

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi
Ces actions de formation sont liées à l'évolution des emplois ou participent au maintien du
salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de
sa catégorie.

3. Les actions de formation liées au développement des compétences
Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en
vue d'obtenir une qualification supérieure.

Article III.3 : Dispositions particulières

Les enseignants débutants ne peuvent refuser de participer à une formation pédagogique,
tandis que l'employeur s'engage, dans les trois ans de leur embauche, à leur donner le temps
nécessaire pour justifier de cette formation. Ce temps sera précisé avant le début de la session
et figurera dans le budget d'activité concerné.

La participation des formateurs débutants à des sessions de formation pédagogique ne doit pas
être un frein à la participation des autres personnels à d'autres types de formation.

Sauf cas particulier, l'Etablissement prend à sa charge les frais d'inscription, de transport,
d'hébergement et de nourriture, pour les sessions courtes (moins de 40 heures), dans les
conditions prévues à l'article 10 de la convention collective nationale du GOFPA.

En cas de formation exceptionnellement longue et coûteuse et prise en charge par
l'Etablissement employeur, une convention pourra être signée avant le stage par laquelle le
salarié s'engage à rester au service de l'Etablissement pendant une durée minimum en
contrepartie de la formation reçue.

SECTION IV - LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION : LE DIF

Le Droit Individuel à la Formation fait l'objet d'un accord national de branche à part entière.

SECTION V - LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Article V.1 - Financement

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution
obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes
territoriaux paritaires interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation
professionnelle, dénommés FAFSEA ou FONGECIF.

Article V.2 - Définition et règles d'utilisation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie
professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son
choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation
de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de
professionnalisation.

7
J
R
S
M
T

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. L'organisme gestionnaire compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation, selon le barème légalement en vigueur.

En dehors du plan de formation de l'entreprise, les salariés pourront bénéficier de congés individuels de formation conformément aux articles L. 931.1 et suivants du Code du Travail.

SECTION VI - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article VI.1 - Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L.981-1 du Code du travail, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans ou plus.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires, par l'acquisition d'une qualification, mais également par l'occasion de nouer ou renouveler un contact avec un environnement professionnel qui peut se transformer en véritable parcours professionnel dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification reconnue par la CPNE ou par la convention collective GOFPA.

Article VI.2 - Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois dans les conditions suivantes :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue qui suivent une formation relevant de l'article L.900-3 du code du travail.

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail.

Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Il associe des enseignants généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formations publics ou privés et l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

8

8

8

8

8

8

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou, pour les entreprises qui relèvent de ce champ, de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (ITFPPSA)

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

Article VI.3 - Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % sans être inférieures à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % lorsqu'elles préparent à un diplôme à finalité professionnelle ou lorsqu'elles s'adressent à des publics défavorisés, et notamment à des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire. En tout état de cause, la durée de formation prise en charge ne peut dépasser 1200 heures.

Article VI.4 - Les frais de formation

Donnant lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 1 SECTION VI du présent accord pour les contrats de professionnalisation.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Par ailleurs, la prise en charge par l'OPCA, des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, se fait sur la base d'un forfait horaire négocié par la branche avec l'OPCA..

Article VI.5 - Rémunération du contrat et de la période de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale sur les bases définies par la législation en vigueur, en fonction de l'âge du titulaire et de son niveau d'études. Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 55% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans
- 70% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus

TS
PLA
9

Ces minima passent à 65% et 80% lorsque le bénéficiaire du contrat est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau..

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure :

- ni au SMIC
- ni à 85% du salaire minimum conventionnel applicable.

SECTION VII - LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article VII.1 - Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, actuellement ou dans le futur, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4 de l'accord de branche ;
- Les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise;
- Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L.323-3 du code du travail.

Article VII.2 – Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNE de la branche, soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Article VII.3 - Autorisation d'absence pour formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du responsable de l'établissement, dépasser 2% du nombre total de salariés de l'établissement.

Dans l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de un an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

En dehors du plan de formation de l'entreprise, les salariés pourront bénéficier d'absences autorisées pour formation conformément aux articles L931.1 et suivant du Code du Travail.

10

Les salariés qui se présentent à des examens en vue de l'obtention de diplômes, titres et certifications reconnus par la CPNE, ont droit à des absences autorisées et rémunérées correspondant à la durée de l'examen.

Article VII.4 - Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir lieu, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, dans le cadre du plan de formation.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à du temps de travail effectif mais ne peut donner lieu à paiement d'heures supplémentaires.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation, qu'elles se déroulent dans le cadre du DIF ou du plan de formation, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Dans ces deux cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

SECTION VIII - L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DU SALARIÉ

Article VIII.1 - L'entretien professionnel et le bilan de compétences

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'employeur ou à son initiative, à un entretien professionnel. Cet entretien aura lieu tous les deux ans et portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la pratique professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement de ses compétences.

Les modalités d'organisation de ces entretiens pourront être définies par accord d'entreprise, ou après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ou à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins deux semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués, et le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

TS
me
S
S
11

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, ce refus sera constaté et ne pourra, en aucun cas, être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'employeur de participer à l'entretien, il appartiendra au salarié de saisir les représentants du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte de la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article VIII.2 – 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.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui est un document personnel contenant les déclarations rédigées par son titulaire.

Ce « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Afin de favoriser l'établissement du passeport formation, l'entreprise tiendra à disposition, à l'issue de chaque stage considéré, une attestation de participation pour chaque salarié ayant suivi une formation organisée par elle. Elle veillera à ce que les organismes de formation extérieurs en fassent de même. L'attestation précisera :

- l'intitulé du stage,
- les objectifs du stage,
- les nom et prénom du salarié,
- les dates de début et fin de stage,
- la durée du stage (exprimée en heures ou en jours)

12

TJ
01/11