

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 255. – **ETAM**

IDCC : 203. – **IAC**

(15^e édition. – Avril 2003)

ACCORD DU 5 JUILLET 2005

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET0551121M

Entre :

Le comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP),

D'une part, et

Le syndicat national du personnel des CFA et assimilés de la construction CGT ;

Le syndicat national du personnel des CFA CGT-FO,

D'autre part,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 ;

Vu l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics ;

Vu l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux 6 axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans le BTP,

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein des associations paritaires gestionnaires de CFA-BTP conventionnées avec le CCCA-BTP les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la for-

mation tout au long de la vie et au dialogue social qui reprend la majeure partie des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Relayant les partenaires sociaux, le législateur a ainsi donné une nouvelle impulsion au dispositif de la formation issu de la loi du 16 juillet 1971 qui a instauré la participation des employeurs au développement de la formation, évoluant vers un véritable droit de la gestion des compétences des salariés.

De façon constante, les parties signataires du présent accord ont toujours attaché une grande importance à la formation des personnels, considérant que celle-ci constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les associations gestionnaires de CFA dont elle contribue à accroître l'efficacité dans le cadre de la mission de service public qui leur incombe, que pour les salariés auxquels elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel.

Dans ce cadre, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle tout au long de la vie un thème privilégié de concertation, au centre du dialogue social au sein des associations gestionnaires de CFA.

Elles considèrent en effet que, pour faire face aux défis de l'évolution démographique, à celle des métiers et des organisations, l'effort consacré à la formation par les associations gestionnaires de CFA doit demeurer soutenu.

Elles réaffirment par là même le rôle primordial de la formation professionnelle pour adapter les personnels des CFA à ces évolutions et les associations gestionnaires.

Il est ainsi rappelé que la formation professionnelle concourt non seulement au développement personnel et professionnel des salariés mais constitue également un élément essentiel de la politique d'anticipation et d'accompagnement des missions que les associations doivent mettre en œuvre, notamment celles qui résultent de la volonté des partenaires sociaux du BTP dans le cadre de l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux 6 axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage et plus particulièrement au 3^e axe de progrès relatif à la qualité de l'accueil et de la formation en CFA.

A cet égard, les parties signataires souhaitent que le présent accord :

- donne aux salariés les moyens d'être les acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle et de devenir coresponsables avec l'association du développement de leurs compétences ;
- permette aux associations gestionnaires de CFA de procéder, au moyen des dispositifs de formation figurant dans le présent texte, à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Afin de répondre à ces objectifs, le présent accord doit permettre :

- de faciliter l'égalité d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle à l'ensemble des personnels de CFA ;
- de créer une dynamique qui favorise le maintien dans l'emploi de ces salariés ;
- de répondre aux besoins des associations gestionnaires de CFA pour s'adapter aux évolutions de la mission qui leur est confiée et favoriser leur développement ;
- de favoriser le développement professionnel des salariés.

Dans cette perspective, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux associations paritaires gestionnaires de CFA du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

TITRE I^{er}

LES OUTILS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les parties signataires entendent mettre en place une démarche d'accompagnement du développement professionnel de chaque salarié en soulignant l'importance de l'adéquation entre les objectifs d'évolution du salarié et les exigences de compétences que génère la mission confiée par la branche professionnelle du BTP et les pouvoirs publics aux associations gestionnaires de CFA en termes d'accueil et de formation des jeunes.

Cette démarche d'accompagnement nécessite, d'une part, l'élaboration de nouveaux outils d'information et d'orientation du salarié tels que l'entretien professionnel et le passeport formation et, d'autre part, la réaffirmation d'outils existants, comme le bilan de compétences, dont il convient d'activer l'utilisation dans une perspective d'orientation tout au long de la vie.

Article 2

L'entretien professionnel

2.1. Objet de l'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité au sein de la même association gestionnaire de CFA bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'association et conduit en priorité par le responsable hiérarchique direct ou le supérieur hiérarchique de celui-ci.

Cet entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en œuvre au sein de l'association, a lieu sur proposition de l'association ou à l'initiative du salarié.

Il se déroule sur le temps de travail du salarié.

Il a pour objet de faire émerger les attentes réciproques de l'association et du salarié en poursuivant un double objectif :

- favoriser l'élaboration du projet professionnel individuel d'évolution du salarié au sein de l'association compte tenu, notamment, des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, DIF, période de professionnalisation et de la situation de l'association ;
- alimenter la démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences au sein de l'association dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois.

2.2. Déroulement de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel revêt un caractère confidentiel et se déroule indépendamment de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en œuvre au sein de l'association.

Au cours de cet entretien, sont abordés notamment les points suivants :

- les projets du salarié : souhaits d'évolution au sein de l'association ou en dehors, mise en œuvre du DIF ou du CIF, etc. ;
- les besoins de formation du salarié au regard des besoins identifiés de l'association ;
- les compétences du salarié, celles mises en œuvre dans le poste qu'il occupe et celles à acquérir soit pour tenir pleinement ce poste, soit pour se préparer à une évolution professionnelle à venir ;
- la définition d'actions de formation ;
- l'identification des besoins de professionnalisation du salarié qui pourraient être retenus pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou renforcer sa qualification ;
- les conditions de réalisation de la formation : pendant ou en dehors du temps de travail.

L'entretien professionnel devrait ainsi permettre de construire le plan individuel de formation du salarié au regard du niveau de compétences requis et de la politique de formation tant de l'association que de celle de l'ensemble du réseau des associations paritaires gestionnaires de CFA conventionnées avec le CCCA-BTP.

Dans ce cadre, le regroupement des besoins individuels identifiés lors des entretiens professionnels doit permettre l'évaluation des besoins collectifs en formation et de planifier les actions de formation qui devraient en découler.

2.3. Suivi de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu écrit établi par la personne qui l'a conduit.

Ce document doit prévoir la possibilité pour le salarié d'exprimer ses remarques, ses points d'accord et de désaccord soit sur les propositions faites par l'association, soit sur la prise en compte par l'association de ses propositions.

Une fois les éventuelles remarques du salarié consignées dans ce compte rendu, celui-ci est remis à chacune des parties et signé par elles.

Afin de suivre les actions de formation définies et validées lors de cet entretien professionnel, l'association fera un point avec le salarié sur la réalisation de ces actions et ce au cours de l'année de leur déroulement.

Le bilan des entretiens réalisés chaque année fera l'objet d'un suivi et d'une information générale auprès des instances représentatives du personnel de l'association lors des consultations annuelles de ces dernières consacrées à la formation.

Le CCCA-BTP tient à disposition des associations qui en feront la demande une grille d'aide pour mener l'entretien professionnel, qui sera communiquée préalablement au salarié par son employeur.

Article 3

Bilan de compétences

3.1. Conditions d'ouverture du droit à congé de bilan de compétences

Au-delà de l'entretien professionnel visé à l'article 2 ci-dessus, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'obtenir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'association sur ses compétences, ses aptitudes professionnelles et ses motivations.

Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou moyen terme accompagné ou non d'un projet de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences après 5 ans consécutifs ou non d'ancienneté en qualité de salarié dont 12 mois d'ancienneté dans l'association qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail après acceptation de l'association.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Le congé de bilan de compétences est également assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel et des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'association.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'association qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail après acceptation de l'association.

3.2. Restitution des résultats

Le salarié qui a bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse et ce, quelles que soient ses conditions de prise en charge.

Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers, notamment à l'association qui l'emploie, qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié concerné.

3.3. Conditions de prise en charge

Le bilan de compétences s'effectuera soit, dans le cadre du congé de bilan de compétences de 24 heures maximum pris en charge par le FONGECIF dont relève l'association soit, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ou encore, avec le consentement du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Article 4

Passeport-formation

4.1. Objet du passeport-formation

Afin de favoriser sa mobilité interne et externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier, de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport-formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

4.2. Contenu du passeport-formation

Le passeport-formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formations suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en périodes de professionnalisation ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Afin de faciliter l'établissement par les salariés d'un tel document, chaque association s'engage à fournir à chaque salarié qui le demande l'ensemble des éléments nécessaires à la constitution de ce passeport formation sauf en cas d'incapacité matérielle liée à la disparition d'archives ou d'absence d'historique des carrières ou des formations.

Le CCCA-BTP fournira par ailleurs un modèle de passeport formation aux associations pour les salariés qui leur en feront la demande.

TITRE II

LES OUTILS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les parties signataires du présent accord 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.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences conduites par l'association dans le cadre de son plan de formation ;

- des périodes de professionnalisation telles que définies à l'article 7 du présent accord ;
- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont le salarié bénéficie ;
- l'accès à une validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié ;
- plus généralement, toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Article 5

Le plan de formation

5.1. Elaboration du plan de formation

Les parties signataires considèrent le plan de formation de l'association comme un axe majeur de sa stratégie de formation permettant la professionnalisation des salariés, favorisant le développement de leur qualification et de leurs compétences ainsi que leur évolution professionnelle.

Les parties signataires estiment nécessaire, dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications des salariés, que les associations élaborent un programme de formation pluriannuel qu'elles devront actualiser chaque année.

A partir de ce plan pluriannuel, chaque association gestionnaire de CFA établit chaque année un plan de formation intégrant les actions de formation qu'elle entend mettre en place au bénéfice des salariés.

Il y a lieu de prévoir, conformément à la législation, le déroulement de 2 réunions des instances représentatives du personnel.

Au cours de la première réunion qui doit normalement se tenir avant le 15 novembre, l'association présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis et la nature des actions de formation proposées selon la typologie énoncée au 5.2 ci-dessous, compte tenu des perspectives et spécificités de l'association ainsi que du bilan des actions réalisées.

Au cours de la deuxième réunion qui doit se tenir avant le 31 décembre, la délibération porte sur le calendrier de mise en œuvre des projets de l'association compte tenu des observations préalablement formulées ainsi que sur la mise au point du procès-verbal.

Afin que les instances représentatives du personnel puissent débattre et se prononcer sur les projets qui leur seront présentés lors des 2 réunions susmentionnées, l'association doit leur adresser, au plus tard 3 semaines avant chacune de ces réunions, les informations suivantes :

- S'agissant du bilan des actions de formation réalisées :
 - une copie de la déclaration fournie par l'association aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7 1^{er} alinéa du code du travail ;
 - le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'association, le bilan des périodes de professionnalisation destinées aux salariés et celles mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et l'année en cours ;

- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences et aux congés de validation des acquis de l'expérience accordés aux salariés, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou éventuellement reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au sein de l'association ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-1 du code du travail sur le caractère libérateur des dépenses imputées sur la participation de l'association.
- S'agissant du plan de formation à venir :
 - une note présentant les orientations générales de l'association en matière de formation ;
 - une note sur les demandes de droit individuel à la formation, de périodes de professionnalisation, de congés de bilan de compétences et de congés de validation des acquis de l'expérience enregistrées pour l'année suivante (nombre, nature des formations, coût et organismes formateurs) ;
 - le plan de formation de l'association pour l'année suivante comportant la liste des actions proposées par l'association et leur répartition dans l'une ou l'autre des 3 catégories énoncées à l'article 5.2 ci-après.

L'association sera tenue de présenter une répartition des actions de formation proposées en fonction de leur nature 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.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les associations, il appartient à chacune d'elles de définir les actions se rattachant aux 3 catégories visées ci-dessus.

Il est précisé qu'une même action de formation peut relever de catégories différentes en fonction du public, de l'objectif visé et du moment du départ en formation.

5.2. Typologie des actions de formation

Type 1 : les actions d'adaptation des salariés au poste de travail

Tout employeur a l'obligation d'adapter les salariés qu'il emploie à leur poste de travail. Il doit ainsi veiller à leur capacité à occuper un emploi.

Les actions de formation qui résultent de cette obligation sont des actions à effet immédiat, obligatoires et nécessaires à l'exercice normal des activités du salarié au sein de l'association.

Exemple : les formations d'accueil des enseignants nouvellement embauchés au sein des associations gestionnaires de CFA.

Ces actions de formation doivent être mises en œuvre pendant le temps de travail et constituent un temps de travail effectif.

Dès lors, elles donnent lieu au maintien total de la rémunération du salarié en formation.

Type 2 : les actions liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi

Il s'agit des actions de formation permettant au salarié d'évoluer dans son emploi ou de s'y maintenir à l'occasion d'évolutions réglementaires, technologiques ou de mutations techniques.

Exemple : la formation d'un professeur de dessin à la maîtrise du dessin assisté par ordinateur.

Ces actions de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Toutefois, après accord écrit du salarié, le départ en formation pourra le conduire à dépasser la durée conventionnelle du travail.

Les heures correspondant à ce dépassement, rémunérées au taux horaire normal, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par l'article 10-3 de l'accord national du 16 décembre 1999 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA-BTP et par les accords d'entreprise qui le relaie ou sur le volume d'heures complémentaires des salariés à temps partiel prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du code du travail et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de suivre une action de formation de type 2 dépassant la durée conventionnelle de travail telle que définie ci-dessus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, la limite est de 4 % du forfait prévu par les articles 4, 5 et 6 de l'accord national du 7 novembre 2000 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction des associations.

Type 3 : les actions ayant pour objet le développement des compétences

Il s'agit des actions de formation qui participent à l'évolution de la qualification des salariés répondant à des besoins en compétences constatés par l'association et nécessairement en adéquation avec les objectifs de celle-ci.

Exemple : secrétaire de CFA qui a besoin de connaissances en organisation et management afin de devenir responsable de secrétariat au sein de son CFA.

Ces actions de formation peuvent, en application d'un accord écrit signé entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, être réalisées en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

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, la limite est de 5 % de leur forfait prévu par les articles 4, 5 et 6 de l'accord national du 7 novembre 2000 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction des associations.

Le refus du salarié de participer à une action de formation de type 3 ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord écrit susmentionné ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Par ailleurs, avant le départ en formation, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'association définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié a 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 de 1 an maximum 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.

Ils donnent lieu à la rédaction d'un document précisant l'ensemble des éléments énumérés ci-dessus et sera établi en double exemplaire et signé par l'employeur et le salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donne lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné déterminée selon les modalités fixées par l'article D. 933-1 du code du travail.

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du 2^e alinéa de l'article L. 140-2 du code du travail et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle ne donne donc pas lieu à cotisations sociales patronales et salariales.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

5.3. Limites aux dépassements dans le cadre des actions de formation de type 2 et type 3

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation relevant de la typologie 2 susvisée qui n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles effectuées dans le cadre de la typologie 3 qui sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

Article 6

Le droit individuel à la formation (DIF)

6.1. Acquisition du DIF

Afin de favoriser une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation, les articles L. 933-1 et suivants du code du travail ont instauré un droit individuel à la formation.

Ainsi, tout titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Ce droit est calculé au terme de l'année civile échue.

Pour l'année 2004, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein présent dans les effectifs de l'association gestionnaire de CFA qui l'emploie à la date du 31 décembre 2004, quelle que soit son ancienneté, bénéficie d'un DIF de 20 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein conclu après la date du 1^{er} janvier 2005 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat.

En cas d'année incomplète, le DIF ainsi acquis sera calculé *pro rata temporis* en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* de la durée du travail fixée contractuellement.

Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable au sein de l'association bénéficieront d'un DIF calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein.

Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits acquis *pro rata temporis*.

Pour les salariés en congé parental à plein temps, la période d'absence est prise en compte pour moitié au cours des deux premières années et en totalité au-delà.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier d'un droit individuel à la formation selon l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Pour cela, ils doivent avoir travaillé sous contrat à durée déterminée pendant 4 mois consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

La durée de leur droit est calculée *pro rata temporis*.

Il convient de rappeler que, à l'expiration d'un contrat à durée déterminée, tout employeur doit remettre au salarié un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) permettant la prise en compte par le FONGECIF des droits de l'intéressé au congé individuel de formation.

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'association informe chaque salarié, par écrit sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation ainsi que du volume d'heures éventuellement utilisées à ce titre au cours de l'année civile précédente.

6.2. Transférabilité du DIF

Le DIF acquis au sein d'une ou de plusieurs associations paritaires gestionnaires de CFA du BTP conventionnées avec le CCCA-BTP est transférable au sein d'une autre association paritaire gestionnaire de CFA du BTP conventionnée avec le CCCA-BTP.

En cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou faute lourde, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit dès lors que la demande d'exercice du droit est déposée avant la fin du délai-congé.

Dans ce cadre, l'employeur est tenu, dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 du code du travail, d'informer le salarié du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

Le DIF acquis au sein d'une association gestionnaire de CFA du BTP conventionnée avec le CCCA-BTP entrant dans le champ d'application du présent accord est transférable au sein du CCCA-BTP et inversement, à la condition qu'un accord d'entreprise prévoyant cette même disposition soit signé au sein du CCCA-BTP.

6.3. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Pour permettre une étude précise de cette demande émanant du salarié, celle-ci doit être faite par écrit et comporter les renseignements suivants :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action (pendant ou en dehors du temps de travail) ;
- durée de l'action ;
- lieu de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- dénomination du prestataire de formation pressenti ;
- coût de l'action de formation (pédagogique et annexe, hébergement, restauration, transport).

Toute demande ne remplissant pas les conditions de forme ci-dessus ne sera pas étudiée par l'association.

La demande doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse par écrit au salarié concerné, l'absence de réponse valant acceptation tacite de sa part.

Lorsque la réponse est négative, elle précise les motifs de refus.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'association sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le FONGECIF dont relève son association assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'association est tenue de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 dudit code.

6.4 Utilisation du DIF pendant ou en dehors du temps de travail

Le DIF se déroulera pendant le temps de travail.

Toutefois, si le salarié et l'employeur en conviennent, l'action de formation correspondante pourra se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Dans ce dernier cas, avant le départ en formation, l'association définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié 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 de 1 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 consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie à l'article L. 932-1 du code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 7

La période de professionnalisation

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des salariés, la période de professionnalisation telle que définie aux articles L. 982-1 et suivants du code du travail, associant enseignements théoriques et pratiques, permet au salarié d'acquérir, par des actions de formation définies, un renforcement de sa qualification favorisant son maintien dans l'emploi et une progression de ses compétences, notamment en seconde partie de carrière.

L'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés – plan de formation, DIF, VAE – est encouragée.

La durée de la période de professionnalisation correspond à la durée de l'action de formation réalisée dans ce cadre.

7.1. Publics prioritaires

Les périodes de professionnalisation s'adressent en priorité aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée suivants :

- aux salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'ancienneté et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'association qui l'emploie, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans ;
- aux salariés ayant besoin d'un niveau de qualification reconnue et obligatoire ou de compétences en adéquation avec l'emploi occupé ;
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une suspension du contrat de travail ;
- aux salariés confrontés à une évolution du contenu ou des conditions d'exercice de leur métier ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux salariés évoluant vers un rôle d'encadrement afin de leur permettre d'acquérir une qualification dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management ;
- aux salariés handicapés.

7.2. Objectifs de la période de professionnalisation

L'objectif de la période de professionnalisation est de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la branche professionnelle du BTP ;
- de bénéficier d'une action de formation lui permettant de changer d'emploi au sein d'une association gestionnaire de CFA ;
- de bénéficier d'une action lui permettant de s'adapter aux nouvelles conditions d'exercice de son emploi ou d'un nouvel emploi ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par le CCCA-BTP.

7.3. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences des bénéficiaires ;
- l'évaluation des compétences ;
- la qualification requise ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'association, dépasser 2 % du nombre total des salariés de l'association.

Dans les associations de moins de 100 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée à ce titre au moins 2 salariés.

Les actions de formation 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 DIF, soit de l'association après accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'association définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'association 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 maximum 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.

Ils donnent lieu à la rédaction d'un document précisant l'ensemble des éléments énumérés ci-dessus et sera établi en double exemplaire et signé par l'employeur et le salarié.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les actions de formation de la période de professionnalisation qui se déroulent sur le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 8

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle établi par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du BTP.

La VAE doit ainsi être un outil favorisant la mobilité et le développement professionnel et personnel des salariés des associations gestionnaires de CFA-BTP.

8.1. Utilisation de la VAE

Toute personne doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'elle justifie en qualité de salarié, de non-salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

Dans ce cadre, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non par action de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'association au moins 2 mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience. Elle doit indiquer la date de réalisation de cette action de VAE, la désignation et la durée de cette action ainsi que le ou les organismes intervenant dans la VAE.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'association fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons de service motivées, l'association peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder 6 mois.

8.2. Prise en charge de la VAE

La prise en charge financière de la VAE est effectuée :

- dans le cadre du plan de formation si la VAE est à l'initiative de l'association avec le consentement du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. En cas d'accord du salarié, l'association prend en charge les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification visée dans les limites pratiquées par l'OPCA dont dépend l'association, les frais afférents à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation dans ces mêmes limites, la rémunération du bénéficiaire dans la limite de 24 heures ;
- dans le cadre du DIF ou d'un congé de VAE pris en charge par le FONGECIF dans la limite de 24 heures si cette demande est à l'initiative du salarié.

Le CCCA-BTP développera pour les salariés qui le souhaitent les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution du dossier de VAE pour autant cependant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Article 9

La fonction tutorale

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation suivies par les personnels de CFA dès lors qu'elles sont alternées et d'une durée minimum de 120 heures, qu'elles soient conduites dans le cadre de l'accueil des nouveaux personnels embauchés ou qu'elles concernent le développement de leurs compétences.

9.1. Caractéristiques de la fonction tutorale

Il convient de rappeler que le directeur de l'établissement et ses adjoints disposent, en raison de leurs fonctions, de la responsabilité du tutorat des personnels de CFA.

Le directeur pourra cependant déléguer partiellement le tutorat direct du salarié concerné à un autre salarié occupant le même emploi, ce dernier étant nommé sur la base du volontariat et après consultation de la personne dont il aura la charge dans le cadre du tutorat.

Par ailleurs, le tuteur devra disposer de 5 années d'expérience professionnelle.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'association qui participe à des actions de formation en alternance d'une durée minimum de 120 heures ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles.

Un tuteur ne pourra être chargé simultanément de plus de 2 salariés.

Les parties signataires attachent une attention particulière à ce que des salariés en deuxième partie de carrière puissent exercer ce rôle de tuteur.

9.2. Reconnaissance de la fonction tutorale

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi au sein de l'association, le tuteur, compte tenu de cette responsabilité particulière, doit bénéficier du temps nécessaire afin d'être disponible et d'assurer le suivi des salariés en formation concernés.

Il appartient à chaque directeur de déterminer le temps et les conditions nécessaires à l'exercice de la mission de tuteur et ce, en fonction du profil et de l'expérience du tuteur et du salarié concernés. Ainsi, les parties signataires invitent les associations à prendre pleinement en compte la fonction tutorale, en prévoyant notamment :

- d'adapter l'organisation et la charge de travail des salariés tuteurs ;
- de veiller à ce que ces salariés puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission à l'occasion des actions de VAE.

TITRE III

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'accès des femmes à la formation professionnelle constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leurs qualifications.

Les parties signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Elles s'engagent à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Les parties signataires s'engagent à porter une attention particulière aux salariés à temps partiel et à ceux revenant d'un congé parental de longue durée.

Dans ce cadre, sans préjudice des dispositions conventionnelles du présent accord, les personnes concernées peuvent bénéficier, avant la reprise de leur travail, d'actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avérait nécessaire, notamment par le biais d'une période de professionnalisation.

Il est également rappelé que, conformément à l'article 6.1 du présent accord, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte, pour le calcul du DIF, pour moitié les 2 premières années d'absence et en totalité pour la 3^e année de ce congé.

TITRE IV

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 10

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

Les associations gestionnaires de CFA n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou d'établissement, de déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de sa signature.

Les parties signataires conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle du BTP.

6 mois avant l'arrivée de son échéance, les parties signataires s'engagent à se réunir afin d'évoquer l'éventualité de sa reconduction ou de la conclusion d'un nouvel accord collectif.

Article 12

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord afin d'établir un bilan de son application.

Article 13

Interprétation de l'accord

Les divergences qui pourraient se manifester au sein d'une association gestionnaire de CFA sur l'interprétation d'une clause du présent accord pourront être portées devant une commission paritaire d'interprétation qui se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord dans un délai maximum de 1 mois après la réception de cette demande effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au CCCA-BTP.

Cette commission d'interprétation sera composée de :

- 1 représentant de chacune des organisations syndicales de salariés contractantes ;
- au moins 2 représentants du secrétariat général du CCCA-BTP.

La commission pourra :

- soit émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend. Si cet avis est adopté à la majorité des voix, il pourra être diffusé sous forme de lettre-circulaire à l'ensemble des associations gestionnaires de CFA ;
- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il faut soit la modifier, soit en expliquer les modalités d'application par une note paritaire annexée au présent accord. Dans ce cas, la commission d'interprétation, statuant à la majorité simple, rédige un projet de nouvelle rédaction sous forme d'avenant ou de note paritaire sur les modalités d'application de la clause concernée, les soumet aux partenaires sociaux et les transmet à l'ensemble des associations gestionnaires de CFA.

Si, dans le premier cas, la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont saisi la commission.

Article 14

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par voie d'avenant conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des partenaires sociaux par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision.

Les discussions devront commencer dans un délai de 2 mois suivant la lettre de notification susmentionnée.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite avant le 18 janvier 2007 sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle disposition légale ou réglementaire.

Article 15

Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 16

Caractère obligatoire de l'accord

Il ne pourra être dérogé au présent accord par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 17

Dépôt, extension, notification et validité de l'accord

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, en application de l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension, en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

Article 18

Information des salariés et des représentants du personnel

Conformément aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail, chaque association gestionnaire :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel et des délégués syndicaux ;
- précisera, dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où ledit accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 5 juillet 2005.

(Suivent les signatures.)