

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**
(7^e édition. – Octobre 2002)

AVENANT N° 11 DU 15 DÉCEMBRE 2004

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550309M*

IDCC : 2149

Entre :

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Accord relatif à la formation professionnelle (annule et remplace l'intégralité du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet)

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application des dispositions légales en vigueur ainsi que des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle de la branche et de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

En application du nouveau dispositif, la branche s'engage à développer une politique incitative de formation professionnelle initiale et continue qui tendra à favoriser l'intégration des jeunes et à développer les compétences et la professionnalisation dans nos métiers.

La branche décide, pour ce faire, de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui aura pour mission de mener des travaux sur l'évolution des métiers et des qualifications de la branche et d'enrichir les réflexions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Elle se dote également d'une contribution conventionnelle supplémentaire au plan de formation de 0,2 %, notamment destinée à financer les actions de formation à la sécurité.

La branche rappelle que la formation est l'une des conditions de modernisation des entreprises du secteur, gage de pérennité et d'expansion de celles-ci face aux évolutions du contexte économique.

De plus, l'accroissement de l'effort de formation permet de valoriser le secteur, de le rendre plus attractif et ainsi de contribuer à reconnaître les compétences du personnel qui y travaille.

Pour les salariés ayant obtenu une qualification dans le cadre d'un des dispositifs prévus par le présent accord, les entreprises leur proposeront prioritairement les postes disponibles correspondant à la qualification acquise.

Article 1^{er}

La contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 %

La contribution supplémentaire au plan de formation prévu à l'article 2.24.2.2 de l'accord fixant les conditions de mise à la retraite signé le 9 février 2004 et applicable à compter de son extension, sera utilisée afin de mettre en œuvre dans les meilleures conditions les orientations et actions prioritaires définies aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord.

Article 1.1

Les orientations prioritaires

La branche considère comme prioritaire de promouvoir des formations initiales et continues qui concourent :

- à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité ;
- à l'acquisition d'un comportement de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités liées au déchet ;
- au renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail tant dans l'intérêt des salariés que de l'entreprise ;
- à la professionnalisation et à l'évolution professionnelle, grâce à la mise à niveau et au développement des connaissances de toutes les catégories de salariés, particulièrement des moins qualifiées ou de ceux nécessitant une nouvelle adaptation.

Article 1.2

Les actions prioritaires

Dans le cadre des orientations définies ci-dessus, 4 types d'actions prioritaires se dégagent :

- des actions de formation initiale et continue à la sécurité pour l'ensemble des salariés et particulièrement pour ceux exposés aux risques ;
- des actions de formation initiale et continue à la sécurité pour les salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins ;
- des actions de formation permettant aux salariés d'obtenir un diplôme ou titre homologué, tout particulièrement dans le cadre de la validation des acquis professionnels ;
- des actions de formation visant à l'acquisition des connaissances nécessaires pour accéder aux formations visées ci-dessus.

Article 2

Le droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie au 1^{er} janvier de chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF ne peut excéder une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Pour le premier exercice de mise en œuvre, les parties conviennent d'accorder un DIF d'une durée de 20 heures dès le 1^{er} janvier 2005 aux salariés employés à temps plein sous contrat à durée indéterminée. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée, le DIF acquis au 1^{er} janvier 2005 est calculé *pro rata temporis*. Pour ce faire, et uniquement pour le premier exercice de mise en œuvre, l'ancienneté requise est ramenée à 7 mois.

Un accord d'entreprise ou un accord entre le salarié et son employeur peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie sur le temps de travail.

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 6 mois après la fin de celui-ci. L'entreprise prendra alors en charge, sur présentation d'un justificatif approprié, le coût de la formation engagée à hauteur du montant de l'allocation formation dû au salarié au titre de son DIF.

En cas de perte de marché public et dans le cadre de l'application du protocole d'accord fixant les conditions de reprise des personnels ouvriers en cas de changement de titulaire d'un marché public, les parties conviennent que les heures acquises au titre du DIF chez l'ancien employeur seront reprises par le nouvel employeur.

De plus, si un salarié bénéficie au sein de son entreprise d'une action de formation au titre du DIF et que ce salarié fait l'objet d'un transfert dans le cadre de ce protocole d'accord au cours de la réalisation de sa formation, les

coûts, tant pédagogiques que salariaux, correspondant à la partie de la formation réalisée après le transfert seront imputés sur les fonds affectés par la branche au DIF prioritaire.

Article 3

La professionnalisation

Les signataires privilégient les formations structurantes qui permettent l'intégration ou l'évolution dans les métiers de la branche ainsi que l'adaptation aux évolutions technologiques et aux changements structurels.

Article 3.1

Le contrat de professionnalisation

La profession affirme son intérêt pour le contrat de professionnalisation qui constitue une des voies privilégiées de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les entreprises concernées accorderont une attention particulière à la progression professionnelle et aux possibilités d'intégration durable de ces populations dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est 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. Cependant, lorsque le contrat de professionnalisation assure une des formations définies comme prioritaires par le présent accord, celui-ci peut-être conclu pour une durée de 24 mois.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la formation dispensée dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pour être considérées comme prioritaires, les formations devront s'exercer dans les filières exploitation et maintenance, pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et les demandeurs d'emploi, en vue de l'obtention de diplômes et qualifications définies comme prioritaires par la branche et recensés en annexe du présent accord.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sur la base des forfaits définis par décret.

Indépendamment des dispositions légales spécifiques à la particularité de ce contrat, l'intéressé bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 3.2

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut bénéficier à l'ensemble des salariés du secteur dès lors que leur qualification actuelle ne suffit plus à remplir

les exigences de l'activité et son développement. Elle peut notamment permettre aux salariés d'élargir leurs activités par l'acquisition d'une nouvelle qualification.

Pour être considérées comme prioritaires, les formations devront s'exercer dans les filières exploitation et maintenance, pour les jeunes sans qualification et le personnel ouvrier nécessitant une reconversion, en vue de l'obtention de diplômes et qualifications définis comme prioritaires par la branche et recensés en annexe du présent accord.

En l'absence de toute décision contraire de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, les formations réalisées sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sur la base des forfaits définis par décret.

Le salarié ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ne pourra être éligible à une nouvelle action dans le cadre de ce dispositif avant l'expiration d'un délai correspondant au tiers de la durée de la période de professionnalisation réalisée.

Article 3.3

Le tutorat

Pour assurer le soutien et l'intégration des bénéficiaires des actions de professionnalisation et leur suivi dans les entreprises, la branche souligne le rôle primordial des tuteurs.

La mission du tuteur est de contribuer, en liaison avec l'organisme de formation, à ce que les publics concernés acquièrent dans l'entreprise les compétences correspondant à l'objectif recherché.

Afin de mener à bien cette mission, le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des bénéficiaires des actions de professionnalisation placés sous sa responsabilité.

En outre, pour accroître l'efficacité du rôle du tuteur, celui-ci bénéficie d'une formation, notamment sur les aspects pédagogiques, lui permettant d'assurer dans les meilleures conditions l'accueil, l'accompagnement et l'évaluation des publics concernés.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction de tuteur, toute expérience en ce domaine fera l'objet d'une formalisation dans le passeport formation, notamment en vue d'une évolution professionnelle ultérieure. Par ailleurs, les entreprises de la branche s'engagent à étudier prioritairement les candidatures de ces salariés lorsque des postes disponibles correspondent à leur expérience. Enfin, les parties conviennent que, dans un objectif de valorisation du tutorat, la CPNEFP définira les missions et compétences requises pour son exercice.

Article 3.4

Les centres de formation d'apprentis

L'apprentissage constitue une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes dans les entreprises de la branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit la liste des diplômes privilégiés par la branche. Chaque nouveau diplôme ou titre homologué lié aux activités de la branche fera l'objet d'une validation de celle-ci.

Conformément aux dispositions légales, la branche décide de financer les CFA concourant au développement des compétences nécessaires à ses activités. Pour cela, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle définit les critères précis d'attribution des financements versés à ce titre.

Article 3.5

Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle dans l'entreprise

Article 3.5.1

Rémunération

Afin de promouvoir l'insertion professionnelle, la branche améliore les barèmes et la base de rémunération des contrats en alternance.

Le salaire mensuel conventionnel (SMC) désormais à prendre en compte est celui du 1^{er} coefficient d'accès au poste préparé.

De plus, les nouveaux barèmes de rémunération minimale sont fixés en pourcentage de ce SMC en fonction de l'âge et de l'ancienneté de l'intéressé comme suit :

Pour les apprentis :

ANCIENNETÉ dans le contrat	16-17 ANS % du SMC	18-20 ANS % du SMC	21 ANS ET PLUS % du SMC
1 ^{re} année	30 %	45 %	55 %
2 ^e année	40 %	50 %	65 %
3 ^e année	55 %	65 %	80 %

Pour les salariés sous contrat de professionnalisation (application des pourcentages fixés par décret). A ce jour, le tableau est le suivant :

	MOINS DE 21 ANS % du SMC	DE 21 À 26 ANS % du SMC	PLUS DE 26 ANS
Non titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	55 %	70 %	85 % du SMC sans être inférieur au SMIC
Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou			

	MOINS DE 21 ANS % du SMC	DE 21 À 26 ANS % du SMC	PLUS DE 26 ANS
d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 %	80 %	

Article 3.5.2

Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Les entreprises doivent favoriser l'intégration professionnelle durable des jeunes à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

A l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'intéressé bénéficie d'un examen prioritaire de sa candidature en vue d'une embauche au sein de l'entreprise avec laquelle il a signé son contrat, dès lors qu'il a obtenu le diplôme ou le titre préparé. S'il est engagé, les périodes passées dans l'entreprise au titre de ces contrats sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

A défaut, il pourra bénéficier, s'il en fait la demande auprès de l'entreprise, d'une priorité d'embauche pendant une durée de 12 mois à compter de la fin de son contrat.

Pour que cet objectif d'intégration professionnelle durable 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 jeunes sous contrats de ce type.

Article 3.6

Les DIF prioritaires

Les actions de formation prioritaires ouvertes au droit individuel de formation et pouvant relever d'un financement sur le versement dû par les entreprises au titre de la professionnalisation sont les actions de reconversion des publics de plus de 45 ans ou justifiant de plus de 15 ans d'ancienneté dans la branche ainsi que les premiers niveaux de qualification.

Article 3.7

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En application de l'article 7.6 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la branche décide de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Le SNAD assure le fonctionnement de l'observatoire.

Cet observatoire a pour mission essentielle la réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications. Ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche.

Il fournit des données et des préconisations permettant :

- la définition par la CPNEFP des priorités de formation professionnelle de la branche ;

- la définition par la CPNEFP des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique.

L'observatoire, placé sous la responsabilité du SNAD, s'adjoit les compétences d'un comité paritaire de pilotage.

Le comité de pilotage :

- détermine le programme de travail de l'observatoire ;
- maîtrise le budget de fonctionnement qui en résulte ;
- garantit la méthodologie et l'objectivité des travaux produits ;
- propose la politique de publication et de diffusion des résultats.

Ce comité exerce ses missions conformément aux décisions prises par la commission paritaire.

Il est composé des membres de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

Les parties signataires demandent à l'OPCA de prendre en charge, sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation, les dépenses engendrées par le fonctionnement de l'observatoire dans la limite de 75 000 € par an.

Article 4

Les dispositions financières

Article 4.1

Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004 et en l'état actuel de la réglementation en vigueur et des dispositions conventionnelles étendues, les entreprises investissent chaque année, au titre de la formation professionnelle continue, 1,80 % minimum du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectueront :

- un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ;
- un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche ;
- un versement additionnel correspondant à 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche, dans les conditions définies à l'article 1^{er} du présent accord sous réserve de l'extension de l'accord fixant les conditions de départ en retraite.

De plus, elles affecteront au minimum 0,9 % des rémunérations versées pendant l'année de référence pour assurer le financement du plan de formation de l'entreprise.

Article 4.2

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant :

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

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA auquel adhère la branche.

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 et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 3 du présent accord ;
- 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 à la 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 imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Article 4.3

Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des contributions minima de 0,50 % et de 0,15 % prévues ci-dessus sont mutualisées dès leur réception.

Les sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sont alors réparties de la façon suivante afin d'assurer le financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir :

- 15 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation liées aux contrats de professionnalisation ;
- 30 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation liées aux périodes de professionnalisation ;
- 15 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- 10 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
- 30 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Une somme maximale de 75 000 € sera consacrée au financement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La CPNEFP, en tant qu'instance de régulation et conformément à l'article 6.2.4 du présent accord, pourra affecter les sommes non utilisées au titre d'un de ces dispositifs en fonction des besoins de la branche.

Article 5

*Le rôle des acteurs dans l'élaboration
et la mise en œuvre de la politique de branche*

Article 5.1

Le rôle des représentants du personnel

Article 5.1.1

Les instances représentatives

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 délibèrent sur les projets annuels de formation professionnelle continue, de professionnalisation, de formation initiale et du plan de formation. Il se tient au moins deux réunions par an. Au cours de ces réunions, devront impérativement être abordés le bilan des actions de formation de l'année écoulée et la politique prévisionnelle de formation et d'insertion professionnelle.

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

Article 5.1.2

La commission formation

Une commission formation, dont le rôle est de préparer les délibérations du comité d'entreprise dans ce domaine, est constituée dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 200 salariés. Les entreprises comptant moins de 200 salariés sont incitées à constituer une telle commission.

Le temps passé aux réunions de cette commission, pour les membres non élus au comité d'entreprise, est payé comme du temps de travail.

Afin de permettre aux membres de cette commission, élus ou non au comité d'entreprise, de participer utilement aux délibérations, il est recommandé de leur faciliter l'accès à une formation spécifique. L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur le plan de formation de l'entreprise.

Article 5.2

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP a pour objet de contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi dans la branche. Elle contribue également à définir la politique de formation pour l'adéquation des besoins de formation des entreprises à ceux des salariés.

Article 5.2.1

Composition et fonctionnement

La CPNEFP est composée :

- d'un collège salarié comprenant 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants du SNAD.

La présidence échoit au collège employeur.

La CPNEFP se réunit au moins 1 fois par an, sur convocation du président de la commission. A la demande de l'une des parties, d'autres réunions pourront se tenir.

Cette commission peut également créer en son sein des groupes de travail chargés d'étudier un sujet particulier.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SNAD.

Les participants seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 5.3 de la présente convention collective.

Article 5.2.2

Rôle de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP a une mission générale d'information et de proposition en matière d'emploi dans la branche.

Elle a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations syndicales sur la situation de l'emploi dans la branche des déchets ;
- de réaliser ou de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution ;
- d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche, qui sera communiqué aux membres de la commission paritaire nationale 15 jours avant la réunion de négociation annuelle sur les salaires ;
- de faire toute proposition utile afin de développer l'emploi dans la branche.

La CPNEFP exerce son rôle en matière d'emploi conformément aux décisions prises par la commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Article 5.2.3

Rôle en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a une mission générale de promotion de la politique de formation dans la branche, elle doit :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de nouvelle adaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens en formulant toutes observations et propositions qu'elle jugera utiles ;
- assurer le suivi des accords de branche conclus à l'issue des négociations portant sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle ;
- définir les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir.

Dans le cadre de ces missions générales, la CPNEFP a plus particulièrement un rôle d'étude, de concertation et de proposition dans les domaines de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, et enfin de la professionnalisation.

La CPNEFP exerce son rôle en matière d'emploi conformément aux décisions prises par la commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Article 5.2.4

Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP jouera le rôle d'instance de régulation pour la répartition des fonds collectés au titre de la professionnalisation.

L'OPCA transmettra à la CPNEFP, tous les trimestres, un état des dépenses par dispositif. Au plus tard le 15 septembre de chaque année, la CPNEFP examinera l'état des dépenses par dispositif au regard des enveloppes fixées par l'accord de branche. Il lui appartiendra alors de réattribuer les sommes non utilisées en fonction des priorités de la branche.

La CPNEFP exercera mission de régulation conformément aux décisions prises par la commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Pour le financement des CFA, les parties conviennent d'un double dispositif de contrôle :

- les organismes seront tenus de déposer leurs dossiers avant le 30 avril de chaque année auprès de l'OPCA désigné par la branche ;
- dès que 60 % de l'enveloppe destinée au financement des CFA aura été atteinte, l'OPCA sera tenu d'en avertir la CPNEFP ;
- par ailleurs, dès que le seuil de 30 % prévu à l'article 5.3 du présent accord est atteint, l'instance de régulation pourra attribuer des fonds complémentaires au financement des CFA à hauteur de 35 % de la collecte du 0,5 % ;
- les sommes non utilisées au titre de ce dispositif seront affectées par la CPNEFP aux autres dispositifs de la professionnalisation dès le mois de juin.

Article 6

L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Au cours de l'entretien, peuvent être abordés :

- le parcours du salarié et les formations suivies ;
- les éventuels projets du salarié et leur déclinaison en matière de formation ;
- les propositions du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels le salarié pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus ;
- les modalités de réalisation des formations ;
- les propositions du salarié pour la mise à jour de son passeport.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

Article 7

Le bilan de compétence

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

Ce bilan peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que congé individuel de formation, droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié qui le demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence.

A la demande de l'organisme retenu pour effectuer le bilan, l'employeur lui fournira des informations sur la nature des activités développées par l'entreprise.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire des résultats qui ne pourront être communiqués à des tiers qu'avec son accord.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

Article 8

La validation des acquis de l'expérience

La branche favorise le développement de la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

Article 9

Le passeport formation

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

Article 10

L'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle

Les actions de formation sont accessibles à tous les salariés sans aucune distinction.

Une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel afin qu'ils ne soient pas exclus des actions de formation. A cet effet, des solutions adaptées doivent être recherchées en concertation avec les intéressés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel veillent à ce que l'accès à la formation des différentes catégories se fasse de manière équitable.

Les partenaires sociaux considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Article 11

L'information sur la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises

Les partenaires sociaux souhaitent que, sous l'impulsion de la CPNEFP et avec l'aide de l'OPCA, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des petites et moyennes entreprises.

La CPNEFP examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

Article 12

L'incidence de la construction européenne

La branche souhaite concourir par l'adaptation des entreprises et des jeunes en formation aux enjeux de l'Union européenne. Ainsi, les entreprises veilleront à s'impliquer dans les programmes de développement de la formation initiale et continue afin, notamment, d'accroître la part des enseignements consacrés aux langues et à la connaissance des normes européennes.

Article 13

L'application de l'accord

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

Article 14

Le suivi de l'accord

Le SNAD et les organisations syndicales de salariés se réunissent, au niveau de la branche, tous les 3 ans, conformément aux dispositions nouvelles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Un bilan de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 15

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Diplômes et qualifications prioritaires au titre des contrats et périodes de professionnalisation

Les contrats et périodes de professionnalisation considérés prioritaires par la branche sont ceux permettant l'accès à l'un des diplômes ou qualifications répertoriés dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Par ailleurs, sont également considérés comme périodes de professionnalisation prioritaires les parcours professionnels structurants remplissant les conditions cumulatives suivantes :

1. Contenu de la formation

Le parcours de formation doit impérativement aborder les 4 domaines suivants :

- technique (exemples : permis, FIMO, FCOS, matériels, logiciels métiers...);
- sécurité (exemples : sécurité des personnes, sécurité des sites, SST, habilitations...);
- environnemental (exemples : connaissance des déchets, réglementation déchets...);
- connaissances générales et/ou comportemental (exemples : droit, gestion, management, relations internes, qualité...).

2. Durée de la formation

Les domaines non techniques doivent représenter au minimum 30 % de la durée totale de la formation.

3. Validation de la formation

Au moins une des actions du parcours de formation doit être réalisée par un organisme extérieur agréé.