dans les conditions suivantes :

- note de 10 à 12/20 : 5 points supplémentaires
- note de 13 à 14/20 : 8 points supplémentaires
- note de 14 et plus : 12 points supplémentaires

**ARTICLE 52 – APPLICATION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 5
DECEMBRE 2003**

Les articles qui suivent ont pour objet de mettre en œuvre au sein des Greffes des Tribunaux de Commerce, les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la Loi du 4 mai 2004 relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

lh - sur
JPV

JND

du CT

ARTICLE 53 – LES DISPOSITIFS DE FORMATION

1.- LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats de professionnalisation sont des contrats de travail conclus soit pour une durée déterminée de six à douze mois, soit pour une durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre six et douze mois débute dès la conclusion du contrat de formation . Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les demandeurs d'emploi sans qualification et pour les jeunes de moins de 26 ans.

Ces contrats sont destinés en priorité aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi d'un niveau de formation initiale inférieure ou égale au bac, ou titulaire d'un diplôme bac + 2 dans une discipline non juridique. Les actions de formation effectuées sous contrat de professionnalisation sont destinées à faire acquérir une qualification reconnue par la convention collective ou définie par la CPNE

Un tuteur est désigné par l'employeur pour l'accueillir et guider le personnel bénéficiaire de ce contrat.

La formation du tuteur et l'accompagnement du tuteur constituent une priorité du financement par la branche.

2. - LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les périodes de professionnalisation sont organisées dans les conditions légales.

Elles sont ouvertes aux publics visés à l'article L982-1 du code du travail. Elles ont pour objet de faire acquérir une qualification reconnue par la convention collective ou définie par la CPNE

Si les périodes de professionnalisation se déroulent en dehors du temps de travail, un accord écrit signé entre l'employeur et le salarié fixe les engagements réciproques souscrits dans les conditions de l'article L932-1 III et IV du Code du Travail

Dans ce cas, le salarié reçoit une allocation de formation imputable sur la participation au titre de la formation professionnelle.

3. - LE PLAN DE FORMATION CONTINUE

Les formations relevant du plan sont :

- toute action pour assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail.
- les actions liées à l'évolution des emplois ou à leur maintien.
- les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

La définition des priorités des plans de formation pluriannuels et des modalités de formations mises en oeuvre, y compris dans le cadre de la professionnalisation, est effectuée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

La formation agréée sous le n°11751650675 dite formation CNG, dispensée par le Conseil National des greffiers s'inscrit dans ce cadre; cette formation est ouverte à tous les personnels des greffes et sanctionnée par un diplôme reconnu par la profession.

Cette formation se déroule actuellement sur deux ans :

- un premier cycle de formation à but général,
- un deuxième cycle de formation spécialisée dans l'un des deux grands domaines d'activité des greffes -- judiciaire ou registre du commerce et des sociétés --.

A la signature de l'accord, la formation CNG est prioritaire à toute autre formation dans l'attribution des financements de l'OPCA PL.


JPV





4 - LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

a- Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Conformément aux dispositions légales, tout salarié employé à temps plein, ayant un an d'ancienneté, bénéficie chaque année civile d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 21 heures. Pour les salariés à temps partiel, ainsi que ceux embauchés en cours d'année, cette durée est calculée au prorata temporis.

L'ancienneté est calculée à compter de la date de l'embauche. Au titre de 2004, l'ancienneté sera calculée à partir du 6 mai 2004, soit un DIF correspondant à 14 heures pour un salarié ayant un an d'ancienneté à cette date et justifiant d'un temps d'activité complet entre le 6 mai et le 31 décembre.

Les droits acquis au titre du DIF 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 126 heures. Pour les salariés à temps partiel le plafond de 126 heures s'applique quel que soit le nombre d'années.

La définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF est effectuée annuellement par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi prévue par le présent accord.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'employeur.

La formation est mise en œuvre hors du temps de travail. Elle peut, avec l'accord de l'employeur, par exception être dispensée pendant le temps de travail si elle entre dans les priorités définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi dans le cadre du plan de formation.

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 correspondant à 50% de sa rémunération nette de référence.

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 ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont prioritaires.

b - Salariés sous contrat de travail à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 4 mois bénéficient d'un DIF dont la durée est calculée au prorata de la durée du contrat.

Les actions de formation sont mises en œuvre soit au terme du contrat soit, avec l'accord de l'employeur, durant le temps de travail et les frais y afférents sont pris en charge par l'organisme collecteur agréé (le Fongecif destinataire de la contribution 1% formation).

h r sus

J P V

J W D

d e T

Article 4

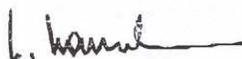
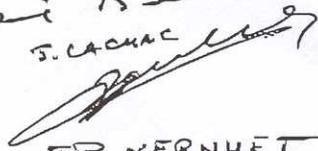
Le présent accord entre en vigueur le jour suivant son dépôt à la DDTEFP et au Conseil de Prud'hommes de Paris conformément à l'article L132-10 du Code du Travail.

Il est porté à la connaissance des greffiers et des salariés au moyen d'une copie envoyée dans tous les greffes.

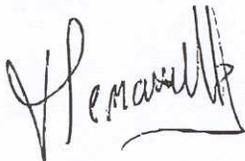
Il est soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L133-8 du Code du Travail.

Les signataires

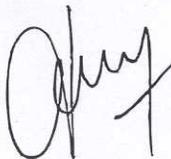
Pour le CNG


L. Hamel
C. BLANCHARD
S. WILKINS - BARON
C. B. B. B.
S. CACHAC

JP VERNHET


Pour la Fédération
FEC-CGT-FO



Pour la Fédération des
Des Services CFDT



Pour la Fédération
CFTC

Pour la FNECS-CFE-CGC

DURAFOUR


Pour la Fédération
CGT

Fait à Paris, le 14 décembre 2004