

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

IDCC : 1391. – **MANUTENTION
ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS**
(Région parisienne)
(6^e édition. – Janvier 2003)

ACCORD DU 26 JANVIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0550410M*
IDCC : 1391

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord entendent poursuivre l'impulsion donnée ces dernières années au dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Ils prennent en compte la mutation du cadre juridique issu de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 ainsi que les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du secteur et participer au développement individuel des salariés.

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau du secteur que des entre-

prises. Elles s'engagent également à mener une politique active en faveur de la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle (CQP) pour des emplois propres à la branche professionnelle, et à favoriser leur acquisition par les dispositifs nouvellement créés par la loi du 4 mai 2004, notamment les contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que la validation des acquis de l'expérience (VAE).

TITRE I^{er}
**INFORMATION
ET ORIENTATION DES SALARIÉS**

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

Article 1^{er}

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 de la branche, bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Les entreprises ayant déjà mis en place un dispositif d'entretien veilleront à ce qu'il prenne en compte les dispositions prévues par l'accord inter-professionnel du 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004.

Article 2

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

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

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, 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 en tout ou partie en dehors du temps de travail. 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 (CIF), ou du droit individuel à la formation (DIF).

Article 3

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, 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. Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Les entreprises apporteront aux salariés souhaitant établir leur passeport formation les informations et l'assistance nécessaire, et leur transmettront les informations nécessaires à sa mise à jour.

Article 4

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience, en particulier pour les diplômes, titres homologués et certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

TITRE II

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 5

Le plan de formation

Le projet de plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement précisera chaque année dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- celles correspondant à des actions d'adaptation au poste de travail au sens de l'article L. 932-1-I du code du travail, mises en œuvre pendant le temps de travail et donnant lieu pendant leurs réalisations au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- celles correspondant à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés, mises en œuvre pendant le temps de travail, rémunérées au taux normal, et dont les éventuels dépassements d'horaires sont régis par l'article 932-1-II du code du travail ;
- celles correspondant à des actions de développement des compétences des salariés devant participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise. Elles peuvent être mises en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail conformément à l'article 932-1-III, IV et V du code du travail. Cet article définit en particulier les modalités prévues pour les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail au regard des conditions d'accord et de refus du salarié, de sa rémunération et des engagements respectifs de l'entreprise et du salarié.

Les actions présentées dans le document d'information lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement sur le projet de plan de formation devront être affectées à l'une ou l'autre des 3 catégories énoncées. Une même action en fonction du public et de l'objectif visé pourra éventuellement relever de différentes catégories.

Les entreprises prendront connaissance des dispositions et des orientations définies au niveau de la branche par les parties signataires du présent accord.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation.

Conformément à l'article 2.11 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, 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

Le droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise ou dans la branche d'activité, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein. 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. 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.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, l'acquisition annuelle, calculée *pro rata temporis*, sera majorée de 10 %.

Les salariés handicapés, reconnus par la COTOREP en catégorie B ou C, bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF acquis.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés handicapés, les dispositions définies dans le 1^{er} et 2^e paragraphe du présent article ne peuvent avoir pour conséquence de porter les droits acquis au-delà du plafond de 120 heures, et ce, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Conformément à l'article L. 931-20-2 du code du travail, les salariés employés en vertu d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 *pro rata temporis*, à l'issue du délai de 4 mois fixé au *b* de l'article L. 913-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de coconstruction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCIB (organisme paritaire collecteur interbranche) au titre des fonds mutualisés.

Les publics prioritaires retenus à l'accès aux fonds mutualisés gérés par l'OPCIB sont les salariés répondant aux critères suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion, notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties signataires du présent accord décident que, pour les publics prioritaires définis ci-dessus, les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCIB sont les suivantes :

- mise à niveau en français oral et écrit ;
- anglais technique et commercial à finalité professionnelle ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles, facteurs humains ;
- formations techniques et qualité ;
- normes réglementaires (uniquement sur les formations non obligatoires).

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est proposé par le salarié, puis arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1^{er} du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise. L'examen de la demande doit faire l'objet d'un entretien. L'employeur doit répondre dans les meilleurs délais, il dispose d'une durée maximum de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation

(FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. A cette fin, les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord. Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération sont régies par l'article L. 933-4 du code du travail.

Il est enfin rappelé que les entreprises devront informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise (support d'entretien professionnel, intranet, livret individuel, bulletin de salaire...) du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Article 6.1

Transfert du DIF

Compte tenu des particularités des marchés sur lesquels nous intervenons et de leurs conditions spécifiques de transfert d'une société à une autre, les parties conviennent que tout DIF formellement accepté, c'est-à-dire ayant fait l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et le salarié, sera transféré en cas de transfert de marché.

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation, dans un délai de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord, sur la notion de transférabilité du droit individuel à la formation pour les entreprises de la branche.

Article 7

La professionnalisation

Article 7.1

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Elles entendent en conséquence mettre en place et développer au sein des entreprises de la branche le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L. 981-1 et suivants du code du travail :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

La durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications visés le nécessiteront, à 24 mois maximum. Il est convenu que la durée des forma-

tions définies au sens de l'article L. 981-3 du code du travail peut être portée pour les priorités définies ci-dessus à une durée égale à 40 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Article 7.1.1

Rémunération du salarié

Les salariés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 981-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, inscrit dans le contrat de professionnalisation. Le pourcentage minimum applicable sur le salaire minimum conventionnel sera celui fixé par le décret relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

En tout état de cause ce pourcentage ne pourra être inférieur à 55 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et de 70 % pour les bénéficiaires âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans. Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le SMIC en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Article 7.2

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés, ainsi qu'à ceux qui reprennent le travail après une longue période d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour une période au minimum égale à 1 an quel qu'en soit le motif.

Les parties signataires considèrent en outre la période de professionnalisation comme un dispositif adapté pour maintenir dans l'emploi et faciliter l'accès à la formation les salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Cette période est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes et titres homologués ;
- certificats de qualification professionnelle ;
- diplômes et titres homologués non spécifiques mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCIB seront les suivantes :

- actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies, anglais technique et commercial à finalité professionnelle, formations techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles ;
- actions facilitant la reconversion de salariés exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée et ne pouvant faire valoir leur droit à une retraite à taux plein ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive à leur poste pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- actions formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ;
- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissances et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 20 heures ou 3 jours, consécutifs ou non par période de 6 mois, et ne peut être prévue sur une période supérieure à 30 mois.

Les heures de formation passées par le salarié en formation liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application de l'article 2.10.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ces 2 cas, l'entreprise définit 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 prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle, et notamment le DIF et le plan de formation.

Article 8

L'accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation. Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et mettre en place les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

Article 9

Le développement de l'apprentissage

Les parties signataires rappellent la forte priorité donnée à la conclusion de contrats d'apprentissage afin d'intégrer les jeunes dans l'entreprise. Elles incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Article 10

L'utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions de l'article 2.66 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, qui

incitent à la conclusion, au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET intégrant des dispositions permettant aux salariés d'utiliser à leur initiative tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour participer à une action de formation professionnelle de leur choix.

Article 11

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires ont tout particulièrement souhaité favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiels, type d'emplois majoritairement occupés par les personnels féminins.

Elles s'inscrivent dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à privilégier l'accès à la période de professionnalisation aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, après un congé parental, et incitent les entreprises à promouvoir le nouvel outil visé à l'article 7.2 du présent accord. Elles s'inscrivent également dans le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 12

Dispositions concernant les salariés dans la seconde partie de leur parcours professionnel

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle, et notamment ceux en seconde partie de parcours professionnel.

Les signataires du présent accord ont prévu parmi les priorités de la branche, au titre de l'article 7.2, le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion, notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ou qui sont en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive à leur poste.

Les parties ont ainsi souhaité traduire la volonté du législateur et des signataires de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 de privilégier l'accès à la période de professionnalisation aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur 45^e anniversaire.

Elles s'inscrivent dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, qui prévoient qu'après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, ou dans la branche, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord.

Article 13

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les parties signataires, conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

Elles incitent les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 7.2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

Article 14

Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme ni qualification professionnelle reconnue

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à réduire les inégalités d'accès à la formation, notamment pour les salariés ne possédant ni diplômes ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord de branche ont prévu parmi les priorités de la branche au titre de l'article 6 (DIF) et de l'article 7-2 (période de professionnalisation) la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ainsi qu'à ceux qui veulent compléter leur formation initiale.

Article 15

Accès à la formation des salariés en CDD

En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, les parties conviennent que l'indemnité de précarité sera limitée à 6 %. En contrepartie, les salariés bénéficient d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Ils peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, une action de développement des compétences telle que définie à l'article L. 932-2 du code du travail, et/ou un bilan de compétences. Ces actions sont assimilées à des actions de formation ou de bilan de compétences réalisées dans le cadre du plan de formation. Les salariés perçoivent à cette occasion une allocation formation d'un montant égal à la moitié de leur rémunération nette mensuelle théoriquement perçue.

Article 16

Accès à la formation des salariés des PME

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des PME, notamment dans les activités de support et d'assistance aux entreprises du transport aérien, compte tenu notamment de leur rôle en termes d'emploi.

En raison du nombre de leurs effectifs et de leur organisation, des dispositifs adaptés à leur situation devraient pouvoir être mis en œuvre pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent en particulier à l'OPCIB de développer tout particulièrement une information spécifique et adaptée à l'attention des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

TITRE IV

RÔLE ET MISSION DES INSTANCES PARITAIRES

Article 17

Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Les parties signataires s'inscrivent dans les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, qui prévoit que les organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle doivent se réunir chaque année dans le cadre d'une commission d'observation pour faire le point sur l'application de cet accord, et au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées.

Les entreprises sont également incitées à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par l'accord de branche ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des techniques, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

TITRE V

LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 18

Adhésion à l'OPCIB (organisme paritaire collecteur interbranche)

L'article L. 951-1 du code du travail prévoit que chaque entreprise 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 et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises ont accepté de mutualiser les fonds au titre du 0,5 % et de les verser au sein d'un unique OPCA : l'OPCIB.

Article 19

L'utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCIB

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord, au financement :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- des certaines actions afférentes au DIF en application des dispositions de l'article 6 du présent accord ;
- des certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- de l'observatoire des métiers ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 20

Champ d'application

Le présent accord est applicable dans les entreprises relevant de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne.

Article 21

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 22

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 23

Clause de non-dérogation

Les parties signataires, conscientes de la portée du présent accord pour la branche professionnelle, telle que formulée notamment dans son préambule, et prenant en compte les dispositions de l'article nouveau L. 132-23 du code du travail, conviennent que les accords d'entreprise ou d'établissement de manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 24

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la réglementation, la SAMERA prenant en charge les formalités à accomplir à cette fin.

Un exemplaire du présent accord sera remis à l'OPCIB.

Fait à Paris, le 26 janvier 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Syndicat national des cadres et agents de maîtrise de la manutention et travaux connexes CGT ;

Fédération de l'équipement, des transports et des services FO ;

Syndicat national des activités du transport et du transit fédération nationale CFE-CGC transports ;

Union fédérale aérienne, fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Union nationale des organisations syndicales du transport aérien (UNOSTA) CFTC.

ANNEXE

Modalités de prise en charge des formations par l'OPCIB

Trois types de formation, définis en fonction des dispositifs pédagogiques mis en œuvre, correspondent à 3 niveaux de prise en charge :

A : groupe de 12 personnes minimum
(ne nécessitant pas de matériel pédagogique sophistiqué)

Formations prises en charge à 7 € de l'heure.

B : groupe composé de 4 à 11 personnes
(nécessitant généralement un matériel pédagogique spécifique)

Formations prises en charge à 15 € de l'heure.

C : groupe de 4 personnes maximum
(nécessitant le plus souvent un matériel pédagogique sophistiqué)

Formations prises en charge à 30 € de l'heure.

Les niveaux de priorité de branche au regard du financement

Un barème de prise en charge fondé sur 3 niveaux de priorités est proposé :

1. Formations qualifiées de priorité de branche n° 1 :

- certifications professionnelles (CQP) titres et diplômes spécifiques à la branche ;
- actions de formations complémentaires menées dans le cadre de la VAE pour l'obtention de certifications professionnelles, titres et diplômes spécifiques à la branche.

2. Formations qualifiées de priorité de branche n° 2 :

- actions de professionnalisation définies comme prioritaires dans l'accord de branche ;
- actions de formations réalisées dans le cadre du DIF lorsqu'elles relèvent des priorités et publics prioritaires de la branche.

3. Formations qualifiées de priorité de branche n° 3 : actions de formations relevant des contrats et périodes de professionnalisation préparant à des métiers non spécifiques à la branche, mais conduisant à un métier qui y est exercé.

TYPE de formation	TARIF De l'heure	PRIORITÉS de branche de niveau 1	PRIORITÉS de branche de niveau 2	PRIORITÉS de branche De niveau 3
A	7 €	100 %	80 %	50 %
B	15 €	100 %	80 %	50 %
C	30 €	100 %	80 %	50 %