

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES
DE PRÉVENTION
ET DE SÉCURITÉ**
(16^e édition. – Juillet 2004)

ACCORD DU 28 JUIN 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : *ASET0551002M*
IDCC : 1351

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et a pour objet de définir les conditions de leur mise en œuvre dans la branche professionnelle.

Il fait suite à l'accord du 24 juin 2004 sur la mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, donner une nouvelle impulsion et créer une dynamique dans le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Conscients de l'enjeu majeur que représente la formation professionnelle des salariés dans leur activité, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les priorités en termes de publics et d'objectifs de formation professionnelle, ainsi que les conditions de mise en œuvre les mieux adaptées à la branche prévention et sécurité.

Les partenaires sociaux de la branche partagent la volonté de mener une politique dont l'objectif est de conjuguer de façon pertinente et ambitieuse :

- les aspirations des salariés en matière de formation professionnelle dans le cadre de la construction de leur parcours professionnel ;

- les besoins de formation des entreprises pour faire face aux évolutions de l'environnement économique, des technologies et du cadre législatif et réglementaire ;
- le nécessaire renforcement des compétences et des qualifications des salariés pour mieux anticiper et répondre à l'évolution des activités de prévention et sécurité et des besoins des entreprises clientes.

Les partenaires sociaux soutiennent cette politique qui doit créer les conditions adaptées à la branche prévention et sécurité pour :

- permettre aux entreprises de mobiliser la formation et ses financements au service d'objectifs correspondant aux enjeux de la profession et de ses emplois ;
- soutenir l'effort d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi ;
- développer les actions de formations professionnelles qualifiantes entrant dans les priorités de la branche ;
- permettre aux salariés de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration de leurs compétences et d'être acteurs de leur projet professionnel ;
- faire de la formation professionnelle un levier pour favoriser la mobilité professionnelle et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein du secteur d'activité prévention et sécurité ;
- contribuer à l'attractivité du secteur d'activité, notamment à l'égard du public « jeunes » ;
- faciliter l'exercice et l'articulation des différents dispositifs existants et renforcer l'unité des pratiques et la continuité en matière de formation professionnelle au sein de la branche, quelles que soient les entreprises.

Dans le cadre de cette politique, les partenaires sociaux s'engagent à faciliter l'accès de tous, et en particulier des travailleurs handicapés, à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ils réaffirment leur attachement à l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que cette politique de formation permette de mieux s'adapter aux évolutions de la profession et de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins.

A cet effet, ils reconnaissent à la CPNEFP et à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications un rôle renforcé dans le cadre de cet accord. Ils s'accordent sur l'importance de la CPNEFP et de la section professionnelle paritaire pour faire le bilan et suivre la mise en œuvre des actions de formation professionnelle de la branche.

Ils rappellent la nécessité de permettre aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de jouer leur rôle respectif pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne l'information des salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises et à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité, les activités de transport de fonds n'étant pas concernées.

Les partenaires sociaux décident qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra contenir des dispositions de portée inférieures aux dispositions du présent accord.

Article 2

Les objectifs et les actions prioritaires de la branche

Compte tenu de l'évolution de l'activité de prévention et de sécurité et des contraintes de son environnement économique et réglementaire, les parties partagent la volonté de concentrer les efforts de formation professionnelle et les financements correspondants sur les axes qu'elles jugent stratégiques et prioritaires pour les salariés et les entreprises.

Les parties signataires considèrent comme objectif prioritaire de la profession toute action visant à élever le niveau de qualification, à contribuer au processus de VAE, à développer le niveau de compétences et à favoriser l'employabilité des salariés de la profession.

En particulier, les organisations signataires privilégient :

- les actions permettant aux salariés, pas ou peu qualifiés, d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ;
- les actions de formation qui, dans le cadre de périodes de professionnalisation, faciliteront l'adaptation du salarié aux évolutions de l'emploi et des technologies, l'acquisition d'une qualification ou l'élargissement du domaine de compétence du salarié ;
- les actions de formation favorisant :
 - le maintien à l'emploi ;
 - l'insertion des travailleurs handicapés et des chômeurs de longue durée ;
 - une meilleure maîtrise de la langue française ;
- les actions de formation favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle d'un métier à un autre au sein du secteur d'activité de la branche.

L'actualisation des publics concernés et des priorités d'actions de formation est effectuée, si besoin est, dans le cadre de la CPNEFP, en intégrant les travaux issus de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place dans l'accord du 24 juin 2004.

La section paritaire professionnelle fait un point régulier avec l'OPCA dont relève la branche sur la mise en œuvre et le financement des dispositifs de professionnalisation dans la profession.

Les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs suivants :

1. Pour les personnels opérationnels

- adapter les compétences techniques et les aptitudes de service dans les emplois occupés, pour tenir compte notamment de l'évolution des grilles de classification et de qualification des métiers ;
- renforcer le développement de nouvelles compétences de nature à favoriser l'évolution et la mobilité professionnelle vers un nouvel emploi et/ou une nouvelle qualification, notamment par le biais du tutorat ;
- faciliter l'accès à certains niveaux de qualification par l'acquisition de titres, diplômes, certificats, habilitations et notamment de certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche ;

- développer la formation à la prévention des risques dans le respect de la législation en vigueur.
- 2. Pour les personnels d'exploitation
 - développer les capacités techniques, organisationnelles (incluant l'utilisation d'outils bureautiques), managériales (animation des équipes, tutorat, entretien d'évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client).
- 3. Pour les personnels administratifs, de structure et de management
 - le développement des capacités techniques, organisationnelles (incluant l'utilisation d'outils bureautiques), managériales (animation des équipes, tutorat, entretien d'évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client) ;
 - l'acquisition de compétences commerciales, notamment sur la dimension « services », gestion des sites (législation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management (notamment le tutorat) ;
 - l'acquisition et le développement de compétences favorisant leur évolution professionnelle particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de l'évolution technique des outils de gestion.

Article 3

Les publics prioritaires de la branche

Les partenaires sociaux définissent deux niveaux de priorité au sein de la branche professionnelle concernant les publics salariés dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs les concernant, c'est-à-dire dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation, de la VAE et du droit individuel à la formation.

Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord.

Ces priorités permettront aux entreprises de pouvoir bénéficier des financements de l'OPCA de la branche, dans la limite des fonds disponibles.

1^{re} priorité. – Afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche l'ensemble des personnels opérationnels et d'exploitation accomplissant des prestations de sécurité, de sûreté, de prévention, de surveillance, de télésurveillance, ainsi que les techniciens effectuant des missions d'installation et de maintenance de systèmes de sécurité.

2^e priorité. – Les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les personnels administratifs, de structure et de management pour favoriser l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent et des outils et technologies utilisés.

Article 4

L'entretien professionnel

Chaque salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, dans les conditions définies par le chef d'entreprise, après information du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'exprimer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et, en fonction, de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu pendant le temps de travail, à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Le représentant de l'employeur chargé de mener l'entretien professionnel doit disposer d'une bonne connaissance de l'entreprise et du fonctionnement de ses processus de formation.

Pour l'application des dispositions du présent article, l'entretien professionnel devra avoir lieu tous les deux ans et, pour le premier entretien, dans un délai maximal de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les agents de maîtrise et cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés, ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuels et/ou collectifs ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience et en assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 5

Le droit individuel à la formation

5.1. La définition des priorités d'actions de formation dans le cadre du DIF

Les parties rappellent que sont éligibles au DIF les actions de formation destinées à :

- la promotion ;
- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances ;
- la qualification.

Compte tenu des enjeux du secteur de la prévention et de la sécurité, priorité sera donnée, dans le cadre du DIF, aux actions de formation visant à la promotion d'un salarié au sein de l'activité de sécurité ou à l'acquisition de connaissances ou d'une qualification en lien avec les métiers ou emplois existants.

Les parties souhaitent privilégier l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'activité de prévention et sécurité, à travers son perfectionnement ou l'évolution de ses compétences.

Elles privilégient les parcours qualifiants individualisés et notamment celui du bilan de compétences, de la VAE, des CQP et des CPC.

Au-delà des inscriptions aux actions prévues par l'entreprise dans son plan de formation, le DIF doit permettre à des salariés d'accéder volontairement, avec accord de l'entreprise, à certaines de ces actions pour enrichir leur parcours professionnel et leurs connaissances.

De plus, les parties soulignent que le DIF doit s'inscrire dans les objectifs professionnels définis avec le salarié, notamment lors de l'entretien prévu à l'article 4 du présent accord, ainsi que dans le cadre d'un parcours professionnel cohérent.

Elles soulignent toutefois que ces priorités n'excluent pas la possibilité pour le salarié d'utiliser le DIF pour l'acquisition de connaissances, compétences et qualifications n'ayant pas un rapport direct avec les métiers de la sécurité y compris lorsque survient la cessation de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

De même, elles rappellent que cette possibilité existe également d'une manière générale au-delà des priorités précédemment définies dès lors qu'elle fait l'objet d'un accord avec l'employeur.

5.2. Modalités particulières de mise en œuvre du DIF

Le droit individuel à la formation s'applique à tous les salariés à temps plein et à temps partiel en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté, continu ou discontinu, dans la branche.

Pour ce faire, le salarié doit avoir totalisé, au cours des 18 derniers mois précédant sa demande de DIF, 12 mois de présence dans une entreprise de prévention et de sécurité.

Les parties conviennent que pour l'acquisition du crédit annuel d'heures, l'ancienneté requise d'une année par tranche de 20 heures sera observée à la date du 31 décembre de chaque année.

Pour la première mise en œuvre en 2005, l'ancienneté acquise par chaque salarié depuis le 1^{er} mai 2004 donnera droit à un crédit calculé *pro rata temporis* et utilisable à compter du 1^{er} janvier 2005. Pour les années postérieures, les crédits annuels de 20 heures s'acquièrent à terme échu de chaque année civile et donc indépendamment de la date anniversaire d'entrée en entreprise, sauf pour les salariés entrés en cours d'année qui bénéficieront, au 31 décembre de l'année de leur entrée, d'un crédit également calculé *pro rata temporis*.

Exemple d'un salarié entré au 1^{er} juillet :

- crédit acquis au 31 décembre de la même année = 10 heures ;
- crédit cumulé au 1^{er} juillet de l'année suivante = 10 heures ;
- crédit cumulé au 31 décembre de l'année n+1 = 10 heures + 20 heures ;
- crédit cumulé au 31 décembre de l'année n+2 = 10 heures + 20 heures + 20 heures.

Par ailleurs, au moment de l'entrée dans l'entreprise, tout salarié pouvant justifier d'une ancienneté continue ou discontinue dans la profession d'au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois se verra compléter son DIF au titre de l'année en cours à concurrence de son ancienneté acquise dans la branche, et ceci dans la limite globale maximal du droit annuel de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée, les droits annuels sont calculés *pro rata temporis* de présence effective dans l'entreprise et également appréciés en tenant compte des dispositions de l'alinéa précédent relatives à l'ancienneté branche.

Les heures non utilisées sont cumulables sur 6 ans et sont plafonnées à 120 heures sur 6 ans.

La mise en œuvre du DIF suit les dispositions légales et réglementaires prévues.

Elle relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation prend en compte les priorités définies par accord de branche et fait l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur. Le traitement de la demande se fait selon les dispositions légales prévues.

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail. Le salarié bénéficie alors d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence le concernant, selon la règle de calcul de l'allocation de formation définie par décret.

Toutefois, à titre dérogatoire pendant une période transitoire de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre à un plus grand nombre de salariés d'effectuer des actions de formation en rapport direct avec les métiers de sécurité, le DIF sera réalisé sur le temps de travail pour tous les salariés ayant, avant ou au cours de cette période, au minimum 5 ans d'ancienneté branche telle que définie aux alinéas 1 et 2 du § 5.2 ci-dessus. Dans ce cas, la rémunération est maintenue dans les conditions habituelles pour la partie du DIF effectuée pendant le temps de travail. Ces mêmes salariés conservent néanmoins, s'ils le souhaitent et en font expressément la demande écrite, la possibilité d'effectuer leur DIF hors du temps de travail avec le bénéfice de l'allocation de 50 % prévue dans ce cas.

Par ailleurs, tant pendant qu'après la période transitoire, pour tous les autres salariés non spécifiquement définis à l'alinéa précédent, le DIF pourra aussi être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, sous condition d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les dépenses liées aux actions de formation (frais de formation, de transport et d'hébergement) et l'allocation de formation versée au salarié par l'entreprise (ou par l'organisme de formation en cas de licenciement ou de démission) dans le cadre du DIF sont prises en charge par l'OPCA dont relève la branche sur la contribution spécifique de 0,5 %, dans la limite des fonds disponibles et dans la mesure où elles correspondent aux priorités de formation telles que définies par la branche.

Le montant des frais de formation est calculé sur la base du coût horaire de formation des contrats de professionnalisation telle que définie à l'article 8 du présent accord.

En cas d'impossibilité pour le salarié et l'entreprise de parvenir à un accord sur la mise en œuvre du DIF durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié est orienté vers le collecteur agréé pour le CIF. Si la prise en charge du CIF est acceptée, l'entreprise verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation, en fonction du nombre d'heures prises en charge dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du DIF augmenté des frais de formation.

Dans ce dernier cas, le montant des frais de formation est calculé sur la base du coût horaire de formation des contrats de professionnalisation telle que définie par décret.

5.3. Transférabilité du DIF

Les droits acquis au titre du DIF et non encore utilisés sont conservés par le salarié en cas de transfert entre entreprises du même groupe.

Par ailleurs, les droits acquis au titre du DIF et non encore utilisés sont conservés par le salarié en cas de transfert dans le cadre de l'accord de reprise du personnel entre deux entreprises soumises à la CCN des entreprises de prévention et de sécurité.

Une situation précise des droits acquis antérieurement ainsi que des heures déjà utilisées au titre du crédit, avec mention des dates et de l'objet des formations suivies spécifiquement au titre du DIF, fait l'objet d'une information récapitulative et détaillée, expressément transmise par écrit par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante dans les 8 jours suivant la communication par cette dernière de l'identité des personnes reprises.

En cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, l'employeur est tenu dans la lettre de licenciement, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Article 6

La période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation entrent en application à la date définie à l'article 14 du présent accord.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'employabilité des salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes en priorité :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, en particulier à ceux dont l'emploi est menacé en les préparant à une mutation d'activité.

Elles sont également ouvertes :

- aux salariés qui comptent au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la branche ;
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés reprenant leur activité après un congé maternité ou un congé parental d'éducation ;
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Pour l'ensemble des publics décrits dans le paragraphe ci-dessus, il sera donné priorité aux personnes qui n'ont pas utilisé le dispositif de capital temps formation au cours des deux années précédentes.

Les parties conviennent que le nombre de personnes pouvant simultanément s'absenter au titre de la période de professionnalisation est fixé à 3 % de l'effectif mais que ce taux sera mutualisé au niveau global de l'entreprise de sorte qu'il puisse, le cas échéant, permettre un dépassement au niveau d'un établissement.

Le nombre de personnes ayant bénéficié d'une période de professionnalisation fera l'objet d'une information spécifique fournie au niveau du comité d'établissement ou d'entreprise et récapitulée au niveau du comité central d'entreprise, à l'occasion des informations légalement communiquées à ces instances en matière d'avancement et de bilan du plan de formation.

Les périodes de professionnalisation ont pour vocation prioritaire de favoriser l'accès du salarié en contrat à durée indéterminée à un diplôme, un certificat, un titre professionnel ou une qualification d'Etat ou reconnus dans la convention collective.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés et en priorité au personnel relevant des qualifications définies à l'annexe IV de la convention collective ou, selon les besoins de l'entreprise, d'une autre catégorie de salariés, de suivre des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation.

Le parcours de formation des périodes de professionnalisation fait l'objet d'une approche plus individualisée qui intègre les adaptations nécessaires selon le parcours professionnel du salarié.

Article 7

Le contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation entrent en application à la date définie à l'article 14 du présent accord.

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle : diplôme, certificat, titre professionnel ou qualification d'Etat ou reconnus dans la convention collective, ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP.

Le contrat de professionnalisation est ouvert, selon les termes de la loi, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

L'action de professionnalisation se situe dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou en début de contrat à durée indéterminée. Elle a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée est portée à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme (niveau 1 à 5 de l'éducation nationale), un titre homologué à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Le parcours de formation a une durée comprise entre 15 %, avec un minimum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation.

Article 8

Modalités de prise en charge de la professionnalisation

Les parties rappellent que la conclusion d'un contrat ou d'une période de professionnalisation suppose une évaluation préalable des connaissances, du savoir-faire, des compétences et de la motivation du candidat retenu.

Cette évaluation vise, d'une part, à valider la pertinence des actions de professionnalisation choisies par rapport au profil et au parcours du candidat et, d'autre part, à vérifier que le candidat aura l'assiduité requise pour mener à terme sa formation.

Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés prioritaire pour la profession, les parties signataires incitent l'OPCA dont relève la branche à consacrer une part importante des fonds alloués aux dispositifs de professionnalisation, objet du présent accord, au financement d'actions au titre de périodes de professionnalisation, dans la limite de ses ressources disponibles.

La prise en charge concerne aussi bien une action de formation réalisée par un organisme de formation extérieur à l'entreprise qu'une action de formation réalisée par l'entreprise elle-même avec des moyens de formation structurés et des formateurs internes, pour autant qu'ils soient formellement habilités à effectuer les formations concernées selon les référentiels prévus.

La prise en charge des actions dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation par l'OPCA dont relève la branche s'effectue dans un premier temps suivant le forfait horaire unique de 13 €.

La CPNEFP pourra déterminer des montants inférieurs ou supérieurs de prise en charge pour des actions ou typologies d'actions spécifiques ainsi que fixer, si nécessaire, des plafonds de prise en charge globale par nature d'action.

Article 9

Le plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux considèrent le plan de formation de l'entreprise comme un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences.

Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les signataires estiment 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 ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

De ce fait, le comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Deux réunions spécifiques ont lieu sur le thème de la formation. Dans le cadre de ces réunions, le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

Les documents remis au comité d'entreprise ou d'établissement précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation, en distinguant chaque action selon sa nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, le plan de formation définit trois catégories d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre :

1. Les formations d'adaptation au poste de travail.
2. Les formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi.

3. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Les actions inscrites dans la 2^e catégorie peuvent donner lieu à un dépassement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi et notamment avec l'accord écrit du salarié.

Les actions inscrites dans la 3^e catégorie peuvent, à la demande écrite du salarié, être effectuées hors du temps de travail avec l'accord de son employeur.

Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les 8 jours par le salarié. Le salarié pourra alors bénéficier de l'allocation prévue par les textes en vigueur, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi 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, et feront l'objet d'un suivi entre le salarié et l'employeur, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel.

Toute action de formation donne lieu à la remise par l'organisme de formation d'une attestation, ou d'une certification, ou d'unité capitalisable, ou de diplôme, ou de titre, ou de reconnaissance par la convention collective de branche ou la CPNEFP.

L'organisme de formation devra préciser les conditions de mise en œuvre. L'attestation ou le document de certification comportera notamment les éléments suivants :

- l'objet de la formation ;
- les dates de stage et la durée suivie ;
- l'indication de l'organisme dispensateur.

Afin de permettre aux salariés de faire état des actions de formation dont ils ont bénéficié, un exemplaire du document écrit devra leur être remis.

A l'issue de la période de formation, les employeurs s'attacheront à prendre en compte les qualifications acquises.

Article 10

La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance de l'expérience des salariés du secteur en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme.

La demande est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience après accord de l'entreprise.

Tout salarié, justifiant de l'expérience et des conditions requises, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au répertoire national des certifications professionnelles.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, 2 situations sont possibles :

- une évaluation en situation de travail réelle réalisée en entreprise ;
- une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins 3 ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de VAE.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise est précisé par écrit avant le début de l'action.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout salarié, désireux de faire valider son expérience, de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme habilité à délivrer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

La durée du congé pour VAE est celle fixée par le code du travail.

1. Les conditions d'ouverture des droits

Les salariés concernés par ce dispositif peuvent en faire la demande, à tout moment, auprès de l'entreprise qui les emploie.

Si, au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession, il perd le bénéfice du financement accordé par l'OPCA de branche.

2. Les modalités d'obtention du congé pour VAE

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de préparation de cette validation.

La demande doit préciser le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification demandé et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation ou de préparation de cette validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès duquel la demande a été faite, doit intervenir dans un délai maximal de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise qui répond favorablement à cette demande signe une autorisation d'absence. Par ailleurs, l'entreprise signe avec le bénéficiaire du congé pour VAE un contrat de mission-validation tel que prévu à l'article L. 124-21 du code du travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation.

3. Prise en charge

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré soit par l'OPCA dont relève la branche sur les fonds collectés au titre du DIF, soit par les OPACIF au titre du CIF.

Les partenaires sociaux souhaitent une réelle implication de l'entreprise pour la mise en place et la prise en charge de la VAE.

Pour le salarié ayant obtenu une autorisation d'absence pour congé de validation des acquis de l'expérience, la demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé sera présentée par l'employeur auprès de l'OPCA de branche sauf si l'entreprise accepte d'en assurer directement le financement.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé est accordée dès lors que l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA dont relève la branche.

Pour compléter la prise en charge, le salarié peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF.

Article 11

La fonction tutoriale

Les signataires considèrent la compétence tutoriale comme relevant d'une démarche à déployer et à partager par chacun dans l'entreprise, à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut et sa fonction.

Cette démarche doit contribuer à la qualité de l'accueil, à la communication des messages essentiels comme ceux relatifs à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute action visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager ses compétences est à encourager.

Le tutorat a pour fonction principale :

- d'accueillir et accompagner l'intégration des nouvelles recrues au sein de l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Un tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de l'emploi qu'il occupe et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

En cas de carence de volontaires, le chef d'entreprise ou son représentant désigne le tuteur selon les critères définis au présent article. Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 3 personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps. Le nom du tuteur doit impérativement apparaître sur le contrat de professionnalisation.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutoriale, le salarié peut bénéficier à sa demande, au préalable, d'une formation spécifique. La prise en charge de cette formation sera assurée par l'OPCA dont relève la branche selon les forfaits en vigueur. La CPNEFP pourra concevoir une formation spécifique au tutorat.

Les signataires recommandent aux entreprises d'organiser les conditions d'exercice de la mission de tuteur et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une des conditions de réussite de la politique de formation et de développement de compétences de la branche. De ce fait, la fonction de tuteur ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

Article 12

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un besoin de formation.

Ce bilan de compétence a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur :

- s'il est à l'initiative du salarié, il peut être exercé dans le cadre d'un CIF soumis à la prise en charge de l'OPACIF ou d'un DIF ;
- s'il est à l'initiative de l'employeur, il relève des actions de développement des compétences et se déroule dans le cadre du plan de formation.

Article 13

Le passeport formation

Chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété, et sous sa responsabilité d'utilisation, au sein duquel il peut inscrire ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Les signataires encouragent la mise en œuvre de ce passeport et proposent à tout salarié qui le souhaite de l'établir sur la base du modèle du curriculum vitae européen reprenant :

- les informations personnelles (nom, prénoms, adresse, téléphone, télécopie, courrier électronique, nationalité, date de naissance) ;
- l'expérience professionnelle (de date à date, nom de l'entreprise, type ou secteur d'activité, fonction ou poste occupé, principales activités et responsabilités) ;
- éducation et formation (dates de... à..., nom et type de l'établissement dispensant l'enseignement ou la formation, principales matières, compétences professionnelles couvertes, intitulé du certificat ou diplôme délivré, niveau dans la classification nationale le cas échéant) ;
- aptitudes et compétences personnelles (acquises au cours de sa vie et de sa carrière mais pas nécessairement validées par des certificats et diplômes officiels) ;
- langue maternelle ;
- autres langues (parlées, écrites) ;
- aptitudes et compétences sociales (vivre et travailler avec d'autres personnes, dans des environnements multiculturels, à des postes où la communication est importante et dans des situations où le travail d'équipe est essentiel, par exemple activités culturelles et sportives, etc.) ;

- aptitudes et compétences organisationnelles (coordination et gestion de personnes, de projets, de budgets ; au travail, en bénévolat [activités culturelles et sportives par exemple] à la maison, etc.) ;
- aptitudes et compétences techniques (liées à l'informatique, à des types spécifiques d'équipement, de machines, etc.) ;
- aptitudes et compétences artistiques et sportives (musique, écriture, dessin, etc.) ;
- autres aptitudes (non mentionnées précédemment) ;
- permis de conduire ;
- information complémentaire.

Article 14

*Mise en signature, entrée en vigueur
et durée de l'accord*

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'à la date du 28 juin 2005 aux différentes parties.

Il est conclu pour une durée indéterminée et sera mis en application par les parties signataires à la date de signature de l'accord puis sera étendu à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 15

Révision et dénonciation

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions L. 132-7 du code du travail. Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 16

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil des prud'hommes, et d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 juin 2005.

Organisation patronale :

USP.

Syndicats de salariés :

SNEPS-CFTC ;

La fédération des services CFDT.