

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION**  
**(7<sup>e</sup> édition. – Septembre 2004)**

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2004**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**NOR : ASET0550202M**

Entre :

Le syndicat de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage Nord-Picardie,

D'une part, et

La FGMM-CFDT ;

La CGT ;

La FGT-CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

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

Vu les accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre, du 5 décembre 2003 et ses avenants du 8 juillet 2004 ;

Vu l'accord national professionnel paritaire du 14 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et celui du 19 mars 1995 et ses avenants ;

Vu l'accord national paritaire du 27 janvier 1997 portant création de la CPNEFP de la branche et prévoyant ses attributions ;

Vu l'accord national paritaire du 19 janvier 1998 et celui du 6 mai 2003 relatifs à la mise en place de certificats de qualification professionnelle dans la profession ;

Vu les dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

Considérant les exigences et mutations des marchés du recyclage, notamment celles induites par les nouvelles normes européennes et la perspective d'inscrire la profession dans les démarches de développement durable de nos activités ;

Considérant l'évolution de nos métiers, notamment la professionnalisation à caractère industriel et commercial de nos métiers en entreprise ;

Considérant l'évolution démographique liée au vieillissement de l'ensemble de la population active de nos secteurs d'activité ;

Considérant la volonté de maîtriser l'avenir de la branche professionnelle, à travers une démarche paritaire dont la formation et l'emploi constituent des principaux leviers d'action,

la délégation paritaire insiste sur la nécessité de prendre en considération la reconnaissance de la compétence acquise par les salariés de la branche professionnelle dans le cadre du présent accord et des futurs travaux de la CPNEFP,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *L'objet et le champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 6 décembre 1971 des industries et commerces de la récupération.

Il définit pour les entreprises et pour les salariés hommes et femmes de la branche les modalités pratiques des dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et de celles 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, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants n° 1 et n° 2 du 8 juillet 2004.

### **TITRE I<sup>er</sup>**

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

### **Article 2**

#### *L'entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, 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 et conduit en priorité par le responsable hiérarchique direct, qui devra recevoir dès que possible une formation adéquate.

Cet entretien doit permettre de faire émerger les attentes réciproques, de l'employeur et du salarié, et de mesurer l'écart entre les compétences détenues par le salarié et les compétences nécessaires que réclame son emploi. Il poursuit un double objectif :

- favoriser l'élaboration du projet individuel d'évolution du salarié, compte tenu notamment des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, DIF, CIF, période de professionnalisation ;

- alimenter la démarche d’anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences au sein de l’entreprise.

Il peut se dérouler indépendamment ou, le cas échéant, dans le prolongement de l’entretien annuel d’évaluation mis en œuvre dans l’entreprise et donner lieu à l’établissement d’un document écrit, signé des 2 parties.

Les propositions de formation faites lors de cet entretien peuvent être portées, avec l’accord du salarié, dans une annexe à son passeport formation.

Considérant cet outil comme une clé essentielle pour la réussite de l’ensemble des dispositions prévues au sein du présent accord, notamment celle relative au droit individuel à la formation (DIF), les parties signataires s’engagent à promouvoir cette disposition et à mettre à la disposition des salariés et des entreprises du secteur, notamment les plus petites, différents outils d’accompagnement, par l’intermédiaire de l’OPCA de la profession.

La CPNEFP de la branche professionnelle devra définir, dans les conditions légales et réglementaires, la nature et le contenu des informations à communiquer par l’entreprise au salarié pour la tenue de cet entretien.

### **Article 3**

#### *Le bilan de compétences*

Tout salarié peut demander à bénéficier d’un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail si la demande émane de l’entreprise ou en dehors du temps de travail si la demande émane du salarié.

Après 20 ans d’activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 40<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à sa demande, sous réserve d’une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l’entreprise qui l’emploie, d’un bilan de compétences mis en œuvre, suivant l’origine de la demande, pendant ou en dehors du temps de travail et d’une priorité d’accès à une validation des acquis de l’expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l’élaboration, par le salarié concerné, d’un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d’actions de formation.

Les parties signataires considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d’un plan de formation efficient et dans la mise en œuvre d’un véritable parcours professionnel. Afin d’encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l’OPCA de la profession à intégrer parmi ses critères de prise en charge, dans le cadre du financement d’une action relevant de la professionnalisation ou du droit individuel à la formation, la réalisation d’un bilan de compétences en amont de la demande de formation.

## **Article 4**

### *Le passeport formation*

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

Le passeport pourra recenser notamment :

- les diplômes et titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stage ou de formation et pendant le travail ;
- les certifications professionnelles délivrées précisant nature et durée des actions de formation suivies.

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

Considérant cet outil comme essentiel au regard de l'employabilité interne et externe des salariés, notamment au sein de la branche, les parties signataires recommandent aux entreprises la mise en œuvre d'un dispositif interne d'aide et d'accompagnement des salariés qui le souhaitent.

Les parties signataires s'engagent par ailleurs à préciser, d'ici au 31 décembre 2005, les conditions de mise en œuvre de cette mesure, compte tenu notamment des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2004. Ces travaux seront confiés à la CPNEFP de la branche professionnelle.

## **TITRE II**

### **LES OUTILS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

## **Article 5**

### *Le plan de formation*

Lors de la consultation des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document la nature des actions de formation proposées, en distinguant entre autres celles qui :

- correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail pendant le temps de travail ;
- correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois qui participent au maintien dans l'emploi des salariés ;
- participent au développement des compétences des salariés.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

## **Article 6**

### *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif et réglementaire en vigueur, afin de lui permettre d'accéder à des qualifications reconnues et certifiées.

Tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie, en qualité de salarié, de non-salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de 3 ans en rapport direct avec le contenu de la certification recherchée.

La durée du congé de VAE est d'au maximum 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande de congé pour VAE doit indiquer la date de réalisation de l'action, la nature et la durée de la validation ainsi que le ou les organismes intervenants. Dans le mois suivant la demande écrite du salarié, l'entreprise devra faire connaître par écrit son accord, ou les raisons motivant le report de la demande dans la limite de 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de VAE devra présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé au FONGECIF. En cas d'accord, la rémunération sera calculée en pourcentage de la rémunération qui aurait été perçue, dans la limite de 24 heures par salarié et par action de validation.

L'organisme paritaire assurera en priorité la prise en charge des frais liés à la réalisation d'une action de VAE se déroulant, à la demande du salarié, en dehors du temps de travail.

Les dépenses liées à la VAE sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, soit au titre du plan de formation, soit au titre des fonds de la professionnalisation, et ce dans le cadre des actions proposées par la CPNEFP.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Elles conviennent en outre de définir les modalités de déclinaison de ce dispositif au sein de la profession, en lien avec le résultat de la négociation nationale interprofessionnelle sur ce thème et avec les dispositifs existants notamment pour l'accès aux formations, diplômes et titres de la branche. Ces modalités seront définies par la CPNEFP de la branche.

## **Article 7**

### *Le droit individuel à la formation (DIF)*

#### *a) Objet et publics éligibles*

Les parties signataires conviennent que, pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'apprécie sur l'année civile, au 1<sup>er</sup> janvier.

#### Salariés sous contrat à durée indéterminée

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, acquiert chaque année civile un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel ainsi que les salariés à temps plein embauchés au cours de l'exercice civil précédant l'exercice en cours, la durée du DIF est calculée *pro rata temporis*.

Le DIF est cumulable jusqu'à concurrence d'un plafond de 120 heures.

Par exception, pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté au 31 décembre 2004, le DIF acquis et utilisable en 2005, à compter du 1<sup>er</sup> janvier, est égal à 14 heures. Pour les salariés à temps partiel ainsi que les salariés à temps plein embauchés au cours de l'exercice 2004, le DIF acquis et utilisable en 2005, à compter du 1<sup>er</sup> janvier, est calculé *pro rata temporis* sur la base de 14 heures.

#### Salariés sous contrat à durée déterminée

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.

#### Gestion des périodes d'absence

Les périodes d'absence et de suspension du contrat de travail pour prise d'un congé parental d'éducation à plein temps ou de maladie de longue durée (ou même toutes les périodes de suspension pour maladie, accident du travail, maladies professionnelles, congé maternité et congé paternité) sont intégrées dans le calcul des droits des salariés au DIF.

#### *b) Actions éligibles au DIF*

Le droit individuel à la formation doit permettre aux salariés sous CDI ou CDD de bénéficier, à leur initiative, d'actions de formation en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les actions de formation éligibles au DIF relèvent en priorité de l'une des catégories suivantes :

- les actions de maintien et de développement dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Une liste non exhaustive des actions et des publics prioritaires sera établie par la CPNEFP.

Compte tenu de la technicité des métiers de la branche, les partenaires sociaux conviennent de privilégier dans le cadre du DIF des actions de formation ayant pour objet de permettre à des salariés peu qualifiés de préparer un diplôme ou un titre professionnel ou d'acquérir une qualification reconnue par la branche.

#### *c) Mise en œuvre du DIF*

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de

6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans et, à défaut, de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également au salarié à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Chaque salarié est informé annuellement, par écrit, du total des droits acquis au titre du DIF selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise en fonction de son ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation ou au titre du 0,50 % versé au titre des périodes de professionnalisation lorsque l'action de formation répond aux critères retenus par la CPNEFP.

En cas de mutation d'un salarié entre 2 entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut, d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises avant sa mutation au titre du droit individuel à la formation. 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 prioritairement imputés sur les fonds affectés par la branche au DIF.

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, 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, de 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 à la demande du salarié sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

## **Article 8**

### *Accompagnement des parcours individuels*

Les partenaires sociaux de la branche entendent également reconnaître comme actions de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostic, positionnement, préparation à la VAE et évaluation.

Le CPNEFP de la branche préconisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux (illettrisme, compétences de base).

## TITRE III

### CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

#### **Article 9**

##### *Définition et public*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances et compétences acquises.

Ce contrat est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

#### **Article 10**

##### *Objectifs*

Le contrat de professionnalisation permet :

- en priorité de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un certificat professionnel issu du répertoire national des certifications et utilisable dans la branche professionnelle et listé par la CPNEFP.

#### **Article 11**

##### *Modalités*

##### *a) Durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée*

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes et certificats prévus à l'article 10 : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 12 et 24 mois. Dans les autres cas, cette durée sera comprise entre 6 et 12 mois.

##### *b) Durée de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée*

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l'acquisition d'une qualification par les publics concernés par le contrat de



professionnalisation implique que la durée de l'action de professionnalisation se situant en début de contrat de professionnalisation à durée indéterminée soit adaptée aux exigences de la qualification, des référentiels des diplômes et certificats prévus à l'article 10 : la durée de l'action de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 12 et 24 mois. Dans les autres cas, cette durée sera comprise entre 6 et 12 mois.

#### *c) Durée de l'action de professionnalisation*

L'action de professionnalisation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un certificat prévu à l'article 10.

Si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule au début dudit contrat.

#### *d) Rémunération*

Les bénéficiaires de 16 à 25 ans visés à l'article 9 a perçoivent une rémunération mensuelle au moins égale à celle prévue par la réglementation en vigueur appliquée au minimum conventionnel de la qualification préparée.

Les taux fixés réglementairement sont majorés de 10 points dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent ou supérieur. Dans ce cas, les taux d'indemnisation des jeunes embauchés seront donc :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : de 65 % du minimum conventionnel, base 35 heures, de la catégorie pour laquelle le jeune est embauché ;
- pour les jeunes âgés de 21 à 26 ans : de 80 % du minimum conventionnel, base 35 heures, de la catégorie pour laquelle le jeune est embauché.

Les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus visés à l'article 9 b perçoivent une rémunération mensuelle qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 90 % de la rémunération conventionnelle de la catégorie pour laquelle la personne est embauchée.

#### *e) Durée du travail applicable aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation*

La durée du travail, y compris le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale.

#### *f) Prise en charge de l'action des actions de formation par l'OPCA de la branche*

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche s'effectue sur la base du forfait horaire défini conformément à la loi. Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au-dessus ou en dessous du forfait légal en fonction de la nature et du coût de la prestation de formation. La CPNEFP est chargée de dresser et de maintenir à jour la liste des actions faisant l'objet d'une prise en charge modulatoire.

## **Article 12**

### *Missions de l'OPCA de la branche*

L'OPCA choisi par la branche :

- informe les entreprises des possibilités d'insertion en contrat de professionnalisation, notamment les sociétés de moins de 20 salariés de la profession, ainsi que sur les CQP de la branche professionnelle ;
- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces camarades avec les objectifs visés à l'article 9 ;
- valide le montant des prises en charge conformément aux critères de prise en charge définis et préconisés par la CPNEFP ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises.

## TITRE IV

### **PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

## **Article 13**

### *Objet des périodes de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des parcours de formation, le maintien de l'emploi ou le développement des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

A cet effet, elles peuvent permettre à leur bénéficiaire :

a) Soit d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de formation d'un certificat de qualification professionnelle, d'un diplôme d'Etat ou d'un titre certifié, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ;

b) Soit de participer à une action de formation de courte ou de moyenne durée correspondant à des domaines reconnus prioritaires par la CPNEFP. La CPNEFP de la branche professionnelle actualisera régulièrement cette liste d'actions prioritaires.

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié. Ces actions peuvent faire l'objet d'un programme formatif collectif élaboré par la profession et proposé aux entreprises au profit des populations visées. Notamment FORMAREC, association de formation de la branche, pourra être chargé de la conception et la mise en œuvre de ces programmes collectifs.

Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

## **Article 14**

### *Public concerné*

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

a) Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, pour permettre leur adaptation à l'évolution des emplois ou le développement de leurs compétences dans les domaines visés à l'annexe I du présent accord ;

b) Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie notamment la catégorie des salariés pouvant exercer leurs fonctions dans des conditions pénibles ;

c) Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

d) Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

e) Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ainsi que les personnels ayant fait l'objet d'un mandat électif en qualité d'élu municipal ;

f) Les représentants des organisations paritaires de la branche, représentants patronaux et syndicats de salariés. Sont notamment concernés les représentants des délégations syndicales à l'issue de leur période de détachement.

## **Article 15**

### *Modalités de la formation pour les périodes de professionnalisation*

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation se dérouleront en priorité pendant le temps de travail.

Si elles doivent se dérouler en partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, les heures réalisées en dehors du temps de travail ne peuvent excéder les heures acquises au titre du DIF que dans la limite de 80 heures par an.

Dans l'hypothèse où les heures de formation se dérouleraient en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définira avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations (notamment concernant l'accession prioritaire à de nouvelles fonctions dans l'année suivant la fin de la période de professionnalisation).

## **Article 16**

### *Conséquences pour le salarié*

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer, dans tous les cas, une attestation remise par l'organisme de formation. Ils bénéficient, en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cette attestation, de l'obtention du ou des modules de formation visés à l'article 12 ;

- d'une priorité d'accès à l'emploi visé à sa classification, après période probatoire prévue dans le référentiel de certification concernant les CQP de la profession.

## **Article 17**

### *Missions de l'OPCA de la profession*

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, l'OPCA de la branche :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces demandes avec les priorités de la branche définies par la CPNEFP ;
- valide le montant des prises en charge défini paritairement et préconisé par la CPNEFP ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises.

Les partenaires signataires expriment leur volonté de mobiliser l'OPCA de la profession afin de mettre en place des moyens facilitant l'information des salariés et des entreprises, l'accès à la professionnalisation dans les PME de la branche professionnelle, notamment en développant des opérations collectives régionales à partir des CQP impulsées entre autres par les syndicats régionaux de la profession.

## TITRE V

### **LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'INSERTION DES JEUNES DANS LES ENTREPRISES**

L'insertion des jeunes constitue un enjeu fondamental pour la branche de la FEDEREC afin de poursuivre son développement dans de bonnes conditions.

Dans cette perspective, les parties signataires entendent encourager l'accueil et la formation des jeunes au sein des entreprises de la branche, que ce soit dans le cadre des stages école, des séjours découverte, de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

Elles s'engagent dans ce sens à poursuivre les efforts entrepris pour la promotion des métiers de la branche et des filières de formation, au travers notamment des dispositifs suivants :

- convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale ;
- développement d'une filière professionnelle diplômante de la récupération et du recyclage industriel, prévoyant notamment un bac professionnel ainsi qu'une licence professionnelle ;
- création d'outils d'information et d'orientation des jeunes vers nos métiers ;
- études spécifiques confiées à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications prévues au titre VI du présent accord.

## **Article 18**

### *L'apprentissage*

Les parties signataires considèrent l'apprentissage comme l'une des voies les plus efficaces pour permettre le transfert des savoirs, savoir-faire et comportements requis pour chaque niveau de qualification professionnelle et garantir l'insertion professionnelle des jeunes.

C'est pourquoi elles entendent privilégier l'apprentissage comme moyen d'acquisition des qualifications et des diplômes de la profession et invitent les entreprises à développer leurs actions en la matière, notamment en développant régionalement une mise en place du CAP opérateur des industries du recyclage.

## **Article 19**

### *Le tutorat*

Les parties signataires entendent souligner l'importance qu'elles accordent au rôle des tuteurs dans l'accompagnement des jeunes et des salariés inscrits dans un contrat ou une période de professionnalisation et ce notamment au regard de la nécessaire transmission des savoirs.

Elles rappellent que les tuteurs chargés d'accueillir, de présenter l'entreprise et de permettre l'accomplissement du parcours éducatif du stagiaire font partie notamment du personnel de l'entreprise. Ils sont désignés par le chef d'entreprise en raison de leurs compétences. Les tuteurs doivent s'assurer notamment que les fonctions dévolues aux stagiaires sont en harmonie avec les objectifs du cursus pédagogique préparé.

Il s'agit de salariés qui assurent généralement des fonctions d'accueil auprès des nouveaux arrivants, qui veillent à la transmission du savoir-faire, qui animent une ou plusieurs équipes de travail. Ils assurent le suivi de la progression du stagiaire en fonction du programme pédagogique prévu par le référentiel d'emploi du diplôme et guident les jeunes et les salariés pendant leur séjour dans l'entreprise.

Ils concourent avec la hiérarchie concernée à la désignation des salariés de l'entreprise avec lesquels les stagiaires travaillent directement.

Les parties signataires souhaitent que toute signature de contrat de professionnalisation soit obligatoirement accompagnée de la désignation d'un tuteur qui pourra être formé à l'exercice de cette mission. Elles invitent également les entreprises à désigner un tuteur dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte l'exercice d'une fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés-tuteurs ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience, en veillant à ce que les salariés puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission ;
- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié ;
- des opérations collectives prévues dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA de la branche sur la base de montants forfaitaires déterminés chaque année par son conseil d'administration.

## TITRE VI

### L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

#### Article 20

##### *Définir les objectifs et les missions*

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident d'assurer la veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du recyclage, et d'en déduire les conséquences pour les métiers, l'emploi, les besoins en qualifications, en compétences et en formation.

Les signataires décident de recourir à une structure permanente de veille, qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupes de travail...).

Les travaux de cette structure devront permettre à la branche de définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Les types de production suivants sont notamment attendus :

- le tableau de bord : ce tableau de bord présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles. Il permettra la réalisation du rapport de branche ;
- les études métiers : portant sur un métier ou sur une catégorie de métiers, elles devront permettre d'identifier les perspectives d'évolution.

#### Article 21

##### *Confier les missions à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications de l'OPCA de la branche*

Les signataires décident de confier en tout ou partie ces missions à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications de l'OPCA de la branche. Le comité de pilotage paritaire, défini à l'article 20, formalisera auprès de l'observatoire ses attentes, telles que décrites à l'article 18, à travers un cahier des charges revu annuellement, prévoyant les aspects budgétaires.

## **Article 22**

### *Définir le fonctionnement du comité de pilotage paritaire*

Un comité de pilotage paritaire des travaux confiés à l'observatoire sera mis en place dès l'entrée en vigueur du présent accord. Son fonctionnement sera confié à la CPNEFP qui le réunira de façon *ad hoc*. Il est composé :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNEFP, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;
- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

Le comité élabore le cahier des charges annuel des attentes de la profession à destination de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications de l'OPCA, sous réserve des financements nécessaires.

Il rend un avis sur les résultats des travaux et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

## **TITRE VII**

### **LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

Les dispositions ci-après concernent les ressources et les engagements de dépenses gérés par l'OPCA auquel adhère la branche.

## **Article 23**

### *La participation des entreprises employant 10 salariés et plus*

Conformément à l'obligation légale prévue à l'article L. 952-1 du code du travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises employant au minimum 10 salariés doivent consacrer, chaque année, une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette contribution minimale, toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord doit effectuer, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante, les versements suivants :

1. Un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation à compétence interprofessionnelle et régionale (FONGECIF) dont elle relève ;

2. Un versement correspondant au minimum légal de 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA de la branche, pour assurer le financement des actions définies par la CPNEFP et validées annuellement par la commission sociale paritaire et incluant notamment :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis agréés par la profession ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des emplois de la profession.

Les modalités de répartition de cette contribution seront déterminées chaque année par les instances paritaires de l'OPCA de la branche, compte tenu des priorités définies par la CPNEFP.

3. Un versement correspondant à tout ou partie, au solde de leur contribution (0,9 % des rémunérations versées pendant l'année de référence) à l'OPCA de la branche, en vue de financer les dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, incluant notamment :

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Les entreprises conservent l'initiative de leur plan de formation. Elles peuvent confier tout ou partie de leurs fonds à l'OPCA de la branche et ainsi solliciter des demandes de prise en charge et bénéficier de fonds mutualisés auprès de cet OPCA.

Sans préjudice des fonds versés, l'entreprise doit, en outre, verser à l'OPCA de la branche l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

#### **Article 24**

##### *La participation des entreprises employant moins de 10 salariés*

Conformément à l'obligation légale prévue à l'article L. 952-1 du code du travail, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant :

- à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;
- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA de la branche. Elle est affectée :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions définies par la CPNEFP et validées annuellement par la commission sociale paritaire et incluant notamment :
  - 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 agréés par la profession ;
- le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;



- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des emplois de la profession ;
- à concurrence du solde du montant des versements, au financement :
  - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF) ;
  - de 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, des actions de formation de leurs salariés.

## TITRE VIII

### LE RÔLE DES INSTANCES PARITAIRES NATIONALES

#### Article 25

##### *La commission paritaire sociale*

A compter de la date de signature du présent accord, il est procédé tous les 3 ans à une négociation relative aux grandes orientations, aux objectifs, aux priorités et aux moyens nécessaires, notamment financiers, pour assurer la bonne réalisation de la politique de formation de la branche professionnelle, conformément à l'article L. 934-2 du code du travail.

Confiée au soin de la commission paritaire sociale, cette négociation pourra notamment prendre appui sur le bilan et les propositions de la CPNEFP au regard des décisions mises en œuvre au cours des 3 années précédentes.

#### Article 26

##### *La commission nationale paritaire de l'emploi (CNEFP)*

Les parties signataires entendent renforcer les missions de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation (CPNEFP) telles que définies dans l'accord du 27 janvier 1997, afin que celle-ci puisse jouer pleinement son rôle d'impulsion, de coordination et de suivi des dispositions prévues au sein du présent accord.

Dans le cadre de la politique définie par la commission paritaire sociale (*cf.* art. 25 ci-dessus), la CPNEFP a également pour missions :

- de proposer à la commission sociale paritaire une politique générale de formation professionnelle continue dans la profession ;
- de formuler des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie définis au sein du présent accord (plan de formation, DIF, contrats et périodes de professionnalisation) ;
- de préconiser les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience, compte tenu notamment du bilan des expérimentations en cours au sein de la profession ;
- de définir les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;

- d'examiner le montant des forfaits horaires arrêtés par les instances paritaires de l'OPCA pour la prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation ;
- d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- de définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation.

## TITRE IX

### **L'INFORMATION DES SALARIÉS ET DES PETITES ENTREPRISES**

#### **Article 27**

##### *L'information des salariés*

Les parties signataires invitent l'OPCA de la branche à mettre en œuvre et à prendre en charge financièrement les actions d'information suivantes :

- les actions d'information des jeunes sur les métiers et les parcours de formation ouverts au sein de la branche, en partenariat avec la branche professionnelle ;
- les actions d'information et de sensibilisation des salariés sur les différents outils d'orientation et de formation existants.

#### **Article 28**

##### *L'accompagnement des petites entreprises*

Afin de faciliter la mise en œuvre des dispositions prévues au sein du présent accord, des moyens d'information spécifiques seront développés par l'OPCA de la branche en faveur des petites entreprises.

Par ailleurs, afin de tenir compte des besoins particuliers des petites entreprises de la branche, définies comme celles employant moins de 20 salariés, les parties signataires invitent l'OPCA de la branche à mobiliser les ressources dédiées spécifiques à la profession en vue de proposer la réalisation d'un bilan-diagnostic des compétences et des besoins en formation aux chefs d'entreprise intéressés.

La recherche de cofinancements et de partenariats avec des réseaux d'experts sera à ces fins encouragée.

## TITRE X

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 29**

##### *Modalités et durée de l'accord*

Le présent accord annule et remplace les accords conclus antérieurement.

Les dispositions de l'accord du 14 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 27 février 2002 sont abrogées, à l'exception des dispositions afférentes au choix de l'OPCA de la branche.

Les dispositions de l'accord du 15 mars 1995 relatif à la formation professionnelle et son avenant n° 1 du 2 octobre 1997 sont abrogées, à l'exception des dispositions afférentes au choix de l'OPCA de la branche.

Les dispositions du présent accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de la branche sont d'application obligatoire, sauf dispositions plus favorables.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2006 afin de dresser un bilan d'évaluation de la mise en œuvre des dispositions prévues au sein du présent accord.

### **Article 30**

#### *L'extension de l'accord*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement à l'ensemble du territoire national.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 15 décembre 2004.

(Suivent les signatures.)