

## **Equipements thermiques**

**Accord du 25 novembre 2004**

**Accord portant sur la formation professionnelle**

**IDCC : 1256 998**

Crée(e) par Accord du 25 novembre 2004 BO conventions collectives 2004-52

en vigueur non étendu

### Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

### Préambule

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 en un véritable droit individuel encadré collectivement.

Les récentes réformes (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), quant à elles, sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, auto-formation et e-formation...) qui devrait permettre à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord, lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences) ;
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation) ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle de conduites

tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF ;

- de préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage ;

- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.

Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

---

#### Titre Ier : Choix de l'OPCA.

en vigueur non étendu

Il est préalablement rappelé que :

- l'article L. 951-1, 2° du code du travail prévoit que chaque entreprise employant au minimum 10 salariés doit s'acquitter annuellement d'un " versement au moins égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence [...] au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 " ;

- l'article L. 952-1, 2° du code du travail prévoit que les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent s'acquitter annuellement d'un " versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence [...] au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévues au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 ".

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre du 0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus au sein d'une section professionnelle paritaire de l'OPCIB.

Afin d'assurer une mise en oeuvre des actions au plus proche des régions, il a été convenu que l'OPCIB pourra déléguer, dans le cadre d'une convention conclue entre cette dernière et chaque OPCAREG, les services liés à l'information, à l'aide au montage administratif des dossiers de prise en charge pour les entreprises qui le souhaitent.

---

## **article 1**

Titre II : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications RL>.  
Objectifs et missions de l'observatoire.

en vigueur non étendu

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en oeuvre, 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 conséquence des besoins en formation.

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

Cette mission générale se décline en 3 fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celles des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces 2 premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

---

## **article 2**

Titre II : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.  
Fonctionnement : structure et organisation.

en vigueur non étendu

La CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers dans le cadre des missions décrites à l'article 1er.

En tant que de besoin, elle constitue en son sein des groupes de travail pour assurer le suivi des études décidées.

La diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers est décidée par la CPNE.

Ces résultats sont transmis aux partenaires sociaux de la branche et suivant les modalités

qu'elle définira.

La CPNE est constituée conformément aux dispositions de la convention collective.

---

### **article 3**

TITRE II : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.  
Dispositions financières.

en vigueur non étendu

Les parties conviennent d'affecter jusqu'à 5 % du 0,5 % et du 0,15 % par an au financement de l'observatoire des métiers.

### **article 4**

Titre III : L'apprentissage.  
L'apprentissage, priorité de la branche.

en vigueur non étendu

Les parties rappellent la forte priorité donnée par la profession à la conclusion de contrats d'apprentissage, qui permettent :

- aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités 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 de jeunes ainsi formés.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des O/ETAM, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

Sur cette base, les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

---

## **article 5**

Titre III : L'apprentissage.  
Dispositions financières.

en vigueur non étendu

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

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 33 % des 0,5 % et 0,15 % au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

- la CPNE, au regard des recrutements des apprentis réalisés dans les entreprises de la branche, établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à l'OPCIB ;
- au plus tard le 30 avril de chaque année, un budget prévisionnel dressé par les CFA sera transmis à la CPNE ;
- la partie des fonds transférée au CFA sera versée par l'OPCIB avant le 1er juillet de chaque année ;
- chaque CFA bénéficiaire sera tenu de transmettre à la CPNE, avant le 15 mai de l'année suivante, un compte rendu annuel d'utilisation des fonds transférés par l'OPCIB ;
- le CFA transmet obligatoirement l'avis de son conseil de perfectionnement.

La CPNE peut en tant que de besoin auditionner la direction du CFA.

---

## **article 6**

Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.  
Information et orientation.

en vigueur non étendu

Entretien professionnel.

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

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.  
Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche confie à la CPNE l'adaptation du modèle national de passeport formation aux spécificités de la branche.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

---

## **article 7**

Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.  
Actions de formation.

en vigueur non étendu

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux ;
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconverter ;
- encouragera fortement et assurera la promotion de la validation des acquis de l'expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

---

## article 8

Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.  
Le contrat de professionnalisation.

en vigueur non étendu

Les parties rappellent qu'elles privilégient l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Aussi elles conviennent de donner une priorité à la conclusion de contrats de professionnalisation au profit des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE.

Les contrats de professionnalisation auront vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnus.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue ainsi qu'aux handicapés.

La durée des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à l'ANPE, et dont la nature 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 ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 25 % de ladite durée.

Pour certains diplômes, titres et qualifications la durée de la formation pourra être portée à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation après avis de la CPNE. La prise en charge des actions de formation par l'OPCIB se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 Euros à ce jour (art. D. 981-5 du code du travail). Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au-dessus et au-dessous en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en oeuvre.

La bourse de l'emploi pour les apprentis prévus à l'article 4 sera ouverte aux titulaires de contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Jusqu'à 29 % du 0,5 % et du 0,15 % sont réservés au contrat de professionnalisation et à la mission tutorale.

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale :

- à 65 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- à 80 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat

professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise.

## **article 9**

Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.  
Le développement du tutorat.

en vigueur non étendu

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur - choisi sur la base du volontariat - ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise 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.

Une réflexion sur la fonction tutorale sera menée au sein de la CPNE de la branche, notamment en vue de la rédaction d'une charte du tuteur.

L'employeur permet au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer de 1 à 3 salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les



tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

Jusqu'à 29 % des 0,5 % et 0,15 % sont réservés au contrat de professionnalisation et à la mission tutorale.

---

## article 10

Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.  
La période de professionnalisation.

en vigueur non étendu

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité. A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

La loi prévoit que les actions 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 prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 931-1.

Les parties s'accordent pour que ces actions puissent se dérouler aussi intégralement pendant le temps de travail.

Conformément à l'article L. 982-1 du code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

- les salariés en contrat à durée indéterminée :
- dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

ou

- ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

ou

- qui envisagent la création ou la reprise d'une 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 au présent accord conviennent de privilégier la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques ;

- des contraintes environnementales ;

- des évolutions des métiers ;

- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Sur cette base, et conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel, la CPNE est chargée du respect de ces priorités ; elle confie le suivi de la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation à la section paritaire de l'OPCIB.

Jusqu'à 33 % des 0,5 % et 0,15 % sont réservés à la période de professionnalisation et au DIF.

---

## **article 11**

Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le droit individuel à la formation (DIF) Les règles générales relatives au DIF.

en vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui

l'emploi, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 1er janvier 2005. Pour tout salarié à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé pro rata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

- Mise en oeuvre et exercice du droit individuel à la formation.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, les partenaires s'accordent pour qu'il puisse aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail si le salarié et son employeur en conviennent.

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.

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.

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % et de 0,15 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation lorsque l'action de formation répond aux critères définis.

- Désaccord sur le choix de l'action de formation.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise 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'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

- Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut bénéficier, avant la fin du délai de préavis, du financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de son expérience sur la base du montant de l'allocation de formation.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Jusqu'à 33 % des 0,15 % et 0,5 % sont réservés à la période de professionnalisation et au DIF.

- La CPNE examinera les questions relatives au droit individuel à la formation qui ne sont pas aujourd'hui traitées dans le cadre réglementaire.

---

## **article 12**

Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.  
Gestion des fonds.

en vigueur non étendu

La section paritaire de l'OPCIB, qui a en charge la gestion du budget du 0,5 % et du 0,15 %, pourra proposer à la CPNE à la fin du 3e trimestre de l'année, et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA - DIF et période de professionnalisation - contrat de professionnalisation et missions tutorales - Observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à l'OPCIB tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont

pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré.

---

### **article 13**

Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.  
Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

en vigueur non étendu

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des 2 sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

### **article 14**

Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.  
Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises.

en vigueur non étendu

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire de l'OPCIB pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

---

### **article 15**

Titre V : Le rôle des instances paritaires de la branche.  
Rôle de la CPNE.

en vigueur non étendu

Le rôle de la CPNE est défini par l'accord de branche en date du 21 mai 1996, dont les dispositions non contraires au présent accord restent en vigueur.

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord sont les suivantes :

- la CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers ;
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en oeuvre ;
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à l'OPCIB ;
- elle est chargée de la mise en oeuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par l'OPCIB des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
- elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds (art. 12) elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

---

## **article 16**

Titre VI : Dispositions diverses.  
Application de l'accord.

en vigueur non étendu

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.

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et de l'article 15 du présent texte.

---

### **article 17**

Titre VI : Dispositions diverses.  
Adhésion, révision et dénonciation.

en vigueur non étendu

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.

---

### **article 18**

Titre VI : Dispositions diverses.  
Formalités de dépôt.

en vigueur non étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 25 novembre 2004.