

Accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature, the letters 'AC', 'MM', and another signature.

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique mis en place par l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi de réforme de la formation du 5 mars 2014.

Il tire les conséquences de ces importantes évolutions législatives qui modifient profondément le cadre de mise en œuvre des politiques et dispositifs de formation :

- L'affectation intégrale de la contribution légale payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs intégralement mutualisés et la disparition corrélative du cadre fiscal de financement des plans de formation d'entreprise ;
- Le développement des droits d'accès à la formation des salariés, notamment par la mise en place du compte personnel de formation ;
- La possibilité reconnue aux branches professionnelles de gérer des contributions conventionnelles entièrement définies par accord ;
- L'élargissement des missions de l'OPCA de branche et de ses capacités d'intervention pour accompagner des actions d'intérêt général, des politiques de branche, des politiques d'entreprise et des projets individuels ;
- L'introduction de la notion d'investissement formation, appréciée distinctement de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue ;
- Le fait que l'optimisation des nouveaux dispositifs de financement est conditionnée par la possibilité de les articuler pour mettre en œuvre des projets individuels et des projets d'entreprise et non de les gérer de manière segmentée.

Les signataires du présent accord, dans la continuité des négociations conduites dans le secteur du travail temporaire sur la formation professionnelle mais en tirant toutes les conséquences des textes nouveaux, adoptent le présent accord avec la volonté de mobiliser tous les moyens disponibles pour accompagner les projets individuels et collectifs des salariés et des entreprises du secteur du travail temporaire en vue de sécuriser les parcours professionnels, favoriser l'évolution professionnelle, développer les compétences et les qualifications, et dynamiser la compétitivité des entreprises de travail temporaire.



**TITRE 1 : DEVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION POUR L' INSERTION
PROFESSIONNELLE DES JEUNES, DES SENIORS ET DES DEMANDEURS D'
EMPLOI SUR LE MARCHE DU TRAVAIL**

**CHAPITRE 1 : INSERER PAR L' ADAPTATION DES DISPOSITIFS DE DROIT
COMMUN**

Section 1 : Le contrat de professionnalisation

Article 1 : Objectifs et principes du contrat de professionnalisation

Article 1.1 : L'objectif du contrat de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation doit permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L 6314-1 du code du travail :

- Soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- Soit une qualification professionnelle reconnue :
 - dans les accords collectifs, relatifs à la classification, de branche ou d'entreprise conclus dans la branche de travail temporaire, si le salarié considéré est permanent.
 - dans les accords de branche ou conventions collectives de branche, ou en l'absence, dans un accord ou une convention d'entreprise, applicables dans la ou le(s) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi, si le salarié considéré est intérimaire.
- Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche :
 - validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche du travail temporaire;
 - et/ou validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche à laquelle appartient la ou le(s) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi.
 - Sa finalité étant de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 1.2 : Les formes et le renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose d'un ou des "contrat(s) de mission formation" pour les périodes de formation et d'un ou plusieurs "contrat(s) de mission" pour les périodes d'emploi, en application de l'article 2.2 du présent accord.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire, ou n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
- ou de maternité,
- ou de maladie,
- ou d'accident du travail ou maladie professionnelle,
- ou de défaillance de l'organisme de formation



Article 1.3 : Le contenu du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation se compose d' :

- Actions de professionnalisation.

Comme énoncé dans l'article L.6325-13 du code du travail, les actions de professionnalisation se composent d'actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement. Ces actions sont réalisées par un organisme de formation externe, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.

Les actions de professionnalisation intérimaires comportent seulement des actions de formation réalisées uniquement par un organisme de formation externe à l'entreprise.

- Actions d'application en entreprise appelées « périodes d'emploi ».

Article 2 : Spécificités des contrats de professionnalisation intérimaire

Article 2.1 : Les actions de professionnalisation intérimaires

a) Le bilan

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

b) Les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice

L'action de professionnalisation peut comporter une « formation pratique en entreprise utilisatrice » dans la limite de 35 heures. Cette formation pratique doit permettre l'application des acquis de la formation externe par une mise en situation et favoriser l'acquisition de compétences.

Pour la période de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est signataire de la convention passée avec l'organisme de formation externe assurant les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation.

Les heures de formation pratique en entreprise utilisatrice, s'ajoutent à la durée de la formation en organisme de formation externe. Elles peuvent donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire défini par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

Article 2.2 : L'articulation entre la formation et les missions

Le contrat de professionnalisation intérimaire repose sur les 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 et l'exercice d'une ou plusieurs missions dont les activités sont en lien avec les objectifs du contrat de professionnalisation, et la ou les qualifications visées ;
- Pendant les périodes d'emploi dans la ou les entreprise(s) utilisatrice(s) la qualification professionnelle correspondant à l'emploi occupé doit obligatoirement être mentionnée au contrat

de mission. Cette qualification peut être différente de la qualification professionnelle pour laquelle le contrat de professionnalisation a été conclu mais doit être en cohérence avec la qualification visée.

Compte tenu de la relation triangulaire existante dans le cas d'un contrat de professionnalisation intérimaire l'entreprise de travail temporaire doit conclure différents contrats :

- Un contrat de professionnalisation avec le salarié intérimaire qui couvre l'intégralité des périodes de formation et des périodes de mission. Ce contrat est conclu dans le cadre de l'article L.6325-23 du code du travail. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai pouvant aller jusqu'à un mois.
- Un ou des contrat(s) de mise à disposition avec la ou les entreprise(s) utilisatrice(s) dans la(es)quelle(s) sont réalisées les missions. Pendant ces missions, les cas de recours prévus sont définis à l'article L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail. Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues.
- Un ou des contrat(s) de mission avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition.
- Un ou des contrats de mission-formation avec le salarié intérimaire correspondant aux périodes de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat, conformément aux dispositions de l'article L.1251-26 du code du travail.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'entreprise de travail temporaire dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation. Ces engagements figurent au contrat de professionnalisation.

Article 2.3 : La fonction tutorale

Pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise de travail temporaire désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire a notamment pour rôle :

- d'aider, d'informer et de guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat,
- de veiller au respect du planning des formations,
- de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat,
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice.
- de veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

La fonction tutorale, ne pourra être prise en charge, par l'OPCA de branche, que dans le cas où la formation du tuteur a été effectuée.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le tuteur de l'entreprise utilisatrice a pour rôle :

- d'aider et de guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat
- d'organiser l'activité du salarié intérimaire dans l'entreprise
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié intérimaire

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice ne peut suivre que trois salariés bénéficiant d'un dispositif de formation en alternance.

En outre, les parties signataires rappellent qu'un accord portant mise en œuvre du tutorat intérimaire daté du 13 juin 2012 autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 2.4 : La mise en place du contrat de professionnalisation

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur détermine avec le salarié intérimaire, au cours d'un entretien, auquel participe le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et en liaison avec l'organisme formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Avant l'exécution du contrat, le tuteur de l'entreprise de travail temporaire fait le point sur les acquis préprofessionnels et professionnels du salarié, avec le salarié intérimaire et l'organisme de formation.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et celui de la ou des entreprise(s) utilisatrice(s) (salarié permanent ou salarié intérimaire dans l'entreprise utilisatrice en vertu de l'accord du 13 juin 2012) ainsi que l'organisme de formation se rencontrent, au démarrage du contrat, pour que chacun ait une vision claire et précise de son rôle, du contenu de la formation et du calendrier de sa réalisation.

Il appartient au tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire et à l'organisme de formation de s'assurer périodiquement que les enseignements reçus et les activités exercées par le salarié intérimaire se déroulent dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Article 3 : La rémunération du salarié

Article 3.1 : La rémunération des périodes de formation

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération des salariés de moins de 21 ans au même niveau que la rémunération des salariés âgés de moins de 26 ans, soit :

- Une rémunération égale à 70 % du SMIC, ou
- Une rémunération majorée de 10 points, qui ne peut donc être inférieure à 80 % du SMIC, lorsque le salarié est titulaire d'un bac professionnel ou titre équivalent.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85% du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé et sans être inférieure au SMIC.

Article 3.2 : La rémunération des périodes d'emploi

Pour les salariés permanents, les règles de rémunération des périodes d'emploi sont identiques à celles des périodes de formation.

Pour les salariés intérimaires, les règles de rémunération doivent respecter les principes suivants :

- En application de l'article L. 1251-18 du code du travail, le salarié perçoit une rémunération afférant à l'emploi occupé et l'indemnité de fin de mission correspondante ;
- Sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation, le salarié ne peut percevoir, en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 70% du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission. A la fin du contrat de professionnalisation l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer du respect de ces dispositions ;
- En tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pour les périodes de formation.

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à six mois. Dans ce cas, l'entreprise de travail temporaire s'engage à rechercher une ou des mission(s) qui couvrent la période : le salarié concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié.

Article 4 : Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, ce contrat est conclu pour une durée de six à douze mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de six et douze mois se situe obligatoirement au début du contrat.

a) Les publics concernés

Comme énoncé dans l'article L. 6325-1 du code du travail, un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- Aux jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L.5134-19-1 (CUI)
- Dans les DOM, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé.

Ce contrat peut être mis en œuvre pour tout type de validation.

b) La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, ces actions de formations peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- À l'obtention d'un diplôme, ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.
- Aux demandeurs d'emploi :
 - Ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou



- Plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi, ou
- titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 5 : Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, ce contrat peut être conclu pour une durée supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

a) Les publics concernés

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois pour les publics suivants :

- Les publics définis aux articles L. 6325-11 et L.6325-1-1 du code du travail,
- Les demandeurs d'emploi :
 - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou
 - titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi,
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés,
- Les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- Les personnes reconnus inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
- Les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi.

De plus, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour le recrutement d'un salarié permanent, il pourra être supérieur à 12 mois dans la limite de 24 mois pour :

- Les jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale quelque soit le niveau
- Les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle.

b) La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50% de la durée totale de l'action de professionnalisation :

- Lorsque l'action de formation professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 6 : Formation relevant de secteurs professionnels particuliers

Dans le cas de contrats de professionnalisation intérimaires, les entreprises de travail temporaire peuvent solliciter les instances paritaires de l'OPCA de branche pour déroger aux règles de durée des contrats et des formations des articles 4 et 5 relatifs aux contrats de professionnalisation des salariés intérimaires, lorsque des règles dérogatoires sont fixées par une branche professionnelle, en accord avec la DGEFP. Néanmoins, les partenaires signataires confient à l'OPCA le soin d'examiner l'opportunité d'aménager la mise en œuvre de ces règles.

Section 2 : Le contrat d'apprentissage

Aux termes de l'article L. 6226-1 du code du travail, les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage dans les conditions fixées aux articles R. 6226-1 à R. 6226-6 du code du travail. Elles peuvent également conclure des contrats d'apprentissage en CDI dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage.

La durée minimale de chaque mission en apprentissage, alternant enseignements en CFA ou section d'apprentissage et formation en entreprise, est de six mois.

La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice dans les conditions suivantes :

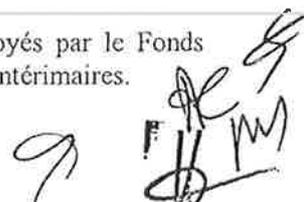
- Le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression, en liaison avec le centre de formation des apprentis et les maîtres d'apprentissage nommés dans les entreprises utilisatrices. Il doit justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux années dans ce type d'entreprise ; le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise de travail temporaire ne peut excéder cinq par maître d'apprentissage.
- Le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice contribue à l'acquisition par l'apprenti dans cette entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire et avec le centre de formation d'apprentis. L'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage chez l'entreprise utilisatrice ; soit deux apprentis maximum.

Un bilan final sera réalisé par l'entreprise de travail temporaire à la fin du contrat d'apprentissage.

La CPNE engagera en 2015 une réflexion en vue de développer le contrat d'apprentissage par les entreprises de travail temporaire. En outre, les parties signataires lui confient le soin d'examiner les modalités d'accès au contrat d'apprentissage pour des publics rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ou confrontés à des problèmes d'illettrisme.

La branche du travail temporaire a développé des services d'accompagnement social vers l'emploi pour les personnes qui font le choix du travail temporaire : apporter des solutions de mobilité, rendre possible l'accès au logement, offrir une couverture des frais de santé ; autant d'actions majeures pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi dont elle souhaite faire bénéficier les apprentis intérimaires.

Aussi, les parties signataires demandent à ce que les dispositifs conventionnels déployés par le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) soient rendus accessibles aux apprentis intérimaires.



CHAPITRE 2 : INSERER PAR LA CREATION DE DISPOSITIFS SPECIFIQUES

Section 1 : Le CIPI et le CDPI

Pour permettre l'insertion ou la réinsertion de certains demandeurs d'emploi ou aux salariés intérimaires d'accéder à un premier niveau de qualification, il est nécessaire de leur donner un premier ensemble de compétences.

Article 7 : Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI)

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) est conclu en vue de permettre l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de ces demandeurs d'emploi en leur proposant une alternance entre des périodes de formation, théorique et pratique, et des périodes de mission.

Article 7.1 : Les bénéficiaires

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale ou familiale, notamment :

- les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise et les salariés âgés de plus de 45 ans, quel que soit leur niveau de formation,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés,
- les personnes reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
- les bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que notamment le RSA, ou l'ASS,
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- les publics agréés par Pôle Emploi pour être accompagnés dans leur mise à l'emploi par les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion,
- les intérimaires ayant travaillé moins de 210 heures sur les six derniers mois.

Article 7.2 : La durée du contrat

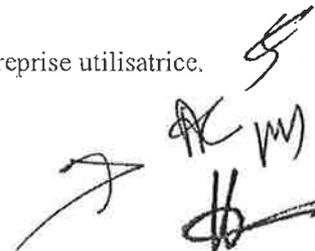
Le contrat est conclu pour une durée comprise entre 210 heures et 420 heures.

Pour un contrat de 210 heures, 70 heures sont consacrées à la formation théorique dans un organisme de formation, 35 heures à la formation pratique réalisées dans une ou des entreprises utilisatrices et encadrées par l'organisme de formation, et 105 heures en mission dans une ou des entreprises utilisatrices.

Pour les contrats d'une durée supérieure à 210 heures, la formation théorique en organisme de formation est d'une durée comprise entre 70 heures et le tiers de la durée du contrat, et la formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ne peut être supérieure à 35 heures. Le différentiel correspond aux missions dans une ou des entreprises utilisatrices.

Les différentes périodes peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel l'action se déroule.

En tout état de cause, la formation théorique doit se dérouler en dehors des locaux de l'entreprise utilisatrice.



Pendant les périodes de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est partie prenante à la convention passée avec l'organisme externe assurant la formation théorique.

A l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article 7.3 : Les parcours professionnels

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Article 8 : Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) doit permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire, permettant de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI a un objectif de qualification et d'insertion dans l'emploi similaire au contrat de professionnalisation, adapté aux spécificités du contrat de travail temporaire.

Article 8.1 : Les actions de formation

Le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dans un organisme de formation externe. Lorsque l'action de formation ne peut se réaliser, en tout ou partie, dans un organisme de formation externe, l'organisme peut réaliser cette action dans les locaux de l'entreprise utilisatrice à condition de respecter un cahier des charges mis au point par l'OPCA de la branche.

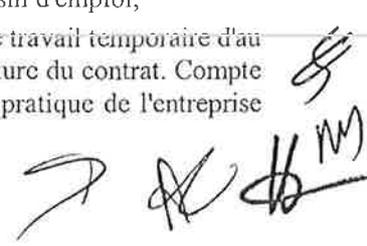
La formation doit être sanctionnée par des unités capitalisables, des certificats de compétences professionnelles, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une reconnaissance de la qualification dans une convention collective de branche ou une qualification figurant sur la liste établie par une CPNE de branche pour les besoins du contrat de professionnalisation.

A l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

Article 8.2 : Les bénéficiaires

Le CDPI peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les conditions suivantes :

- Salarié intérimaire remplissant les deux conditions suivantes :
 - ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi,
 - avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 12 mois précédant la signature du contrat. Compte tenu du contexte économique actuel, pour une durée déterminée, la pratique de l'entreprise



acquise dans le cadre de missions de travail temporaire est appréciée au cours des 18 mois précédant la signature du contrat.

- Tout candidat titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou bénéficiaire d'une obligation d'emploi conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans condition d'ancienneté professionnelle dans la branche du travail temporaire, quel que soit les titres professionnels ou diplômes obtenus.
- Salarié intérimaire âgé de plus de 45 ans, quel que soit le titre ou dernier diplôme obtenu, si le CDPI vise à maintenir et/ou insérer dans l'emploi un salarié sur un métier sans lien avec la formation ou expérience précédemment acquise. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche spécifiques pour les salariés de plus de 45 ans.
- Salarié intérimaire pouvant connaître des difficultés de maîtrise des savoirs de base, tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, le respect des règles d'hygiène et sécurité ou de comportement en entreprise, suivant un CDPI spécifique Savoirs de base ou FLE (Français Langue Etrangère) associant l'acquisition de ces connaissances et de compétences professionnelles sera mis en œuvre. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés suivant ce dispositif particulier.
- Salarié intérimaire ayant suivi et achevé un CIPI dans les six mois suivants la fin du CIPI (fin de la dernière mission).

Article 8.3 : La durée du contrat et les engagements des parties

Le contrat de mission-formation est conclu pour la durée d'une action de formation comprise entre 175 et 910 heures.

La formation peut être réalisée en continu ou en discontinu. L'OPCA pourra définir, sur proposition de la CPNE, des durées maximales de prise en charge des actions de formation.

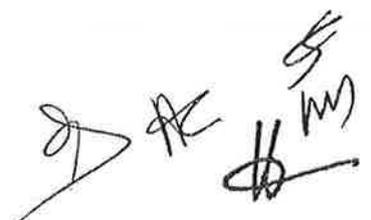
L'entreprise de travail temporaire qui a conclu un CDPI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les trois mois qui suivent la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de la formation, et permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du contrat permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article 8.4 : Parcours professionnels

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres actions de formation dont notamment un autre Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.



Article 9 : Dispositions communes aux contrats spécifiques

Article 9.1 : La rémunération du salarié intérimaire durant un contrat spécifique

Pendant la formation théorique et/ou la formation pratique en entreprise ou en organisme de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. La rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation, ou au moins égale au SMIC. L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission tel que prévu à l'article L. 1251-16 du code du travail. La rémunération du salarié est établie conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 9.2 : Dispositions financières concernant les contrats spécifiques

Le financement de ces deux contrats spécifiques est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la section professionnalisation.

La CPNE peut proposer à l'OPCA une enveloppe maximale établie en pourcentage de la collecte effectuée au titre de la professionnalisation dédiée au financement de ces contrats.

Sont pris en charge en tout ou partie :

- les actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur,
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique, dont :
 - les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe
 - les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par ces forfaits sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire dans la limite des règles fiscales en vigueur.

Sur proposition de la CPNE, l'OPCA de la branche déterminera et pourra revoir les montants des forfaits de prise en charge des coûts de formation afférents.

Article 9.3 : Bilan

L'OPCA de branche réalisera un bilan annuel du présent accord présenté à la CPNE de la branche. Ce bilan comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats. Au vu de ce bilan, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de la branche les aménagements nécessaires.

L'OPCA pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires



CHAPITRE 3 : INSERER PAR LA MOBILISATION DES DISPOSITIFS DEPLOYES POUR LES PUBLICS SPECIFIQUES

Section 1 : Les demandeurs d'emploi

Dès 2004, dans le cadre du renouveau du Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPE-TT), les partenaires sociaux de la branche ont choisi de financer des actions de qualification, individuelles ou collectives, des demandeurs d'emploi sur des besoins de recrutement identifiés par les entreprises de travail temporaire au plus près des bassins d'emploi. Ces actions sont menées principalement dans le cadre de la mobilisation d'un dispositif efficace proposé par Pôle Emploi, l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), ou de tout autre partenariat de ce type conclu avec les acteurs institutionnels locaux : les entreprises de travail temporaire s'engageant pour l'AFPR à faire travailler le demandeur d'emploi au moins 6 mois dans les 9 mois qui suivent la fin de la mesure. Les parties signataires entendent rappeler dans le cadre de ce présent accord leur attachement à la poursuite de ces partenariats, se traduisant, le cas échéant, par la formalisation de conventions de partenariat dans le respect des missions et attributions de chacun.

Aussi, les parties signataires conviennent-elles d'amplifier les actions au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée sur le marché du travail par la mobilisation, en sus des actions menées par le FPE-TT, des moyens disponibles au sein de l'OPCA de branche notamment la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

Les entreprises de travail temporaire contribuent au financement de ces actions par le versement d'une partie des contributions formation au profit du FPSPP, dans le respect du cadre légal et réglementaire en vigueur, et selon un accord de branche spécifique.

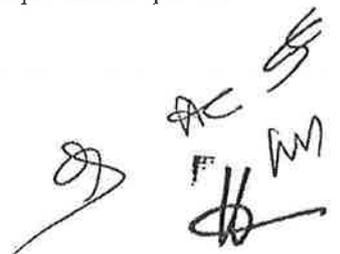
Par ailleurs, pour permettre l'accès à la formation de ces publics dans les dispositifs de la branche et favoriser la sécurisation des parcours professionnel, un bilan de positionnement pourra être réalisé en amont des dispositifs. Il aura notamment pour objectif de valider leurs capacités à suivre la formation proposée ainsi que leur projet professionnel. Il sera systématiquement pris en charge par l'OPCA de branche dans les conditions fixées par ses instances paritaires.

Section 2 : Les personnes en situation de handicap

Dans le cadre de l'obligation d'emploi, visée aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises de travail temporaire participent au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour certaines d'entre elles, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition. A ce titre les entreprises de travail temporaire mettent en œuvre des actions dans le cadre, notamment, des moyens déployés par le FPE-TT et bénéficient des financements octroyés par l'AGEFIPH en matière d'évaluation, d'accompagnement et de formation des travailleurs handicapés.

En outre, depuis 2007, l'OPCA de branche a conclu une convention de partenariat pour développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées par le biais des dispositifs de la professionnalisation et afin de sensibiliser, informer et accompagner les entreprises de travail temporaire sur toutes les questions relatives au handicap et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion et soutien à la politique menée par les organismes paritaires de la branche et les agences d'emploi sur les territoires.



Section 3 : Les personnes en situation d'illettrisme

Depuis 2007, l'OPCA de branche s'engage aux côtés de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) pour mettre en commun leurs savoir-faire et leurs expériences au service des agences d'emploi et de leurs salariés. Le partenariat vise notamment à déployer leurs moyens pour répondre aux attentes des entreprises de travail temporaire qui souhaitent agir face aux besoins de leurs salariés intérimaires en matière de compétences clés et s'investir dans leur formation.

Conscients que les difficultés à lire, écrire et compter peuvent freiner l'accès à l'emploi, à la professionnalisation ou limiter la mobilité des salariés, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation de la branche du travail du temporaire dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas.

A compter du 1^{er} janvier 2015, les personnes rencontrant des difficultés dans les savoirs de base pourront utiliser de droit leur compte personnel de formation visé aux articles 27 et suivants du présent accord, en vue de suivre une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, les parties signataires prévoient la possibilité de fixer paritairement des adaptations au sein de la CPNE.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. The initials 'AC' are prominent, along with other illegible scribbles and a large 'S' at the top right of the signature area.

TITRE 2 : FAVORISER L'ÉVOLUTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI PAR LA QUALIFICATION ET LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1 : LES ACTIONS AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

Section 1 : Généralités

Arrêté par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel visées à l'article 10 le plan de formation est un outil stratégique pour le développement de l'entreprise et des salariés. Il permet de développer les compétences des salariés pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Le plan de formation est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise, il regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés, établi conformément aux textes légaux en vigueur.

Les formations entrant dans le plan de formation sont décidées unilatéralement et encadrées par l'entreprise et sont obligatoires pour les salariés, elles contribuent à côté des dispositifs de formation qui sont eux à l'initiative du salarié (CPF, CIF) à la sécurisation des parcours.

Néanmoins, l'employeur doit tenir compte des objectifs et des priorités définies au niveau de la branche, dans le cadre du présent accord, et recueillir formellement l'avis des représentants du personnel sur le plan de formation après les avoir consultés sur les orientations de la formation dans l'entreprise.

Dans le travail temporaire, un investissement formation conventionnel est mis en place dans les conditions fixées à l'article 54 du présent accord.

Article 10 : L'information et la consultation des instances représentatives du personnel

Conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, émet chaque année un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours, et sur le projet de plan de formation de l'entreprise de l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques.

La première réunion doit avoir lieu avant le 1er octobre et la seconde avant le 31 décembre. Au moins trois semaines avant chaque réunion, un certain nombre de documents visés aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail doivent être communiqués aux élus, c'est-à-dire respectivement avant le 10 septembre et avant le 10 décembre de chaque année.

Ces documents doivent également être communiqués aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation constituée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-26 du code du travail.

Par ailleurs, en application de l'article 9 de l'accord du 13 juin 2012, portant mise en œuvre du tutorat, une information sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est faite annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement (CE) dans le cadre de la Commission Formation.

Article 11 : La prise en charge des frais annexes des actions du plan de formation

Les frais de transport, d'hébergement et de repas, engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire sont à la charge de l'entreprise, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, à hauteur du barème ACOSS et dans la limite des frais réels exposés. Ces frais font partie de l'investissement formation de l'entreprise.

Section 2 : Le plan de formation des salariés permanents

Article 12 : Le contenu du plan de formation

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir visée à l'article 10 du présent accord, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.
- Les actions de développement des compétences et des qualifications du salarié : ces actions, avec l'accord écrit du salarié peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié et donner lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.
- Dans le cadre de cette consultation, l'entreprise peut positionner une même action sur plusieurs catégories afin de prendre en compte le parcours professionnel individuel, les exigences du poste et les demandes du salarié.

En tout état de cause, l'action de formation dans le cadre du plan de formation ne saurait entraîner une baisse de la rémunération usuelle.

Pour les actions de développement des compétences et des qualifications, réalisées pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur et le salarié définissent avant le départ en formation, des engagements portant sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai d'un an à des fonctions correspondant aux compétences acquises et obtient la classification correspondante
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié

Ces engagements s'appliquent dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ils donneront lieu à la rédaction d'un document transmis au salarié.

Article 13 : Le programme pluriannuel de formation

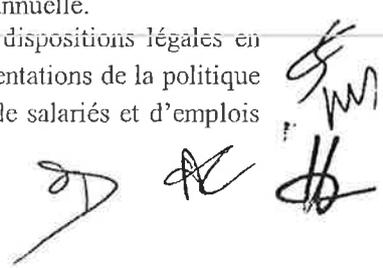
Conscients des évolutions récentes et à venir de la profession et de l'impact prévisible des évolutions démographiques, les parties signataires du présent accord rappellent l'importance d'une gestion anticipée des qualifications.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation, fonction de leurs spécificités et de leurs perspectives économiques, et prenant en compte des objectifs et priorités de la formation professionnelle définies dans le présent accord. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Conformément à l'article L. 2323-40 du code du travail, lorsque ce programme est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, doit être consulté au cours du trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues par le plan de formation visées à l'article 10 du présent accord.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit, dans le cadre des dispositions légales en vigueur relatives à la négociation triennale sur le GPEC, négocier sur les grandes orientations de la politique de formation et les objectifs du plan de formation en particulier sur les catégories de salariés et d'emplois



auxquels ce dernier est consacré en priorité et les moyens associés, les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'entreprise du compte personnel de formation.

Section 3 : Le plan de formation des salariés intérimaires

Tout employeur est responsable de l'adaptation au poste de travail des salariés qu'il emploie et des moyens permettant d'accompagner l'évolution de l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi.

Pour les salariés intérimaires, l'adaptation au poste, à l'instar de ce que le Code du travail prévoit expressément en matière de formation à la sécurité (art. L. 4141-2 du Code du travail), relève de l'entreprise utilisatrice qui a en charge l'organisation du poste de travail. En matière de travail temporaire, il ne peut s'agir que de l'adaptation à l'emploi.

Par contre, les actions liées à l'évolution de l'emploi et/ou au maintien dans l'emploi, c'est à dire l'acquisition de compétences transverses, non spécifiques à un poste de travail, permettant d'occuper les emplois correspondant à la qualification du salarié, sont de la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire.

Peuvent également être organisées, des actions de développement de compétences qui apportent des compétences qui vont au-delà de la qualification du salarié.

Article 14 : Le contenu du plan de formation

Les actions de formation en faveur des salariés intérimaires financées par le plan de formation des entreprises de travail temporaire, relèvent de l'une des catégories prévues à l'article L. 6321-2 et L. 6321-6 du code du travail selon les modalités définies ci-dessous en vue de l'adaptation de ces catégories à la situation spécifique des intérimaires :

- Les actions d'adaptation à l'emploi ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à rémunération.

Les actions d'adaptation à l'emploi doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir des compétences et des savoir-faire transférables. Ainsi les capacités acquises pendant la formation doivent pouvoir être réutilisées par le salarié dans un emploi de même type.

Les parties signataires souhaitent préciser que les actions d'information ou de transmissions de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité, les directives transmises à travers, notamment, les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles ou organisationnelles, sont de la responsabilité des entreprises utilisatrices et ne relèvent pas de l'investissement formation des entreprises de travail temporaire.

- Les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire en lien avec un emploi qu'ils occupent déjà. Ces actions d'adaptation à l'emploi ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi répondent à l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi.
- Les actions qui participent au développement des compétences et des qualifications : ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'une mission, avec l'accord écrit du salarié dans la limite de 80 heures par an et par salarié et donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.



Ces actions permettent aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire dans leur qualification, d'évoluer dans sa qualification voire d'acquérir une nouvelle qualification leur permettant l'accès à d'autres types d'emploi.

Avant le départ en formation, l'employeur et le salarié définissent des engagements portant sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai d'un an à des fonctions correspondant aux compétences acquises et obtient la classification correspondante
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié

Ces engagements s'appliquent dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ils donneront lieu à la rédaction d'un document transmis au salarié.

Toute action de formation qualifiante doit être validée par la délivrance d'une certification, d'une unité capitalisable, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une reconnaissance par une convention collective de branche, remise par l'organisme de formation en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur. Toute autre action fait l'objet de la délivrance d'une attestation écrite dans des modalités identiques.

Article 15 : Le déroulement des actions de formation

Article 15.1 : Dans le cadre d'une mission

Le salarié intérimaire est susceptible de suivre une action, au titre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, pendant ou en dehors du temps de travail.

- Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le temps de travail, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission-formation ; la mission est suspendue. L'intérimaire perçoit une rémunération identique à celle visée à l'article 15-3 du présent accord.
- Lorsque l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié intérimaire conformément à l'article L. 6321-6 et sous réserve du respect des dispositions légales sur la durée du travail, ce dernier perçoit pendant la durée de l'action l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du Code du Travail correspondant à 50% de la rémunération nette, en référence aux modalités de l'article 15-3 du présent accord. Aucune autre rémunération n'est due.

A l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document précisant :

- L'intitulé de l'action et sa durée,
- Les dates pendant lesquelles l'action a lieu,
- Le ou les lieux où elle se déroule,
- Le cas échéant le nom du service interne de l'entreprise de travail temporaire ou de l'organisme externe responsable de l'action,
- Le montant de l'allocation de formation,
- L'engagement auquel l'entreprise de travail temporaire souscrit dès lors que le salarié intérimaire a suivi avec régularité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet engagement porte sur les possibilités de mission mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation.

Ces éléments seront formalisés dans un document type élaboré par la CPNE.

Pendant la durée de la formation, l'intérimaire bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L. 6321-11 du Code du Travail.

Article 15.2 : En dehors d'une mission

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions l'intérimaire bénéficie d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Cette action donne lieu à rémunération prenant en compte le salaire de la dernière mission dans les conditions prévues à l'article 15-3 du présent accord.

A défaut de mission au cours des 12 mois précédents, la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure au SMIC en vigueur.

Article 15.3 : La rémunération de l'intérimaire en contrat de mission-formation

Les actions de formation mises en place dans le cadre d'un contrat de mission-formation se déroulent soit pendant un contrat de mission suspendu soit en dehors de toute mission.

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, il y a lieu de prendre en compte, le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple : 13ème mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de travail.

Ne sont pas prises en compte :

- Les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe)
- L'indemnité de fin de mission,
- L'indemnité compensatrice de congés payés
- Les remboursements de frais professionnels

L'ICCP est versée à la fin du contrat de mission-formation dans les conditions prévues à l'article L. 1251-19 du code du travail. L'IFM n'est pas due en application de l'article L.1251-57 du code du travail.

Article 16 : La clause de partenariat formation

Dans le cadre du plan de formation, les entreprises de travail temporaire s'attacheront à développer et financer des actions de formation permettant de répondre aux évolutions du marché de l'emploi, de développer l'employabilité des intérimaires et assurer une continuité professionnelle.

Pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 4 semaines, l'entreprise de travail temporaire peut proposer à l'intérimaire un partenariat-formation dans lequel figurent des engagements réciproques portant :

- En ce qui concerne l'entreprise de travail temporaire : sur les propositions de missions mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation,
- En ce qui concerne l'intérimaire : sur la priorité donnée aux missions proposées par l'entreprise de travail temporaire ayant financé la formation.

Un modèle -type reprenant le contenu des engagements réciproques susvisés sera élaboré par la CPNE.

Article 17 : Les actions de formation en entreprise utilisatrice

Article 17.1 : Cadre d'intervention de la formation

Dans le cadre de la mobilisation du plan de formation d'une entreprise de travail temporaire l'entreprise utilisatrice peut, à cet égard, être lieu de formation, et les salariés intérimaires participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises, sous réserve des conditions de l'article 14 du présent accord.

Les parties signataires rappellent que les actions de formations relatives à la sécurité exposées aux articles L. 4141-2 et L.4142-2 du code du travail sont à la charge des entreprises utilisatrices.

L'action de formation en entreprise utilisatrice doit respecter les conditions prévues aux articles L. 6313-1, L. 6313-11, L. 6353-1 et 2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent que les actions de formation doivent être animées par un ou des formateurs salariés d'un organisme de formation, qui doivent disposer d'une formation et de compétences techniques en rapport avec le domaine d'activité concerné.

Pour le secteur médical, le prestataire de formation pourra s'appuyer sur des salariés de l'établissement utilisateur pour animer la formation. Le prestataire établira le programme de formation, validera les conditions de déroulement de la formation et en assurera l'évaluation. L'OPCA de branche établira la liste

des métiers du secteur médical concernés par cette disposition ainsi que leurs conditions de mise en œuvre (durée maximale et ratio théorique pratique).

Article 17.2 : Modalités et contenu de la formation

Les objectifs de la formation doivent être clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables. Il en est de même en matière de formation pratique à la sécurité telle que prévue à l'article L.4141-2 du code du travail. L'action de formation suivie par l'intérimaire dans ce cadre constitue un temps de travail effectif.

Ces actions de formation ne peuvent concerner les intérimaires ayant déjà suivi ce même type de formation sous quelque statut que ce soit dans la même entreprise utilisatrice.

L'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production.

Toutefois, lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques, ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

- Le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable avec des objectifs de progression définis, un programme de formation et une évaluation
- Le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

L'action de formation doit se dérouler selon un programme préalablement établi par l'organisme de formation dont un exemplaire est remis à l'intérimaire en même temps que le contrat de mission formation.

Les actions autres que formation, et notamment celles qui visent la découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalités de contrôle des horaires, etc.), les consignes de sécurité au poste de travail, la présentation de l'entreprise, la montée en cadence, les modes opératoires propres au poste de travail, relèvent et sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Une évaluation est conduite, à la fin de la formation, par le formateur auprès de chaque stagiaire, et donne lieu à l'établissement d'un écrit remis à l'entreprise de travail temporaire, au salarié intérimaire et à l'OPCA de la branche à sa demande.

L'intérimaire a la possibilité de faire connaître, à l'entreprise de travail temporaire, son appréciation sur le déroulement de la formation en dehors de la présence du formateur.

Article 17.3 : Rôle et responsabilité de l'organisme de formation

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Dans tous les cas, les intérimaires doivent disposer des équipements de protection collectifs et individuels adaptés et requis, remis par l'entreprise utilisatrice et/ou par l'organisme de formation.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice, conformément à l'article L. 1251-22 du code du travail.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, il appartient à l'organisme de formation, conformément aux articles R.6342-3 du code du travail et R.412-5 du code de la sécurité sociale de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents. L'entreprise de travail temporaire doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité ; il lui incombe de procéder aux démarches nécessaires auprès de l'organisme assurant la couverture prévoyance complémentaire des salariés intérimaires.



CHAPITRE 2 : LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Section 1 : La période de professionnalisation pour les salariés permanents

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié de l'utilisation de son compte personnel de formation (CPF) et/ou de l'utilisation de son compte épargne temps.

Article 18 : L'objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- L'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- L'acquisition d'une qualification reconnue dans les accords de branche relatifs à la classification des salariés permanents du travail temporaire ou accords d'entreprises conclus dans le cadre de l'accord de branche ;
- L'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle
- L'accès au socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur
- L'acquisition d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 19 : La durée et le contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié permanent, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

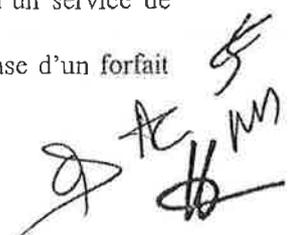
En application des dispositions réglementaires en vigueur la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à soixante dix heures.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas :

- lorsque l'action de formation vise à permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation
- dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel, lorsque la période de professionnalisation s'articulera avec le compte personnel de formation mobilisé par le salarié permanent.
- pour les actions de VAE.

Le salarié permanent peut bénéficier, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement externe, réalisées par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par accord de branche.



Article 20 : La rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un document formalisé.

Sont précisées notamment :

- la nature et la durée des actions proposées,
- les dates et le ou les lieux de réalisation,
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération ou le montant de l'allocation de formation,
- le ou les dispositifs mobilisés (Plan de formation, CPF, CET, ...).

Si une partie de la formation est suivie hors temps de travail dans le cadre du CPF, les dispositions relatives à ces dispositifs sont applicables.

Section 2 : La période de professionnalisation des salariés intérimaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien et/ou l'évolution dans l'emploi de salariés intérimaires.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié intérimaire en complément de l'utilisation de son compte personnel de formation (CPF)

Article 21 : Objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

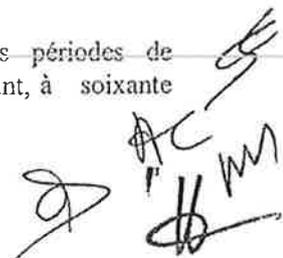
- L'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- L'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- L'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle
- L'accès au socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur
- L'acquisition d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Sur proposition du Conseil d'Administration de l'OCPA de la branche, la CPNE pourra fixer des priorités de financement pour certains publics et pour certaines actions de formation.

Article 22 : Déroulement et contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intérimaire, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.

En application des dispositions réglementaires en vigueur, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à soixante dix heures.



Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas :

- lorsque l'action de formation vise à permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation
- dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel, lorsque la période de professionnalisation s'articulera avec le compte personnel de formation mobilisé par le salarié intérimaire.
- Pour les actions de VAE.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu une période de professionnalisation s'engage à proposer au salarié intérimaire, au plus tard dans le mois qui suit la fin de la formation, un emploi en rapport avec la formation suivie pour une durée au minimum égale à un tiers de la durée de la formation, sans pouvoir être inférieure à 35 heures.

Au cours d'une période de professionnalisation, le salarié intérimaire peut également bénéficier, en accord avec l'employeur, en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle, ou d'un accompagnement externe, réalisés par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de la branche.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de la branche sur la base d'un forfait horaire, dans les limites et selon les priorités définies par la CPNE de la branche, sur proposition du Conseil d'Administration de l'OPCA.

Article 23 : Parcours professionnel

La période de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de parcours de formation spécifiques aux besoins de chaque salarié intérimaire.

En conséquence, dans le cadre de parcours de formation, la période de professionnalisation pourra être précédée d'un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI), précédée et/ou suivie d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), d'une période de professionnalisation ou d'un Contrat de Professionnalisation Intérimaire (CPI). La période de professionnalisation pourra également s'articuler avec le compte personnel de formation mobilisé par le salarié intérimaire.

Article 24 : Tutorat dans le cadre de période de professionnalisation

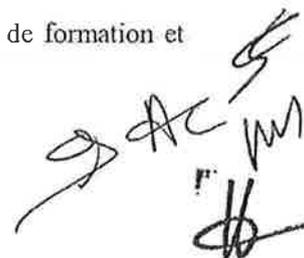
Tout bénéficiaire d'une période de professionnalisation est accompagné par un tuteur.

Le tuteur est choisi parmi les salariés, permanents ou intérimaires, de l'entreprise de travail temporaire, reconnus pour leur expertise et capacité à accompagner les salariés intérimaires durant la période de professionnalisation. Il doit avoir au moins deux ans d'expérience au cours de sa vie professionnelle dans les activités correspondant à la qualification recherchée.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le tuteur doit avoir bénéficié d'un accompagnement ou si nécessaire d'une formation.

Le tuteur assure, notamment, les missions suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;



- Participer à l'évaluation du suivi de la formation. Les signataires du présent accord ayant à cœur de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les parcours de carrière des « Seniors », les fonctions tutorales pourront être confiées en priorité aux salariés « Seniors » âgés de plus de 45 ans.

En outre, dans l'hypothèse d'un tutorat réalisé par un salarié intérimaire, les modalités de mise en œuvre de l'accord du 13 juin 2012 doivent être respectées.

Article 25 : Rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un document formalisé dans lequel sont précisés notamment :

- la nature et la durée des actions proposées,
- les dates et lieu(x) de réalisation,
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération.

Article 26 : Modalités de rémunération

Pendant la durée de la formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Sa rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation. L'IFM n'est pas due.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'AC', 'ms', and a large signature.

CHAPITRE 3 : L' INITIATIVE DU SALARIE

Section 1 : Le Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne et destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Il permet de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie. Comptabilisé en heures de formation, le contenu du compte demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et le refus ne constitue pas une faute.

Article 27 : Les modalités d'alimentation du CPF

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, chaque salarié travaillant à temps complet, acquiert à compter du 1^{er} janvier 2015 :

- 24 heures par an dans la limite d'un plafond de 120 heures ;
- puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les heures de CPF sont acquises au prorata du temps de travail effectué.

Ces heures sont visibles par le salarié sur son compte dans sa version dématérialisée gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation, les périodes d'absence suivantes :

- le congé de maternité
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- le congé d'adoption
- le congé de présence parentale
- le congé de soutien familial
- le congé parental d'éducation
- les arrêts de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident de travail

Sont également pris en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF les congés non listés ci-dessus mais assimilés par une disposition légale ou réglementaire à du temps de travail effectif.

Article 28 : Les modalités de mise en œuvre du CPF

Le salarié mobilise à son initiative et en dehors du temps de travail, les heures acquises sur son compte personnel de formation.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation en tout ou partie pendant le temps de travail, il doit au préalable solliciter l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois
- 120 jours avant le début de la formation si- celle-ci dure au moins 6 mois.

L'autorisation préalable de l'employeur porte uniquement sur le calendrier de la formation lorsque celle-ci :

- vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétence défini conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- est suivie dans le cadre de l'abondement de 100 heures supplémentaires, ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel, mis en œuvre au terme de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié » visé à l'article 44.2 du présent accord.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Article 28.1 : Rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de l'action de formation font l'objet d'un document formalisé.

Article 28.2 : Cas particulier des salariés intérimaires

Lorsque le salarié intérimaire adresse une demande d'action de formation à son employeur, qui l'accepte, cette action peut se dérouler soit pendant une mission, soit en dehors d'une mission.

Si l'action de formation se déroule pendant une mission les dispositions de l'article 15.1 du présent accord s'appliquent.

Si l'action de formation se déroule entre deux missions les dispositions de l'article 15.2 du présent accord devront être respectées.

Article 29 : Les formations éligibles au CPF

Le salarié pourra mobiliser les heures figurant sur son compte personnel de formation en vue de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante figurant sur une des listes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 29.1 : Liste CPNE de branche

Les parties signataires confient à la CPNE de la branche le soin d'établir, dans le respect des prescriptions réglementaires en vigueur, la liste de branche des formations éligibles au CPF pour les salariés permanents et pour les salariés intérimaires.

La CPNE établira une première liste des certifications et formations éligibles avant la fin de l'année 2014. Elle décidera ensuite semestriellement des modifications à apporter, par ajouts et retraites, à la liste initialement établie. Toutefois, compte tenu de la mise en place du dispositif, la CPNE pourra procéder à des compléments à échéance plus courte au cours de l'année 2015.

Pour établir la liste des certifications quels que soient leurs niveaux et formations éligibles, la CPNE prend notamment en compte les besoins spécifiques des salariés permanents liés notamment à l'évolution des qualifications dans la branche et des salariés intérimaires tels qu'ils peuvent résulter des négociations sectorielles, des travaux de l'Observatoire de branche, des actions financées par l'OPCA de branche et le FPE-TT ou encore des utilisations constatées du CPF.

Article 30 : Le financement

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites dans son compte personnel de formation, sont prises en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions suivantes :

- prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes composés des frais de transport et d'hébergement, sur la base du coût réel de la formation ou d'un plafond déterminé par le Conseil d'Administration de l'OPCA après avis de la CPNE.

Lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, l'OPCA de la branche, sur décision de son Conseil d'Administration, prend également en charge la rémunération du salarié dans la limite de 50% des heures de formation suivies au titre du CPF.

Article 31 : Les abondements

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation éligible CPF dont la durée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, l'employeur pourra procéder à un abondement supplémentaire.

Article 32 : Les articulations avec les autres dispositifs

Afin de favoriser la réalisation d'un projet personnel visant à sécuriser les parcours professionnels et développer les compétences et les qualifications, les parties signataires entendent permettre, si le salarié le souhaite, la mobilisation du CPF :

- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation en vigueur dans la branche (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CIPI et CDPI, ...);
- en complément d'un congé individuel de formation;
- en complément d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, à l'exclusion des actions d'adaptation au poste de travail.

A cet effet, la CPNE et l'OPCA de branche, dans les décisions qui relèvent de leur champ de compétences, s'attacheront à définir des priorités communes aux différents dispositifs afin de faciliter la mise en œuvre des projets des salariés.

Lorsqu'un dispositif de la professionnalisation en vigueur dans la branche s'articule avec le compte personnel de formation, les engagements de mission prévus dans le cadre de ce dispositif tiennent compte de cette articulation. De plus, l'action de formation accomplie dans le cadre de cette articulation est prise en charge financièrement par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire majoré dans les limites et selon les priorités définies par la CPNE de la branche, sur proposition du Conseil d'Administration de l'OPCA.

Article 33 : Les modalités d'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF) dans le cadre du CPF

A compter du 1^{er} janvier 2015, le droit individuel à la formation est supprimé et est remplacé par le compte personnel de formation.

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 sont mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 1^{er} janvier 2021. A cet effet, toute entreprise notifie aux salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 2014 le montant du solde des heures de DIF. Cette information est effectuée par écrit, par tout moyen, avant la fin du mois de janvier 2015.

Article 33.1 : Cas particulier du DIF des salariés intérimaires

Concernant le DIF des salariés intérimaires, régi par l'accord du 21 septembre 2012, les signataires du présent accord conviennent de mettre fin à ce droit conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2015 mais de maintenir à titre conventionnel les heures acquises et non prises au titre du DIF en vue d'une mobilisation dans le cadre du CPF jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions suivantes :

1) Modalités de calcul des droits à DIF des salariés intérimaires

Pour le calcul des heures acquises au titre du DIF, les signataires du présent accord conviennent de prendre en compte les heures travaillées dans la branche entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2014; le 1^{er} janvier 2012 étant le point de départ à partir duquel l'ancienneté sera appréciée.

Sur la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014, chaque tranche de 1800 heures travaillées dans la branche donnera droit à 30 heures de DIF.

2) Modalités d'information des droits à DIF des salariés intérimaires

L'OPCA de branche sera chargé d'informer les salariés intérimaires de leurs droits acquis au titre du DIF dans les conditions suivantes :

- une information sera effectuée en avril 2015 auprès des salariés intérimaires ayant acquis des droits au titre du DIF en 2012 et 2013 et 2014,

Pour ce faire, l'OPCA de branche se rapprochera de Réunica pour déterminer les modalités techniques des informations liées aux heures effectuées dans la branche.

3) Mobilisation, en 2015, du dernier versement à l'OPCA de branche de la contribution DIF des entreprises de travail temporaire

Afin d'inciter les salariés intérimaires à utiliser leurs droits acquis au titre du DIF dans le cadre du CPF et de favoriser ainsi le démarrage de ce nouveau dispositif, les signataires du présent accord conviennent d'affecter, le solde mutualisé de l'année 2014 et la dernière contribution DIF de 3%, au financement du CPF des salariés intérimaires éligibles.

Les frais de traitement et d'information visés au point 2) seront pris en charge sur la dernière contribution DIF de 3%.

Section 2 : Le CIF

Le compte personnel de formation peut être mobilisé avec le CIF et les parties signataires confient au Conseil d'Administration de l'OPCA de branche le soin de fixer des priorités.

Article 34 : Le CIF des salariés permanents titulaires d'un CDI

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié permanent 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 compte personnel de formation ou des périodes de professionnalisation.

Les salariés permanents des entreprises de travail temporaires bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives au CIF.

Article 34.1: La durée de la prise en charge

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1.200 heures.
Toutefois, les congés ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles, pourront être pris en charge pour une durée supérieure sur décision du Conseil d'Administration de l'OPCA de branche.

Article 34.2: La gestion des CIF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du Code du Travail, la collecte correspondant aux CIF des salariés permanents est versée à l'OPCA de la branche. Celui-ci définit les priorités d'utilisation, les critères et l'échéancier au regard duquel il examine les demandes de prise en charge. Ces éléments sont portés à la connaissance des salariés. La CPNE de la branche peut proposer des priorités professionnelles ou territoriales et les communique à l'OPCA de branche.

Conformément aux articles L. 6322-64 et D. 6322-79 du code du travail, le salarié qui dispose d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, et à sa demande, peut bénéficier d'un CIF se déroulant hors temps de travail. L'OPCA définit les modalités de prise en charges des frais afférents.

De plus, conformément à l'article L. 6322-2 du code du travail, les actions de formations du CIF peuvent s'accomplir en partie hors du temps de travail.

Article 35 : Le CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'objectif du CIF-CDD est de permettre aux salariés permanents d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

Afin de renforcer la cohérence des actions de formation des salariés de la branche les salariés permanents titulaires d'un CDD, peuvent demander à bénéficier d'un CIF financé par l'OPCA de branche lorsque le dernier CDD leur permettant l'accès au dispositif a été effectué dans une entreprise de travail temporaire.

L'OPCA de branche définit les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre des CIF-CDD et des congés de bilan de compétences. Ces éléments sont portés à la connaissance du salarié.

L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au CIF-CDD ou à un congé de bilan de compétences bénéficie du statut particulier défini à l'article 83 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Article 35.1: Les conditions d'accès au CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'ouverture du droit au congé individuel de formation, y compris du congé bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée,
- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions relatives au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage,
- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Article 36 : Le CIF des salariés intérimaires

Article 36.1 : Les conditions d'ouverture des droits

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé individuel de formation est fixée à 1600 heures travaillées dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ou le groupe d'entreprises de

travail temporaire au sens des articles L. 2331-1 à L. 2331-4 et L. 2331-6 ou de l'article L. 2322-4 du code du travail) dans laquelle est déposée la demande d'autorisation d'absence. Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois précédant cette date de dépôt.

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation des seuils requis, sont les heures de travail effectif, au cours de la période de référence, auxquelles sont assimilées limitativement et dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de maternité et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel,
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident ayant donné lieu à la délivrance d'un arrêt de travail, indemnisées ou non au titre du régime de prévoyance des intérimaires,
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du Code du Travail,
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue,
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- les heures d'absence au poste de travail pour l'exercice de mandat de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical, représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Pour permettre aux salariés intérimaires titulaires d'un mandat de maintenir leur employabilité, les heures de délégation prises en dehors de toute mission sont prises en compte pour calculer le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un CIF.

Article 36.2 : Les modalités d'obtention du CIF

Le début du congé individuel de formation doit intervenir dans les 12 mois suivant la date de la demande d'autorisation d'absence.

Un salarié intérimaire, réunissant les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus, peut déposer sa demande d'autorisation d'absence dans l'entreprise dans laquelle il justifie de l'ancienneté requise jusqu'à trois mois après la fin de son dernier contrat de mission dans cette entreprise.

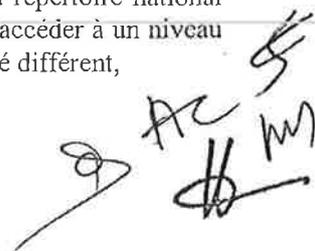
L'autorisation d'absence est caduque si, au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession.

L'entreprise de travail temporaire qui délivre l'autorisation d'absence établit un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du Code du Travail et verse à titre d'avance la rémunération et les charges assises sur cette rémunération dans les limites de la prise en charge de l'OPCA de la branche.

Du fait des conditions particulières d'emploi des salariés intérimaires, ceux-ci ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 6322-7 à L. 6322-9 du Code du Travail relatifs au pourcentage d'absences simultanées, et de l'article L. 6322-6 du Code du travail relatives aux conditions de report de la demande de congé.

Toutefois, lorsque la demande d'autorisation d'absence introduite dans les conditions de l'article R. 6322-3 du Code du Travail, et la date prévue de début de stage interviennent au cours d'une même mission, l'entreprise de travail temporaire peut différer la date de départ, sauf dans les cas de :

- congés individuels sanctionnés par un diplôme professionnel ou titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles, ayant pour but de permettre à l'intérimaire d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent,
- congés individuels dont la durée est supérieure à 1200 heures.



Article 36.3: Le délai de franchise

Un salarié intérimaire ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation, ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise. Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de quatre ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article 36.4 : Rémunération du salarié intérimaire en CIF

Le calcul de la rémunération de référence du salarié intérimaire en Congé Individuel de Formation s'effectue sur la base du salaire brut moyen perçu par le salarié intérimaire au cours des 600 dernières heures de mission précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'absence effectuées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire ayant accordé l'autorisation d'absence.

Pour le calcul du salaire brut moyen perçu, il convient de prendre en compte le salaire de base, les heures complémentaires ou supplémentaires, les primes de toute nature (soumises à cotisations sociales) versées au cours de la période (éventuellement prorata temporis de la période prise en compte), à l'exception de l'indemnité de fin de mission, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des remboursements de frais professionnels.

Le congé individuel de formation ouvre droit à congés payés. Le remboursement de la rémunération avancée par l'employeur, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés, sera effectué sur la base de l'engagement retenu par l'OPCA que ce dernier notifiera à l'employeur et au salarié intérimaire.

Le Conseil d'Administration de l'OPCA détermine les documents nécessaires à la détermination de la rémunération de référence.

Lorsque le congé individuel de formation comporte des séquences discontinues ou à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération selon les dispositions qui précèdent.

Les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement, ...) sont déterminées par l'OPCA de branche.

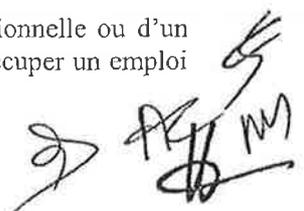
Article 37 : Le CIF déroulement de carrière

Les salariés intérimaires, justifiant de l'ancienneté requise à l'article 34-1 ci-dessus et de 4500 heures travaillées, continues ou non, au cours des 36 derniers mois dans la branche du travail temporaire, bénéficient d'une priorité dans l'attribution des congés individuels de formation, lorsque la formation choisie par l'intérimaire lui permet d'acquérir une qualification supérieure à celle qu'il possède déjà, lui assurant une promotion professionnelle ou de se reconverter.

L'OPCA de branche peut prévoir, d'affecter à cet usage jusqu'à 40% des fonds collectés au titre du congé individuel de formation auprès des entreprises de travail temporaire.

Article 38 : Le CIF reconversion

Les salariés intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, sont reconnus définitivement inaptes à occuper un emploi



correspondant à leur qualification antérieure, ont droit, sans condition d'ancienneté, à un congé individuel de formation reconversion en vue d'acquérir une nouvelle qualification compatible avec leur aptitude.

La demande doit être effectuée, au plus tard, dans les 9 mois suivant la visite de reprise (fin de l'arrêt maladie). Cette durée ne pourra pas excéder 12 mois après la fin de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de la maladie professionnelle.

La demande de congé est examinée par l'OPCA de branche, après avis du médecin du service médical du travail de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu ou lorsque la maladie professionnelle s'est déclarée. Le coût de cette visite est à la charge de cette dernière.

Le congé de formation-reconversion est assorti, si nécessaire, d'un bilan destiné à permettre au salarié de s'assurer de la pertinence des objectifs de formation poursuivis.

Ce bilan pourra se dérouler alors que le salarié est encore en arrêt de travail, dans ce cas l'OPCA de branche examinera la demande après avis du médecin du travail établis à titre prévisionnel dans le cadre d'une visite de pré-reprise. Le coût de cette visite est à la charge de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu.

Dans les cas où il y aurait impossibilité d'obtenir un avis du médecin du service médical du travail de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu, l'OPCA de branche pourra examiner les demandes à partir d'avis émis par d'autres services de santé au travail (Ex : Services de pathologies professionnelles des hôpitaux, médecins agréés par la préfecture dans le cadre des formations à la conduite,...)

Le coût du congé individuel de formation-reconversion et du bilan est imputé, en priorité, sur la quote-part des fonds consacrés au financement des congés individuels de formation, sans préjudice de participations financières d'autres organismes notamment le FASTT et l'AGEFIPH.

Section 3 : La VAE

Article 39 : La validation des acquis de l'expérience pour un salarié permanent

Tout salarié permanent d'une entreprise de travail temporaire peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir une certification inscrite au RNCP ou un CQP.

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

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation après accord de son employeur, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Le salarié permanent dont la candidature a été déclarée recevable en application des dispositions légales en vigueur, peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience en mobilisant son compte personnel de formation.

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés permanents dans les métiers de la branche du travail temporaire.

Article 40 : Le congé VAE

Un salarié permanent peut demander à bénéficier d'un congé de validation de l'expérience, selon les modalités prévues aux articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. La durée du congé correspond à la durée des épreuves de validation et de préparation dans la limite fixée par le Code du travail.

L'OPCA de branche prend en charge les demandes de congé selon les modalités définies aux articles L. 6422-6 et suivant du code du travail.

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

En tout état de cause, après vingt ans d'activité professionnelle ou à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié permanent bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé VAE.

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1% des fonds collectés au titre des congés individuels de formation.

Article 41 : La validation des acquis de l'expérience pour un salarié intérimaire

Tout salarié intérimaire, justifiant de l'expérience requise, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir une certification inscrite au RNCP ou un CQP.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, en ce qui concerne les salariés intérimaires, deux situations sont possibles :

- une évaluation en situation de travail réelle, celle-ci est réalisée en entreprise utilisatrice,
- une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Les salariés intérimaires ont également la possibilité d'utiliser leur compte épargne-temps selon les règles prévues par l'accord du 27 mars 2000 relatif à l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail des intérimaires.

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

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés intérimaires.

Article 42 : Le congé VAE

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout intérimaire, désirant 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 VAE est celle fixée par le Code du Travail.

Article 42-1 : Les conditions d'ouverture des droits

Les salariés intérimaires intéressés par ce dispositif peuvent en faire la demande, soit à tout moment de leur mission, auprès de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie, soit jusqu'à trois mois après la fin de la dernière mission.

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.

Article 42-2 : Les modalités d'obtention du congé VAE

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise de travail temporaire 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 maximum de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise de travail temporaire, qui répond favorablement à cette demande, signe une autorisation d'absence. Par ailleurs, l'entreprise de travail temporaire signe avec le bénéficiaire du congé VAE, un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L 1251-57 du Code du Travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation.

Article 42-3 : La prise en charge par l'OPCA de branche

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du CIF. Une ligne budgétaire est affectée aux financements des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) dans la limite de 1% des fonds collectés.

Lorsque l'ensemble des demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié intérimaire bénéficiaire, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1600 heures travaillées sur les 18 derniers mois dans la branche dont 600H dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande, d'une priorité d'accès au congé VAE.

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 de branche.

Pour compléter la prise en charge de l'OPCA de branche, l'intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du compte personnel de formation dans le cadre d'une action d'accompagnement VAE ou les jours épargnés dans un CET.



CHAPITRE 4 : LES CERTIFICATIONS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Aux termes des dispositions de l'ANI du 5 octobre 2009, les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent à la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi les parties signataires de cet ANI ont-elles demandé aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la validation des acquis de l'expérience, à ces certifications professionnelles.

Dès le début des années 2000, la branche du travail temporaire a œuvré en collaboration avec les branches professionnelles partenaires de la profession afin de permettre aux salariés intérimaires d'accéder à leurs certificats de qualification professionnelle :

- un accord paritaire du 21 décembre 2000 autorise la délivrance des CQP dans la métallurgie (dénommés CQPM)
- un accord paritaire du 16 décembre 2003 autorise la délivrance de CQP du BTP
- un accord relatif à l'obtention des CQP est signé le 8 juillet 2004 avec diverses branches de l'industrie agroalimentaire

Ce processus s'est accentué par l'association de la branche du travail temporaire à la démarche d'élaboration de Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) mise en place par deux ou plusieurs branches professionnelles : certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Cette reconnaissance peut permettre aux salariés intérimaires de développer des voies d'accès à des missions dans plusieurs secteurs d'activité sans systématiquement devoir valider un nouveau CQP : un premier accord est signé le 17 septembre 2008 avec l'industrie du textile, et le dernier accord en date est signé le 15 février 2012 avec l'Inter secteurs Papier Cartons.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion à la reconnaissance par les branches professionnelles qui font appel aux salariés intérimaires de la maîtrise professionnelle développée par ces derniers au moyen de la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle : CQP ou CQPI.

En outre, dans la continuité du Contrat d'Etudes Prospective validé en juin 2011, elles confient à la CPNE l'opportunité d'étudier la mise en place d'un CQP sur un socle commun aux salariés, intérimaires ou permanents, de la branche du travail temporaire, en évaluant, au préalable, les effets de la politique de contractualisation mise en œuvre depuis 2000 sur la sécurisation des parcours professionnels.



TITRE 3 : PERMETTRE L' ACCES A L' INFORMATION ET A L' ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1 : L' ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Section 1 : L'entretien professionnel des salariés permanents

Article 43 : Finalité de l'entretien professionnel

L'objectif pour les entreprises et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- que les entreprises informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences;
- que les salariés puissent être acteurs de leur évolution professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens annuels d'appréciation, même s'il peut se tenir à leur suite. Les questions relatives aux compétences et aux qualifications nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relève pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien annuel.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier tous les trois ans un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'employeur de faire le point sur la situation des salariés et des emplois qu'ils occupent.

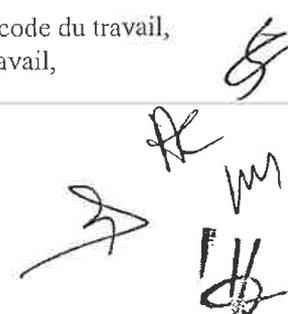
Article 44 : Organisation de l'entretien professionnel

Article 44.1: Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Cet entretien a lieu à l'initiative de l'employeur. Il peut éventuellement être réalisé par un prestataire RH externe.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen, au salarié est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de soutien familial,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail,
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail,
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale
- ou à l'issue d'un mandat syndical.



Article 44.2 : Contenu de l'entretien professionnel

Au minimum, tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise, par tout moyen, au salarié permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ne tenant pas compte des augmentations générales ou d'une progression professionnelle.

Les entreprises doivent justifier que chaque salarié a bien bénéficié des entretiens tous les deux ans et qu'il a atteint au moins deux des trois objectifs visés ci-dessus.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

L'entretien professionnel porte sur les points suivants :

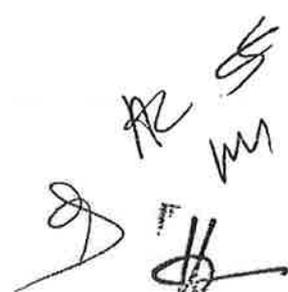
- L'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à deux ans ou de sa qualification, ;
- L'évolution envisageable du salarié à deux ans ;
- Les moyens d'accès à la formation ;
- Les souhaits d'utilisation du CPF et propositions éventuelles de l'entreprise ;

Il peut également porter, sans que cela soit impératif ni exhaustif, sur les points suivants :

- La politique de mobilité de l'entreprise ;
- Les parcours du salarié dans l'entreprise ;
- Les formations suivies et impact sur la situation du salarié ;
- Les compétences développées depuis deux ans ;
- Les compétences à développer dans les deux ans.

Pour les entreprises qui n'ont pas établi de support, l'OPCA de la branche leur met à disposition un modèle de support d'entretien biennal.

Lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens tous les deux ans ni atteint au moins deux des trois objectifs visés ci-dessus, il bénéficie de 100 heures de formations supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation et l'entreprise verse à l'OPCA de branche une somme forfaitaire correspondant à ces heures, dont le montant est fixé par les dispositions réglementaires en vigueur. Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130 heures.



Section 2 : L'entretien professionnel des salariés intérimaires

Les parties au présent accord constatent que les salariés intérimaires ne rempliront que très rarement les conditions légales pour bénéficier de l'entretien professionnel tous les deux ans et du bilan tous les six ans.

Elles conviennent donc de mettre en place un dispositif conventionnel sur les bases suivantes :

- L'entretien professionnel conventionnel a pour objet d'aborder les évolutions professionnelles envisageables en terme d'emploi et de qualification ;
- Il porte sur l'évolution envisageable des emplois que le salarié peut occuper, les moyens d'accès à la formation, les souhaits d'utilisation du CPF et propositions éventuelles de l'entreprise. Il peut également porter sur les formations suivies et le parcours professionnel ;
- Il est proposé aux salariés intérimaires qui peuvent justifier dans la même entreprise de travail temporaire de 2000 heures d'ancienneté sur 24 mois dont au moins 1000 heure la deuxième année civile.
- Il peut se dérouler, au choix de l'entreprise de travail temporaire, pendant une mission ou à l'issue de cette dernière. Lorsqu'il est réalisé durant la mission et pendant le temps de travail, il donne lieu au maintien de la rémunération.

Lorsque le salarié intérimaire a fait l'objet d'un entretien dans le cadre du processus d'accompagnement visé à l'accord du 10 juillet 2013, il est réputé avoir bénéficié d'un entretien professionnel.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission ou en dehors du temps de travail pendant une mission, l'entreprise de travail temporaire verse à l'intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à une heure du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Ce montant soumis à cotisations sociales fait partie de l'investissement formation de l'entreprise

Pour les intérimaires en CDI et les intérimaires en contrat de travail temporaire qui remplissent les conditions légales en vigueur (2 ans et 6 ans de mission sans interruption), les dispositions de droit commun s'appliquent.



CHAPITRE 2 : LE BILAN DE COMPETENCES

Section 1 : Le bilan de compétences des salariés permanents

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.

Article 45 : Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié permanent, sous réserve de son accord, de bénéficier d'une action de bilan de compétences. Cette action relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 46 : Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 46.1: Les bilans de compétences des « salariés expérimentés »

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, un salarié permanent en CDI peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 46.2 de la présente section.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1% des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel.

Article 46.2: Le congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDI justifiant d'une ancienneté de cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle est déposée sa demande, peut demander à bénéficier d'un congé bilan de compétences.



Tout salarié permanent titulaire d'un CDD doit justifier d'une ancienneté professionnelle déterminée conformément aux articles R. 6322-20 et D. 6322-21 du Code du travail.

Le salarié permanent titulaire d'un CDI ou d'un CDD présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

- L'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises.
- L'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites ;

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action.

A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de branche, le salarié permanent peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un compte épargne temps.

Section 2 : Le bilan de compétences des salariés intérimaires

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés intérimaires 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 intérimaire concerné, d'un projet professionnel pouvant conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un besoin de formation.

Article 47 : Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié intérimaire, sous réserve de son accord, de bénéficier d'un bilan de compétences, ce bilan relevant des actions de développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

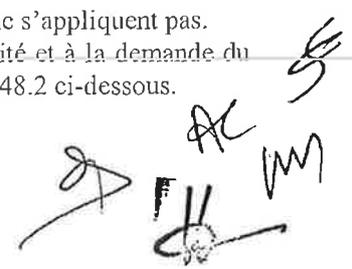
Article 48: Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 48.1: Les congés de bilan de compétences des « salariés expérimentés »

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, un salarié intérimaire peut bénéficier, sous réserve de justifier de 1 600 heures travaillées au cours des trois dernières années dans l'entreprise de travail temporaire où il dépose sa demande, d'un congé de bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Le salarié intérimaire devra être en mission ou avoir terminé sa mission depuis moins de trois mois au moment de la demande.

Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas. La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié intérimaire, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 48.2 ci-dessous.



S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1% des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel.

Article 48.2: Le congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié intérimaire, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié intérimaire justifiant de cinq ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences dans une entreprise de travail temporaire. Le salarié doit justifier de 1600 heures travaillées sur les 18 mois précédant le dépôt de sa demande dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande.

L'autorisation d'absence

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours avant le début de l'action de bilan de compétences. Elle doit indiquer la date, la désignation et la durée de cette action de bilan de compétences ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Un salarié intérimaire dont le contrat a pris fin et réunissant les conditions requises, peut faire valoir ses droits jusqu'à trois mois après la fin de son dernier contrat de mission. Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence.

L'entreprise de travail temporaire peut reporter l'autorisation d'absence, pour des raisons tenant à l'exécution de la mission, jusqu'à l'échéance du contrat de mission.

Le délai de franchise

Tout salarié intérimaire ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences financée sur les fonds collectés au titre du CIF, ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de trois ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

La prise en charge par l'OPCA de branche

Le salarié intérimaire présente sa demande de prise en charge, des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

- L'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises.
- L'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites.

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites. La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action dans les limites prévues par le Code du Travail. A défaut de prise en charge, totale ou partielle, par l'OPCA de la branche, le salarié intérimaire peut utiliser les jours épargnés dans un compte épargne temps.

CHAPITRE 3 : LE PASSEPORT FORMATION

Le passeport formation est un document personnel et facultatif contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Les entreprises de travail temporaire porteront à la connaissance du salarié par tout moyen, l'existence de ce passeport formation ainsi que les liens internet lui permettant d'y avoir accès sous forme papier ou dématérialisée.

Ce « passeport formation » peut recenser notamment :

- les diplômes et les 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, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- 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 ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il aurait bénéficié,
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel, du bilan de compétences, ou encore du bilan d'étape professionnel,
- les habilitations de personnes.

Les signataires du présent accord favoriseront son utilisation et son développement, notamment afin d'améliorer la lisibilité des parcours professionnels et des compétences transversales acquises par les salariés intérimaires.

L'OPCA de branche mettra en place tout moyen, en lien avec le FPSPP, pour en assurer une large promotion.

Les actions de formation réalisées dans le cadre des dispositifs de branche pourront y être mentionnées en priorité, attestées par les organismes de formation ayant organisé lesdites actions.



CHAPITRE 4 : LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Section 1 : Le congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés permanents

Lorsque le salarié permanent participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L.3142-8 du Code du travail, sa rémunération est prise en charge conformément aux règles du Fonds paritaire de financement du paritarisme.

Section 2 : Le congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés intérimaires

Lorsque le salarié intérimaire participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L. 3142-7 du Code du travail, sa rémunération est prise en charge conformément aux règles du Fonds paritaire de financement du paritarisme.

En dehors d'un contrat de mission les dispositions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3142-11 du code du travail s'appliquent.



TITRE 4 : ACCOMPAGNER LA BRANCHE PAR UNE MOBILISATION EFFICIENTE DES DISPOSITIFS ET UNE VEILLE PROSPECTIVE

CHAPITRE 1 : LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L' EMPLOI (CPNE)

Section 1 : Les missions de la CPNE

Aux termes des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 1969, réaffirmées par l'ANI du 5 octobre 2009, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Article 49 : En matière d'emploi

La CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- L'examen de la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, ceci afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux,
- L'étude et l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable,
- L'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La CPNE a également un rôle d'aide et de conseil :

En cas de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission peut être saisie dans les conditions suivantes :

D'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, ou comité central d'entreprise s'il y a lieu, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est saisie conjointement par le Président et le secrétaire.

La commission reçoit les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés,
- le calendrier des licenciements,
- les mesures examinées et décidées pour réduire les conséquences de ces décisions sur l'emploi,
- le compte rendu ou le procès-verbal de la réunion de comité d'entreprise ayant pris la décision de saisir la commission.

La commission peut concourir à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, sans que cette intervention puisse avoir pour effet de prolonger des délais de procédure visés à l'article L. 1233-30 du Code du Travail.

A cet effet, elle se réunit dans un délai compatible avec le respect de ces exigences et dans tous les cas avant la troisième réunion du comité d'entreprise.

Les avis, propositions ou recommandations de la CPNE dans ce domaine, sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 50 : En matière de formation professionnelle

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en évolution avec l'emploi dans la branche. Les missions de la CPNE sont les suivantes :

En ce qui concerne tous les salariés de la branche :

- Examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à la disposition des entreprises, des IRP et de l'OPCA de branche et du FPE-TT.
- Elaborer des recommandations sur l'accès à la formation des salariés âgés de plus de 45 ans et pour les salariés titulaires d'une obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du code du travail
- Elaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation visé aux articles 27 et suivants.

En ce qui concerne les salariés permanents :

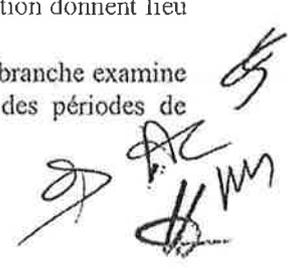
- Elaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.
- Déterminer les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation.
- Elaborer des certificats de qualification professionnelle.
- Formuler des propositions et donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation

En ce qui concerne les salariés intérimaires :

- Examiner le bilan des formations spécifiques mises en place dans le cadre d'une convention avec l'Etat comme prévu à l'article L 6325-24 du Code du Travail.
- Rechercher les moyens de développer l'accueil, l'information et l'orientation des intérimaires en vue de la définition de parcours leur permettant d'évoluer professionnellement et d'intégrer le marché du travail dans de meilleures conditions.
- Proposer des recommandations et actions afin de lutter contre l'illettrisme et promouvoir la diffusion de modules de formation aux savoirs de base (Français langues étrangères, calcul, orientation, ..)

En ce qui concerne L'OPCA de branche :

- Examiner le rapport annuel d'activité de l'OPCA de branche.
- Examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation.
- Définir des priorités, professionnelles ou territoriales pour les CIF visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.
- Etablir la liste des qualifications professionnelles déterminée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation triennale et pour lesquels les actions de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche.
- Définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises dans le cadre des périodes de professionnalisation.



La CPNE peut demander à l'OPCA de branche de diligenter toute étude pour préparer ses décisions.

En ce qui concerne la politique de branche :

- Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation, et le cas échéant, mettre en œuvre les actions d'accompagnement au développement de la politique conventionnelle,
- Définit chaque année ou de façon pluriannuelle des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui pourront être réajustés en fonction des évolutions du marché de l'emploi et des tensions sur des qualifications,
- Proposer, le cas échéant, des modifications du montant des forfaits horaires des contrats de professionnalisation ou autres dispositifs de professionnalisation.
- Rendre un avis consultatif préalable à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP) dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat
- Rendre un avis consultatif préalable à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)

Les organismes paritaires de branche (l'OPCA de branche, le Fastt, ...) communiquent tous les éléments de nature statistiques dont ils disposent et que la CPNE considère comme nécessaire pour alimenter sa réflexion.

Section 2 : Le fonctionnement de la CPNE

La commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) exerce, pour ce qui concerne la branche d'activité, les fonctions dévolues aux commissions paritaires nationales de l'emploi par les accords interprofessionnels du 10 février 1969 et 5 octobre 2009.

La commission tient ses réunions ordinaires, à la suite de la CPPN-TT, une fois tous les deux mois, pour traiter exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche du travail temporaire.

Conscient du développement des activités et du rôle de la CPNE, les partenaires sociaux du travail temporaire seront vigilants à ne pas limiter ses possibilités en raison d'un temps trop court consacré aux sujets étudiés dans le cadre de cette instance. Les réunions de la CPNE seront, par conséquent susceptibles, en fonction de l'importance de l'ordre du jour, de se dérouler sur une demi-journée.

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire de l'emploi, les représentants les organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des problèmes de formation professionnelle ou de l'emploi. La délégation patronale peut désigner jusqu'à cinq experts.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaires relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la CPNE seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la CPPN-TT. Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE selon la même procédure que celle mise en place pour la CPPN-TT avec l'ordre du jour de la réunion, tel qu'il aura pu être défini à l'occasion de la réunion précédente.

L'ordre du jour est établi par la CPNE pour la séance suivante. Il est complété de la liste des affaires qui lui ont été soumises en temps utile et qui sont en état d'être examinées.



CHAPITRE 2 : L' OPCA DE BRANCHE

L'OPCA de branche est le FAF-TT créé par l'accord du 22 juin 2011 qui annule et remplace les dispositions prévues par la convention du 9 juin 1983 et ses avenants.

Le FAF-TT est investi des missions suivantes :

- Développer une politique incitative d'insertion et de réinsertion professionnelle par les contrats et les périodes de professionnalisation.
- Informer et conseiller les entreprises et les salariés de la branche, et notamment les PME sur la formation professionnelle tout au long de la vie. A ce titre, il répond aux demandes présentées conjointement par le chef d'entreprise et le comité d'entreprise.
- Informer les salariés sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences, leur proposer un appui à l'élaboration de leur projet et un accompagnement dans le choix de leur orientation professionnelle.
- Procéder aux évaluations, bilans, études et recherches sur la formation professionnelle, nécessaires à la réalisation de ses missions, notamment en vue d'adapter et de développer les moyens de formation aux besoins des salariés des entreprises de travail temporaire.
- Promouvoir des initiatives en vue de développer la formation des salariés les plus fragiles et des demandeurs d'emploi et des dispositions réglementaires.
- Concourir à la réalisation d'interventions expérimentales ou exemplaires intéressant l'emploi et la formation notamment au niveau des bassins d'emploi et auprès des PME de la branche.
- Collecter les fonds des entreprises
- Proposer des services de proximité aux entreprises et aux salariés adaptés aux spécificités de la branche et en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche.
- Développer des actions innovantes pour aider les entreprises à optimiser leurs budgets formation.
- Assurer une présence auprès des instances territoriales et nationales en charges des questions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage.
- Optimiser les fonds de la formation de la branche, notamment par la recherche de partenariats financiers.



CHAPITRE 3 : L' OCTA DE BRANCHE

La branche du travail temporaire souhaite favoriser le développement de l'apprentissage en tant que :

- voie d'excellence pour l'insertion des jeunes,
- instrument de lutte contre le chômage,
- dispositif favorisant la cohésion sociale et la réduction des inégalités,
- outil contribuant à restaurer la compétitivité des entreprises en formant des jeunes à des compétences dont les entreprises utilisatrices ont besoin.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent de demander l'agrément de l'OPCA de branche, en qualité d'OCTA à compter de la collecte du 28 février 2015, portant sur la masse salariale de l'exercice 2014 sous réserve de l'obtention dudit agrément, afin de permettre aux entreprises de travail temporaire qui le souhaitent, le versement de leur taxe d'apprentissage.

En cas d'agrément, les parties signataires conviennent de créer une commission alternance (professionnalisation et apprentissage) au sein de l'OPCA de branche.

Cette instance sera chargée de mettre en œuvre les objectifs fixés par la CPNE de la branche sur proposition du Conseil d'Administration de l'OPCA de branche.



CHAPITRE 4 : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Pour accompagner les entreprises de travail temporaire dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés permanents et les salariés intérimaires dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord confient la mission d'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'Observatoire des Métiers de l'Emploi créé par l'accord du 17 mai 2013.

Cet observatoire est un outil technique paritaire d'information, de connaissances et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelles. Ces missions sont définies par l'ANI du 14 décembre 2013.



TITRE 5 : LES DISPOSITIONS FINANCIERES

CHAPITRE 1 : LA CONTRIBUTION DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du travail temporaire doivent ouvrir des négociations visant à proposer avant le 30 septembre 2014, l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre, les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes .

Article 51 : Les entreprises employant au minimum 300 salariés

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,3 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,6 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 52 : Les entreprises employant moins de 300 salariés

Article 52.1: Entreprises de 50 à 299 salariés

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,3 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destinés au financement du plan de formation
- 0,5 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 52.2: Entreprises de 10 à 49 salariés

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,3 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du plan de formation
- 0,4 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 52.3: Entreprises de moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55% de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destinés au financement du plan de formation
- 0,15% destinés au financement de la professionnalisation ;

L'ensemble de ces contributions est versée à l'OPCA de la branche.

Article 54 : Toutes les entreprises

La contribution légale due par les entreprises est complétée par :

- une contribution supplémentaire conventionnelle de 0,25 % destinée à accompagner l'investissement formation des entreprises et plus largement le développement de la formation professionnelle continue dans le secteur du travail temporaire, soit en complément des dispositifs légaux, soit dans le cadre d'actions ou projets identifiés par la branche comme prioritaires.

Cette contribution est versée au FPE-TT (Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire) portant la contribution FPE-TT de 0.15% à 0.25% et les fonds non utilisés par les entreprises de travail temporaire au bout de 2 ans sont mutualisés à l'issue de cette période.

Les fonds mutualisés seront conservés et réservés dans la limite de 30%, pour les salariés intérimaires pouvant justifier de 400 heures d'ancienneté sur les 12 derniers mois, au financement d'actions permettant le maintien dans l'emploi telles que le renouvellement d'une habilitation ou d'un certificat nécessaire à l'exercice du métier.

Il est également créé pour les entreprises de la branche une obligation d'investissement formation, distincte du versement des contributions ci-dessus, fixée à 0,6 % de la masse salariale. Cet investissement formation peut soit être totalement géré en entreprise soit versé en tout ou partie à l'OPCA de branche.

Pour apprécier le montant de cet investissement, dont il est rendu compte aux représentants du personnel, notamment dans le cadre de la Base de données unique d'information des IRP, les entreprises prendront en compte l'ensemble des coûts d'achat, de gestion et de rémunération et de coûts de structures liés à la mise en place, la réalisation et l'évaluation d'actions de formation ou d'accès à la certification au profit des salariés permanents et des salariés intérimaires

Les entreprises devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCA de branche.

Lorsqu'il subsiste un reliquat au bout de 1 an, le montant de l'investissement formation non utilisé sera versé à l'OPCA de branche.

L'ensemble des contributions visées au présent accord doit bénéficier pour 60% au moins aux salariés intérimaires.

TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 55: Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises de travail temporaire situées sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 56 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 57 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date d'extension.

Les dispositions de l'article 33.1 concernant le maintien des heures acquises et non prises au titre du DIF des salariés intérimaires s'appliqueront au plus tard au 30 avril 2015.

Article 58 : Dispositions abrogées

Sont abrogées à partir de la date d'entrée en vigueur fixée à l'article 57 du présent accord :

- L'accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Article 59: Sécurisation

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3 dernier alinéa du code du travail.

Article 60 : Modalités de révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

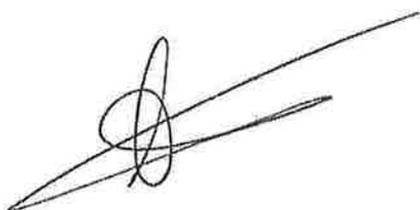


Fait à Paris, le 26 septembre 2014,

Signataires

CFDT

Fédération des services



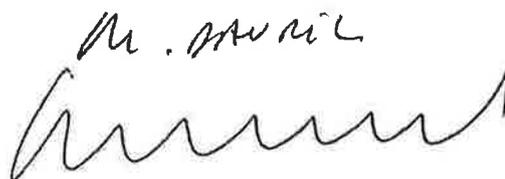
CFTC

CSFV

Alfonso Casas


CFE-CGC

FNECS

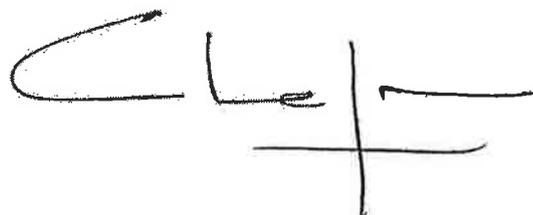
M. MARIL


USI-CGT

CGT-FO


Mme SIMON Fec/FO

PRISM'EMPLOI



Décrets, arrêtés, circulaires

CONVENTIONS COLLECTIVES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises de travail temporaire

NOR : ETST1506924A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu l'accord national professionnel du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 12 décembre 2014 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 30 janvier 2015,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Le premier tiret et le deuxième tiret du deuxième point de l'article 1-1 sont étendus, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du a de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le deuxième tiret de l'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6324-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 30 est étendu sous réserve du respect des dispositions du IV de l'article R. 6323-5 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait, le 11 mars 2015.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. STRUILLOU

Nota. – Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

