

Brochure n° 3302

Convention collective nationale

IDCC : 2147. – **ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU
ET D'ASSAINISSEMENT**
(2^e édition – Juin 2002)

ACCORD DU 14 JANVIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0550245M*
IDCC : 2147

PRÉAMBULE

Par le présent accord, conclu en application de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative au même objet, les partenaires sociaux des entreprises des services d'eau et d'assainissement réaffirment l'importance qu'ils attachent à la formation et au développement des compétences des salariés et appellent pour cela à une mobilisation nouvelle basée sur une véritable coresponsabilité de l'accès à la formation.

L'évolution importante et rapide de l'environnement économique, de la technique, de la démographie et des attentes des clients rend nécessaire une forte capacité d'adaptation des organisations et d'évolution des compétences des salariés. Elle se traduira par une professionnalisation accrue des emplois et par la nécessité pour les salariés d'être en mesure d'y faire preuve d'initiative, d'autonomie et de responsabilité.

Pour relever ce défi, les parties signataires estiment qu'il est nécessaire d'accompagner les salariés tant au moment de leur intégration que tout au long de leur vie professionnelle et de leur permettre de s'impliquer en les aidant à devenir acteurs de leur évolution professionnelle et à s'engager ainsi de façon valorisante dans la formation.

Elles sont donc convenues des dispositions suivantes du présent accord, afin :

- de faciliter une bonne intégration des jeunes par l'apprentissage ou l'offre de contrats de professionnalisation ;

- de permettre une formation tout au long de la vie professionnelle par la mise en œuvre de contrats de professionnalisation, de périodes de professionnalisation ou du droit individuel à la formation et par le développement du tutorat ;
- d'accompagner les salariés dans leurs souhaits de développement des compétences et de carrière par des entretiens spécifiques d'évaluation, par l'aide à la valorisation des acquis de l'expérience et par la réalisation de passeports formation ;
- de favoriser la mobilité professionnelle ;
- de mieux anticiper l'évolution des métiers et des emplois par la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prévoir les dispositions financières nécessaires et leurs possibilités d'optimisation en définissant notamment des actions et des bénéficiaires prioritaires.

Ces dispositions pourront être complétées ou amenées à évoluer au regard de la mise en pratique des dispositions nouvelles de la loi et de ses décrets d'application.

Les parties signataires recommandent par ailleurs aux entreprises de la branche de décliner les principes et les modalités de mise en œuvre du présent accord.

Au-delà des dispositions réglementaires rendant nécessaire, pour certains types de formation et pour certaines modalités de mise en œuvre, la contractualisation des engagements réciproques de l'employeur et du salarié, les entreprises de la branche s'engagent à tenir compte des efforts de formation dans l'évolution des carrières.

L'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification reconnue devra être prise en compte dans l'évolution de la carrière des salariés en fonction des disponibilités d'emploi, et dans les systèmes de classification propres à chaque entreprise et tel que prévu par les dispositions de l'article 3 de la présente convention collective relatives à la classification des emplois, les critères de la connaissance et de l'expérience figurant parmi ceux devant servir aux positionnements des salariés dans l'un des 8 groupes de la convention collective.

TITRE I^{er}

LA FORMATION ET L'INTÉGRATION DES JEUNES

Les parties rappellent la forte priorité donnée par la profession à la formation et à l'intégration des jeunes dans les entreprises de la branche, soit par le contrat d'apprentissage, soit par le contrat de professionnalisation, qui permettent :

- aux jeunes d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activité de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement et à la formation des jeunes.

Les parties signataires admettent que la fixation d'objectifs quantitatifs permettrait de développer le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation.

Elles reconnaissent également que la fixation de tels objectifs ne peut relever que d'une décision prise au niveau des entreprises de la branche.

En conséquence, les parties recommandent aux entreprises de la branche de se donner des objectifs en matière d'apprentissage et de contrats de professionnalisation jeunes et adultes.

Article 1^{er}

L'apprentissage

Conformément à l'article L. 983-4 du code du travail, les fonds collectés par les OPCA seront affectés en partie aux dépenses de fonctionnement des CFA, conventionnés par l'Etat ou les régions.

Article 2

Le contrat de professionnalisation pour les jeunes

La branche professionnelle considère que les contrats de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue, dans des conditions de durée similaires à celles des contrats d'apprentissage.

C'est pourquoi la durée des contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans, dont la nature du diplôme ou de la qualification l'exige, pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser le minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée.

TITRE II

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 3

Le contrat de professionnalisation pour les adultes

Le contrat de professionnalisation conclu au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à l'ANPE, peut permettre aux entreprises de la branche d'équilibrer leur pyramide des âges, et aux demandeurs d'emploi de réintégrer le marché du travail en acquérant une qualification reconnue.

Les contrats de professionnalisation conclus au profit des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à l'ANPE, peuvent donner lieu aux mêmes dérogations de durée que le contrat de professionnalisation jeunes, si la nature du diplôme ou de la qualification reconnue l'exige.

Article 4

La période de professionnalisation

Conformément à l'article L. 982-1 du code du travail, la période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. A cet effet, elle peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont notamment :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail (notamment les travailleurs handicapés) ;
- les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

Les parties conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation visant notamment à l'acquisition d'une qualification et à l'adaptation des salariés :

- aux évolutions technologiques ;
- à l'évolution des métiers (service client, commercial...);
- à toute autre évolution susceptible de modifier l'organisation du travail dans l'entreprise.

La commission sociale paritaire de branche (CSPB) fixera ces priorités. A ce titre, elle précisera les publics et les actions donnant lieu prioritairement aux périodes de professionnalisation et aux financements des OPCA.

Article 5

La consolidation des savoirs de base

La maîtrise des savoirs fondamentaux est une compétence indispensable à l'exercice de toutes les activités du secteur ; à ce titre, la branche entend donner la priorité aux actions de formation ayant cet objectif, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Ces formations bénéficieront d'un financement prioritaire des OPCA.

Article 6

Les actions de formation et le forfait de référence

La branche souhaite favoriser l'individualisation des parcours de formation des salariés ; à ce titre, elle entend reconnaître comme actions de formation les mesures qui peuvent l'accompagner telles que notamment l'évaluation, l'orientation et la préparation à la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Le forfait horaire de référence, pour les coûts des actions de formation, d'évaluation ou d'accompagnement, est fixé à 9,15 € ; la CSPB est chargée de moduler ce forfait – au-dessus et au-dessous – en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Article 7

Le droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié, dans certaines conditions et tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir un droit à la formation et de le capitaliser.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse au salarié.

Le DIF s'acquiert en principe à un rythme annuel (20 heures par an pour un salarié à temps plein).

Les entreprises de la branche ont la possibilité de prévoir, par accord d'entreprise, un autre rythme d'acquisition et/ou une période d'acquisition différente.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Toutefois, les parties conviennent que tout ou partie du DIF pourra également être effectué pendant le temps de travail.

Dans tous les cas, un accord écrit devra intervenir entre le salarié et l'entreprise.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant minimum égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Au regard de l'article L. 933-2 du code du travail, les actions de formation qui peuvent être proposées dans le cadre du DIF sont :

- les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de qualification.

Les parties conviennent de retenir dans le cadre du DIF les actions de formation liées aux métiers de la branche et ayant pour objet de permettre à des salariés de préparer un diplôme, un titre professionnel ou une qualification reconnue ; à ce titre, elles bénéficieront des financements prioritaires des OPCA.

Article 8

L'entretien professionnel

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien doit permettre, d'une part, à chaque salarié de construire son parcours professionnel et d'exprimer ses besoins en formation et, d'autre part, à l'entreprise d'anticiper l'évolution de la qualification des salariés et de son organisation.

Article 9

Le développement du tutorat

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

Les missions du tuteur sont :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- d'aider, d'informer et de guider, dans l'entreprise, les salariés qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation.

Les tuteurs doivent être choisis parmi les salariés expérimentés ayant une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

A ce titre, ils doivent être volontaires, avoir une ancienneté d'au moins 2 ans de travail effectif, disposer de toute l'expertise nécessaire et être reconnus pour leurs qualités pédagogiques.

Les tuteurs doivent, autant que de besoin, bénéficier d'une formation spécifique et des outils nécessaires à l'exercice de leur mission.

Pour pouvoir concilier tutorat et activité professionnelle, les tuteurs doivent disposer, sur leur durée de travail de référence, du temps nécessaire au suivi des salariés en professionnalisation dont ils ont la charge.

Article 10

Dispositions financières

Après déduction de la quote-part affectée au financement de l'observatoire des métiers et des qualifications en application de l'article 11 du présent accord, les parties conviennent de répartir la contribution de 0,5 % (0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) entre les 3 groupes d'action suivants :

- la réalisation du DIF, de la période de professionnalisation et de la VAE ;
- la réalisation du contrat de professionnalisation et le développement du tutorat ;
- le financement des CFA.

Le pourcentage de la contribution annuelle du 0,5 %, ou du 0,15 %, consacré à chacun de ces 3 groupes d'action devra être au minimum de 10 % et au maximum de 60 %.

Chaque année, les sections paritaires des OPCA, qui ont en charge la gestion du 0,5 %, ou du 0,15 %, pourront décider, en fin d'exercice et au vu de la balance financière de chaque groupe d'action, d'affecter les excédents sur les actions le nécessitant.

TITRE III

LE CHOIX DE L'OPCA

Les entreprises relevant du champ du présent accord sont tenues de verser leurs contributions formation à l'un des 2 OPCA suivants :

- OPCIB ;
- OPCAREG.

Toutefois, les entreprises de la branche qui, à la date de signature du présent accord, versent la contribution visée ci-dessus à l'OPCATP, pourront continuer à la verser à cet OPCA. La pérennité du maintien de ces versements à l'OPCATP sera réexaminée à l'occasion de la prochaine négociation de branche sur la formation professionnelle.

TITRE IV
**L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS
ET DES QUALIFICATIONS**

Article 11

Objectifs et missions de l'observatoire

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la branche professionnelle, est un organisme d'observation et d'études, placé sous la responsabilité des représentants des employeurs, dont l'objectif est d'apporter, par la réalisation de travaux d'analyse et par des préconisations son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquences des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste donc notamment à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Pour cela, l'observatoire devra :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- identifier les besoins en formation diplômantes et qualifiantes.

La commission sociale paritaire de branche propose chaque année les priorités de l'observatoire.

La mise en œuvre des missions de l'observatoire est assurée par un comité de pilotage paritaire.

Le comité de pilotage paritaire est composé d'un représentant par organisation syndicale présente au sein de la commission sociale paritaire de branche et d'autant de représentants des entreprises.

Dans le cadre de cette mise en œuvre des missions de l'observatoire, le comité de pilotage paritaire :

- donne son avis sur le programme de travail proposé annuellement par la commission sociale paritaire de branche et sur les moyens nécessaires à sa réalisation ;
- garantit la méthodologie et la représentativité des études effectuées ;
- donne son avis sur la politique de communication des résultats.

La présidence du comité de pilotage paritaire est assurée par un représentant des entreprises. Le comité de pilotage paritaire se réunit 2 fois par an. Il se réunira pour la première fois avant le 30 juin 2005.

Article 12

Dispositions financières

Les parties conviennent d'affecter un montant maximum de 20 000 € (vingt mille euros) par an au financement de l'observatoire des métiers.

TITRE V
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 13

Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 14

Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPDE.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

Fédération Intercos CFTD ;

CFE-CGC.