

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

IDCC : 2272. – **ASSAINISSEMENT
ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

(1^{re} édition. – Décembre 2004)

AVENANT N° 5 DU 13 DÉCEMBRE 2004

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0550306M*

IDCC : 2272

PRÉAMBULE

Le présent texte, conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle afin de faciliter l'évolution des emplois et des compétences des salariés de la branche et d'accroître leurs capacités d'adaptation face aux évolutions techniques, économiques, organisationnelles et environnementales.

La branche a décidé de maintenir sa politique incitative de formation professionnelle initiale et continue, au bénéfice d'une approche prévisionnelle de l'évolution des emplois et des compétences. C'est une condition de modernisation des entreprises et de valorisation de leurs activités d'une part et un gage de reconnaissance professionnelle pour les salariés d'autre part.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle. Ils considèrent en particulier que l'accès des femmes et des salariés à temps partiels à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière.

Orientations prioritaires :

- favoriser l'intégration des jeunes par l'apprentissage à chaque niveau de l'entreprise ;

- développer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés ;
- inciter à l'élaboration de plans de formation annuels voire pluriannuels dans chaque entreprise, en mettant l'accent sur le maintien dans l'emploi et la seconde carrière des salariés de 45 ans et plus ;
- promouvoir le développement du tutorat et de l'accompagnement professionnel ;
- renforcer les compétences managériales, organisationnelles et relationnelles des salariés en fonction de leur niveau de responsabilité ;
- porter un intérêt tout particulier à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques par des actions de formation appropriées en prenant en compte la reconversion des salariés inaptes ;
- favoriser l'accès à la promotion sociale par la formation tout au long de la vie en facilitant les démarches individuelles des salariés et le développement de projets professionnels ;
- associer les institutions représentatives du personnel des entreprises à la politique de formation.

8.1.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

8.1.1.1. Missions :

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'assainissement et de la maintenance industrielle a pour mission de réaliser des études prospectives sur les métiers et les qualifications de la branche professionnelle, au niveau national, en intégrant le cas échéant, la dimension européenne : identifier les sources d'information (clients, entreprises, CE, réglementation, études diverses...); collecter les informations ; analyser et synthétiser les données ; afin :

- d'enrichir les réflexions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois ;
- d'accompagner la commission sociale paritaire dans sa définition de la politique formation, nécessaire au développement professionnel et personnel des salariés et au développement économique de la profession ;
- d'aider les entreprises dans leur projet de développement des compétences.

8.1.1.2. Pilotage :

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, placé sous la responsabilité de la FNSA, est piloté par la commission nationale paritaire de l'emploi, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 2.4 de la présente convention. Dans le cadre de la politique de formation définie par la branche professionnelle, la CPNE préconise des axes d'études, donne son avis sur le financement des missions de l'observatoire et rend compte à la commission sociale paritaire des travaux réalisés.

8.1.1.3. Financement et gestion :

Cet observatoire est financé sur les fonds collectés par les OPCA de la branche à hauteur de 5 % de la contribution des entreprises de la profession au titre de la professionnalisation (soit sur le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) et sa gestion est assurée par la FNSA.

8.1.2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article 2.4 de la présente convention, il est constitué entre la FNSEA et les organisations syndicales partenaires une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Cette commission a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités des organisations signataires de la présente convention, en matière de formation, de formuler à cet effet, et après examen de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et qualifications professionnelles établies par l'observatoire prospectif des métiers, toutes observations et propositions utiles et suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Elle est constituée de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative et autant de représentants du syndicat des employeurs.

Elle est présidée par le président de la commission sociale (ou son représentant), le secrétariat est assuré par la FNSEA.

Elle se réunit au moins 2 fois par an et suivant un calendrier fixé par avance. L'ordre du jour est établi d'un commun accord entre la FNSEA et les organisations syndicales.

La CPNE a une mission générale de promotion de la politique de formation dans la branche, en particulier la mise en place des certificats de qualification professionnelle. A ce titre, elle est plus particulièrement chargée du suivi de l'application du présent accord. En matière d'emploi, elle a une mission générale d'information et de propositions. A ce titre, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

8.1.3 L'accès à la formation.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle privilégient l'accès de tous les salariés à la formation et souhaitent la mise en œuvre de tous les dispositifs visés ci-dessous. La branche souhaite développer des formations qualifiantes et diplômantes justifiées par l'évolution de la profession. A ce titre, elle s'engage à participer à l'élaboration ou à l'adaptation de formations aboutissant à des diplômes de l'éducation nationale, à des titres homologués ou à des certificats de qualification professionnelle définis par la branche.

8.1.3.1. L'apprentissage :

Le recrutement et l'intégration des jeunes sont reconnus comme une action prioritaire. L'apprentissage est une voie de formation diplômante à privilégier. Les entreprises privilégieront les recours aux contrats d'apprentissage et attacheront une attention particulière à l'intégration durable de ces jeunes dans l'entreprise.

L'entreprise veillera à respecter l'adéquation entre le diplôme préparé avec les compétences nécessaires à la qualification recherchée.

Les contrats d'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pendant la durée du contrat, l'intéressé est salarié de l'entreprise. A ce titre, il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

8.1.3.2. Le contrat de professionnalisation :

Compte tenu de la priorité donnée par la branche à la formation par la voie de l'apprentissage pour intégrer les jeunes dans la profession, le contrat de professionnalisation sera ouvert de préférence aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi et l'équilibre de la pyramide des âges des entreprises.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. S'il est conclu à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats de professionnalisation concernant les métiers de la branche et lorsque la nature de la qualification l'oblige pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois).

8.1.3.3. La période de professionnalisation :

Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la profession en leur permettant de consolider leur qualification professionnelle ou d'en acquérir une nouvelle. Elle comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, en particulier au management des équipes en vue de leur adaptation aux évolutions technologiques.

Les actions prioritaires visent à permettre l'acquisition d'un socle minimal de connaissances (lecture, écriture, calcul) ; à s'adapter aux évolutions techniques, aux nouvelles contraintes réglementaires, notamment européennes ; à la prévention des risques ; à l'encadrement et au management des équipes ; à l'acquisition de nouvelles compétences (ex. : permis poids lourd).

Dans la profession, les emplois directement concernés par les évolutions technologiques seront prioritaires.

Sont définis comme publics prioritaires les salariés des premiers niveaux de qualification ; les salariés de plus de 45 ans ; les salariés en situation de mobilité ; les salariés en situation de reconversion professionnelle ou accédant à de nouvelles fonctions.

A l'issue d'une période de 3 ans, la CPNE dressera un bilan des recours aux périodes de professionnalisation afin de redéfinir le cas échéant les priorités.

8.1.3.4. Les plans de formation :

Afin de promouvoir les projets de formation professionnelle, les entreprises, quel que soit leur effectif, s'emploieront à élaborer des plans de formation pluriannuels prenant en compte les différents types d'actions :

- actions d'adaptation au poste de travail ;
- actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés ;
- actions liées au développement des compétences des salariés.

L'élaboration de ce plan, document de référence, sera l'occasion pour les entreprises de réfléchir à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise, d'une part, et de prendre en compte les souhaits d'adaptation et d'évolution personnelle de leurs salariés, d'autre part. L'accent sera mis sur les actions prioritaires et sur les publics prioritaires.

Chaque année cette réflexion sera précédée d'un bilan des actions engagées au cours de l'année précédente.

Les représentants du personnel seront étroitement associés à ces réflexions nonobstant le rôle qui leur est dévolu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Considérant que l'amélioration des conditions de travail et de sécurité du personnel constitue une priorité pour la profession, l'accent sera mis sur les actions de formation du personnel à la sécurité et à la prévention des risques.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité d'accès à la formation, en particulier pour les femmes, les personnels handicapés, les salariés âgés pour favoriser leur intégration dans l'entreprise, leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression professionnelle.

8.1.3.5. Le droit individuel à la formation :

Le droit individuel à la formation s'inscrit dans une perspective du développement des compétences et de l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de leur vie. Il est ouvert à tous les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté, à raison de 20 heures par année civile, pour 1 salarié travaillant à temps complet, cumulable dans la limite de 6 ans.

Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les organisations signataires conviennent que pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un CDI s'apprécie au 1^{er} mai de chaque année.

Les parties conviennent que le salarié licencié qui demande à bénéficier de son DIF avant la fin de son préavis devra commencer son action de formation au plus tard 3 mois après la fin de celui-ci.

Dans la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle, seront prioritaires les salariés des premiers niveaux de qualification, les salariés justifiant d'une ancienneté de plus de 10 ans ou ceux rencontrant des difficultés particulières d'intégration, désirant progresser ou acquérir un titre ou une qualification professionnelle.

Les organisations signataires décident de retenir comme prioritaires et éligibles, au titre du droit individuel à la formation, les actions de formation visant à l'acquisition d'un socle minimal de connaissances (lecture, écriture, calcul) et celles pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces actions pourront relever d'un financement dans le cadre du 0,5 % applicable aux entreprises de 10 salariés et plus.

Les partenaires sociaux conviennent de dresser un bilan avant fin 2008 sur l'utilisation du droit individuel à la formation.

8.1.3.6. Le congé individuel de formation :

La branche rappelle l'intérêt qu'elle attache au congé individuel de formation qui a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou de l'utilisation de son droit individuel à la formation.

Les modalités d'accès au congé individuel de formation sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises autoriseront les absences autant que faire se peut afin de faciliter l'accès des salariés au dispositif accordé.

8.1.3.7. La validation des acquis de l'expérience :

Elle constitue une voie d'accès à la certification, à l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme et/ou d'un titre à finalité professionnelle et s'inscrit dans une démarche individuelle de développement des compétences. La profession souhaite accompagner les démarches des salariés. A ce titre, il est admis que la phase d'accompagnement et la phase de validation seront financées dans le cadre du DIF prioritaire. Ces actions pourront être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

8.1.4. L'accompagnement de la formation.

Pour contribuer à la réussite de l'ensemble des actions, intégration des jeunes par la voie de l'apprentissage, contrats et période de professionnalisation et plus généralement le développement de la transmission des compétences au sein des entreprises, les parties signataires conviennent de promouvoir l'ensemble des dispositifs d'accompagnement des salariés dans leurs démarches formation professionnelle tout au long de la vie.

8.1.4.1. Tutorat et accompagnement professionnel :

L'accompagnement du jeune en entreprise est assuré par le maître d'apprentissage, pour les contrats d'apprentissage, ou le tuteur pour les contrats et périodes de professionnalisation et toutes autres actions dans

le cadre du plan de formation des entreprises. Son rôle consiste à favoriser l'intégration des salariés, transmettre ses savoirs et ses savoir-faire en situation de travail, évaluer les salariés et dialoguer avec les organismes de formation.

Afin de mener à bien cette mission, le maître d'apprentissage ou le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des salariés placés sous sa responsabilité.

En outre, pour accroître l'efficacité du rôle du maître d'apprentissage ou du tuteur, celui-ci bénéficie, en tant que de besoin, d'une formation, notamment sur les aspects pédagogiques.

Il appartiendra de ce fait aux entreprises de mettre en œuvre les conditions nécessaires pour l'exercice et la valorisation de leurs missions.

Les actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale pourront être pris en charge sur les fonds de la formation conformément aux dispositions légales.

Le personnel ayant en charge l'encadrement d'équipe joue un rôle moteur dans l'identification des compétences et des besoins en formation des salariés. Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement des compétences de la branche. Les entreprises doivent intégrer dans l'organisation du travail du personnel d'encadrement cette dimension formatrice. Les actions spécifiques de formation du personnel d'encadrement à la réalisation de ces missions constitueront des actions prioritaires.

8.1.4.2. Entretien professionnel :

Les salariés sont acteurs de leur évolution professionnelle. Ils bénéficient cependant d'un accompagnement de l'entreprise dans leur réflexion, à travers un entretien professionnel, mis en œuvre dans la mesure du possible tous les 2 ans. Les modalités d'organisation de ces entretiens et des suites qui pourront y être données feront l'objet de dispositions spécifiques ultérieures.

Les partenaires sociaux rappellent cependant leur attachement à un dialogue constructif entre les salariés et leur employeur dans un intérêt réciproque.

8.1.4.3. Passeport formation :

Afin de favoriser la mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. A ce titre, il dispose d'un passeport formation et est responsable de son contenu ainsi que de son utilisation. Les modalités de mise en place de ce passeport feront l'objet de dispositions spécifiques ultérieures.

Cependant, il est d'ores et déjà admis que toutes les formations devront donner lieu à l'établissement d'un document récapitulatif sur la durée, le contenu précis de la formation et tout document justifiant de l'acquisition des compétences correspondantes par le salarié à l'issue de la formation.

8.1.4.4. Bilan de compétences :

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences afin d'analyser ses compétences individuelles et professionnelles, de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

L'attribution et la réalisation du bilan de compétences se font conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le salarié ayant bénéficié d'un congé de bilan de compétence est seul destinataire des résultats de ce bilan, lesquels ne peuvent être communiqués à des tiers qu'avec l'accord de l'intéressé.

8.1.5. Dispositions financières et organisme mutualisateur.

Les entreprises de la profession doivent concourir au développement de la formation professionnelle en participant chaque année à son financement.

8.1.5.1. Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est égale, à compter du 1^{er} janvier 2005, à 0,40 % de l'ensemble des salaires payés au cours de l'année 2004.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche, à concurrence :

- de 0,15 % à des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale et d'accompagnement, aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession ;
- de 0,25 % minimum pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation, la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation en dehors du temps de travail.

A compter du 1^{er} janvier 2006, ce versement sera porté à 0,55 % de l'ensemble des salaires payés au cours de l'année civile de référence. Il sera affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche, à concurrence respectivement de 0,15 % pour les actions de formation de professionnalisation et 0,40 % pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

8.1.5.2. Contribution des entreprises employant 10 salariés et plus :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est égale à compter du 1^{er} janvier 2004, à 1,70 % de l'ensemble des salaires payés au cours de l'année civile de référence.

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

- de 0,20 % pour le financement des congés individuels de formation ;
- de 0,50 % pour les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale et d'accompagnement, les dépenses de fonctionnement des centres de formations d'apprentis et les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession ;
- de 1 % minimum pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation, la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation en dehors du temps de travail.

8.1.5.3. Répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation :

Afin d'assurer le financement des priorités définies par le présent accord, il est convenu que les sommes dues au titre de la professionnalisation seront affectées de la façon suivante :

- 5 % pour le financement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- 30 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- 30 % pour le financement des périodes de professionnalisation ;
- 25 % pour le financement des contrats de professionnalisation et des actions de formation à la fonction tutorale et d'accompagnement ;
- 10 % pour le financement du droit individuel à la formation prioritaire.

Cette répartition pourra être modifiée par la CPNE si elle s'avère inadaptée à des exigences particulières de la profession.

8.1.5.4. OPCA :

Considérant qu'à ce jour les pratiques des entreprises sont diversifiées, les parties signataires conviennent de leur laisser le choix d'adhérer individuellement à l'un des deux OPCA suivants :

- l'AGEFOS-PME désigné en tant qu'OPCA interprofessionnel ou ;
- l'OPCIB, désigné en tant qu'OPCA professionnel.

Les entreprises relevant de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle pourront donc verser leur contribution au titre de la professionnalisation ainsi que, le cas échéant, leur contribution au titre du plan de formation, à l'un des 2 OPCA désignés ci-dessus.

8.1.6. Institutions représentatives du personnel.

Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du personnel au sein de l'entreprise, dans l'élaboration et le suivi des orientations et des actions en matière de formation professionnelle. Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel veillent à ce que l'accès à la formation des différentes catégories de salariés se fasse de manière équitable.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel délibèrent sur les projets annuels de formation professionnelle continue, de formation en alternance et de formation initiale, au moins 2 fois par an. La première réunion est consacrée au bilan des actions de formation de l'année écoulée et de l'année en cours, la seconde a pour objet d'examiner les projets d'actions de formation pour l'année suivante.

Les entreprises s'engagent à fournir aux représentants du personnel concernés les documents d'information y compris les documents officiels type CERFA et les moyens leur permettant de mener à bien leur mission.

Pour que l'objectif d'intégration professionnelle durable des jeunes en apprentissage soit mis en œuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de ces jeunes.

8.1.7. Portée de l'accord

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

Fait à Paris, le 13 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNMA) pour le syndicat national des collecteurs de déchets liquides (SNCDL) et le syndicat national des entreprises de services d'hygiène et d'assainissement (SNEA).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD ;
Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) CFE-CGC ;

Fédération nationale des syndicats de transports CGT.