

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES ENTREPRISES

DE COMMERCE, DE LOCATION ET DE REPARATION

- DE TRACTEURS, MACHINES ET MATERIELS AGRICOLES,

- DE MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BATIMENT ET DE MANUTENTION,

- DE MATERIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS

Avenant portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle notamment l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Secrétariat : SEDIMA - 6 boulevard Jourdan
75014 PARIS – Tél. : 01 53 62 87 00

AA
SS
LR *JM* *f* *SR* *NC* *SA* *JR*

Vu le code du travail, les articles L.2261-7 et L.2261-8 et sa partie VI (dispositions législatives et réglementaires) telle que modifiée par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts, du 30 octobre 1969 modifiée,

Vu l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue,

Vu l'accord de branche du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle et son avenant n°1 du 11 mai 2005,

Vu l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle,

Vu l'accord de branche du 4 février 2005 relatif à la mise en place de l'Observatoire des métiers et des qualifications,

Vu l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois,

Vu l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées,

Vu l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

Vu l'accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales

Considérant que l'obsolescence de l'avenant n°70 du 24 juin 1999, de l'avenant n°70 bis du 7 juillet 2000 et de l'avenant n°70 ter du 18 novembre 2003 relatifs à la formation des chauffeurs et conducteurs conduit à les supprimer,

Considérant la nécessité d'adapter les clauses de l'accord du 4 février 2005 et celles des accords visés ci-dessus aux dispositions de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'à celles des décrets pris pour son application,

Les signataires du présent accord décident des clauses suivantes :

AA
AR JH W NC B
J17

TITRE 1 – Révision de l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle

I - Préambule de l'accord du 4 février 2005

Le préambule de l'accord du 4 février 2005 est modifié comme suit :

« PREAMBULE

Le présent accord précise les mesures d'application de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et modifiant la partie VI du code du travail relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Les signataires du présent accord rappellent que la branche construit depuis de nombreuses années une politique de formation dynamique visant à développer la formation professionnelle des salariés et prenant en compte d'une part les spécificités de ses différents secteurs économiques et d'autre part la reconnaissance du savoir-faire des salariés dans le cadre du déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des actions mises en place pour faire face aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui touchent l'ensemble des filières de la branche. Ces évolutions transforment profondément de plus en plus rapidement l'exercice des emplois dans la branche, la demande de la clientèle et les compétences requises des salariés. Elles impliquent par conséquent de fréquentes remises à niveau des connaissances et des pratiques des salariés nécessitant de faire appel aux dispositifs de formation professionnelle.

Ainsi, le présent accord affirme les objectifs et les priorités de la formation professionnelle continue de la branche et en définit les voies et les moyens, créant alors les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie qui leur permettront de faire face aux défis que les unes et les autres doivent relever en permanence. »

II – L'article 1-1 « Objectifs et priorités » est modifié comme suit :

« 1-1– Objectifs et priorités

Les signataires du présent accord font de l'accroissement de l'utilisation et du développement des compétences des salariés de la branche un objectif prioritaire au travers d'une politique de formation respectueuse des équilibres entre les âges et les sexes. Le présent accord doit permettre aux salariés de faire face aux évolutions définies en préambule, de favoriser leur parcours professionnel et le déroulement de

AA
JH
W
JH
JH

leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cette optique, sont considérées comme prioritaires :

- a) toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification reconnue dans la classification conventionnelle des emplois,
- b) toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des modes d'organisation de l'entreprise. Les formations reposent, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié réalisée par des personnes maîtrisant l'activité, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ; sont particulièrement visés les salariés des niveaux I et II de la classification conventionnelle des emplois,
- c) toute action inscrite sur la liste des cours, stages et sessions préconisés par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) dans les conditions prévues à l'article 29 du chapitre I de la convention collective. »

III – L'article 1-2 intitulé « Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation » est supprimé et remplacé par :

« 1-2 – Publics spécifiques

La branche professionnelle doit au travers des outils dont elle dispose concentrer son attention envers des publics spécifiques afin de permettre leur accès ou leur maintien à un emploi de la branche. De ce point de vue sont considérés comme spécifiques les publics suivants sans ordre préférentiel :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle,
- les salariés seniors de plus de 45 ans et plus particulièrement ceux visés à l'article 5-2 de la IIème partie de l'accord seniors du 15 juillet 2009 qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle,
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail,
- les salariés en situation de handicap en prenant en compte les dispositions issues de l'article 3 du chapitre III de l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées,
- les salariés de retour d'une longue absence de travail notamment les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les femmes et les hommes après un congé parental conformément à l'article V de l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et la mixité des

emplois et à l'article 5-1 du V de l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

- les élus municipaux à l'issue de leur mandat électoral, en vue de la remise à niveau prévues par l'article L. 2123-11 du code général des collectivités territoriales,
- Les salariés menacés dans leurs emplois et identifiés comme tels dans un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). »

IV - Il est inséré un article 1-3 intitulé « Formations conduites dans le cadre du plan de formation »

« 1-3 – Formations conduites dans le cadre du plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte les objectifs et les priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord, lors de l'élaboration du plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation peut contribuer à faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés dans les entreprises de la branche.

Les formations conduites dans le cadre du plan de formation sont :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formations liées au maintien ou à l'évolution des emplois. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail,
- les actions de formation qui participent au développement des compétences des salariés. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans les conditions fixées par l'article L.6321-6 du code du travail. »

V - L'article 2 « Contrat de professionnalisation » est modifié comme suit :

« Article 2 – Contrat de professionnalisation

Compte tenu des besoins des entreprises en personnel qualifié et pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, les signataires invitent les entreprises à conclure des contrats de professionnalisation.

Ces contrats associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. »

5

AR

NC

JR

JM

JN

AR

B

VI - L'article 2-1 « Objet du contrat et priorités » est modifié comme suit :

« 2-1 – Objet du contrat et priorités

2-1-1 – Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment de préparer :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle qui répond aux besoins des entreprises de la branche,
- un certificat de qualification professionnelle de la branche,
- un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation répondant aux objectifs de la branche.

2-1-2 – Priorités

Sont pris en charge en priorité par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent dans la branche, les contrats de professionnalisation permettant l'obtention :

- a) d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche,
- b) d'un certificat de qualification professionnelle de la branche,
- c) d'une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche notamment ceux visés par les emplois repères de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010.

La CPNE dresse et met à jour la liste des diplômes, titres et certificats de qualification de la branche répondant aux besoins de la profession mentionnés aux a) et b) ci-dessus. La liste des qualifications professionnelles visées au c) est établie par la CPNE à partir des éléments d'information communiqués par la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCA et de l'Observatoire des métiers de la branche.


Ces listes sont communiquées à l'OPCA et sont disponibles sur le site de l'Observatoire des métiers et des qualifications. »

VII - L'article 2-2 « Publics visés » est modifié comme suit :

« 2-2 – Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation adulte handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion. »

AR JM f NC ff  AA
6

VIII - L'article 2-3 « Nature et durée du contrat » est modifié comme suit :

« 2-3 – Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée ou indéterminée. Il est établi par écrit. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues à l'article L.6325-7 du code du travail.

La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à 6 mois et peut être portée à 24 mois renouvellement compris.

La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois et peut être portée à 24 mois.

Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :

- le public visé à l'article 2-2 présent accord, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat,
- ou toute formation ou parcours débouchant sur un des diplômes, titres, qualifications, figurant sur la liste mentionnée à l'article 2-1-2 du présent accord. »

IX- L'article 2-4 « Durée des actions de formation » est modifié comme suit :

« 2-4 – Durée des actions de formation

Qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée mentionnée à l'alinéa précédent peut dépasser 25 %, lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation correspond aux priorités définies à l'article 2-1-2 et aux publics visés à l'article 2-2 du présent accord. La commission paritaire confie à la CPNE le soin d'établir et de mettre à jour, dans les conditions définies à l'article 2-1-2, la liste des formations faisant l'objet de ce dépassement.

Afin d'assurer un suivi de nature à atteindre les objectifs fixés par les parties au contrat de professionnalisation, les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle de la fonction tutorale dans la mise en œuvre de ce contrat.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le contenu de la formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre dans le cadre de son emploi. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée et le contenu de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après l'accord de prise en charge par l'OPCA compétent qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat. »

AA
B
JF
7

X – L'article 2-5 « Rémunération » est modifié comme suit :

« 2-5 – Rémunération

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée selon les dispositions suivantes :

Rémunération des salariés	Salarié âgé de moins de 21 ans	Salarié âgé de 21 ans à moins de 26 ans	Salarié âgé de 26 ans et plus
	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du salaire minimum correspondant au coefficient d'entrée avec un minimum égal au Smic
Si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à un baccalauréat professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	

Pour les salariés dont le contrat de professionnalisation ou la durée de la période de professionnalisation excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 points à partir du 13^{ème} mois. Il en est de même pour les salariés dont le contrat de professionnalisation à durée déterminée est renouvelé dans les conditions prévues à l'article L.6325-7 du code du travail. »

XI – L'article 2-6 « Prise en charge des contrats de professionnalisation » est modifié comme suit :

« 2-6 – Prise en charge des contrats de professionnalisation

L'OPCA prend en charge les contrats de professionnalisation au titre des contributions relatives à la professionnalisation.

La CPNE préconise les conditions de prise en charge en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des contrats et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des contrats de professionnalisation. »

XII – L'article 3-1 « Objet et priorités » est modifié comme suit :

« 3-1 – Objet et priorités

L'objet de la période de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, mais aussi de contribuer à l'élargissement des activités des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences. L'addition de périodes de professionnalisation peut donner lieu à des parcours de

AA
B
507
8

formation. Les modalités d'application des parcours de formation sont définies par la CPNE.

La période de professionnalisation doit ainsi permettre aux salariés :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment un diplôme ou un titre relevant de la filière de formation de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche ou une qualification professionnelle visée à l'article 2-1-2,
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE au vu des axes prioritaires de formation définis à l'article 1-1.

La CPNE examine les conditions de mise en œuvre des priorités en fonction des besoins de la branche. Elle définit notamment :

- la durée des périodes de professionnalisation et des parcours de formation en fonction des priorités retenues et de l'objectif de formation,
- les critères au regard desquels l'OPCA compétent dans la branche traite les demandes de prises en charge présentées par les entreprises.

La commission paritaire peut demander à la CPNE la mise en place d'actions collectives de professionnalisation financées par l'OPCA compétent dans la branche notamment au regard des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers et des qualifications sur la structure des emplois dans la branche et leurs évolutions. »

XIII - L'article 3-2 « Mise en œuvre et rémunération des périodes de professionnalisation » est modifié comme suit :

« 3-2 – Mise en œuvre et rémunération des périodes de professionnalisation

3-2-1 – Mise en œuvre

Les actions de formation mises en œuvre pendant les périodes de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Toutefois, en application de l'article L. 6324-7 du code du travail, ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à la demande du salarié ou avec son accord écrit.

Cet accord est requis lorsque l'employeur souhaite que les actions du plan de formation de l'entreprise se déroulent en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures pour une même année civile. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité,

AA
B
JF7
9

dans le délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte par l'entreprise selon les dispositions légales du nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation,
- à la décision financière de l'OPCA au regard des modalités définies à l'article 3-4.

3-2-2 – Rémunération des périodes

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Celles effectuées en dehors du temps de travail en application des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail ouvrent droit à l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné définie à l'article D. 6321-7 du code du travail.

Elles ouvrent également droit à une prime de formation d'un montant égal à 10 % du taux horaire brut de base multiplié par le nombre d'heures de formation effectuées en dehors du temps de travail. »

XIV – L'article 3-3 « Publics prioritaires » est modifié comme suit :

« 3-3 – Publics et durées

Les périodes de professionnalisation s'adressent :

- aux publics visés à l'article L.6324-2 du code du travail,
- aux publics visés à l'article 1-2 du présent accord,
- aux publics prioritaires suivants :
 - o aux salariés comptant au moins vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus ayant une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise,
 - o aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés dont la formation initiale est inférieure au niveau III de l'éducation nationale et ce quel que soit leur âge,
- aux salariés nouvellement embauchés ou promus.

A défaut de durées spécifiques définies par la loi ou de dispositions conventionnelles spécifiques à la branche, la CPNE détermine les durées minimales des périodes de professionnalisation. »

XV – L'article 3-4 « Prise en charge » est modifié comme suit :

« 3-4 – Prise en charge

La CPNE préconise les conditions de prise en charge des périodes de professionnalisation en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des périodes et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des périodes de professionnalisation. »

XVI – L'article 4 « Droit individuel à la formation (DIF) » est modifié comme suit :

« Article 4 – Droit individuel à la formation (DIF)

4-1 – Principe

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, et ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Les salariés employés à temps partiel bénéficient également de ce droit dont la durée est alors calculée au prorata de leur temps de travail arrondi au chiffre supérieur.

Les contrats d'apprentissage et les contrats d'insertion en alternance n'ouvrent pas droit au DIF.

Le DIF s'acquiert par année civile. Il est déterminé au 31 décembre de chaque année au prorata du temps de présence effective sous réserve des modalités spécifiques de calculs pour les absences visées à l'article L.6323-2 du code du travail.

Pour les salariés embauchés en cours d'année sous contrat à durée indéterminée, le DIF se calcule au 31 décembre au prorata du nombre de mois exécutés au titre de ce contrat de travail arrondi au chiffre supérieur.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, il est fait application des dispositions de l'article L.6323-3 du code du travail.

4-2 – Information du salarié

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'entreprise informe le salarié, sur support papier ou informatique, du décompte d'heures au titre du DIF. L'entreprise peut choisir d'annexer le support papier à la fiche de paie du mois de décembre.

4-3 – Cumul des heures

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du DIF s'apprécie en totalisant, dans la limite maximale de 120 heures, le nombre d'heures acquis chaque année civile et le reliquat des heures non utilisées par le salarié au cours des années antérieures.

AA
8
JN
13 AK JM f B NC

Un salarié peut utiliser, sur une même année civile et dans la limite de 120 heures, son DIF pour suivre une formation dès qu'il cumule un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Toutefois, lorsque la durée de la formation excède le nombre d'heures acquis par le salarié au titre du DIF, ce dernier peut suivre la formation avec l'autorisation de l'employeur. En ce cas, le nombre d'heures cumulées s'apprécie à la date du début de formation. En aucun cas le nombre d'heures de la formation au titre du DIF ne peut excéder le total des heures cumulées au titre des années antérieures et celles acquises entre le 1^{er} janvier et la date de début de la formation. En accord avec l'employeur et sous réserve des fonds disponibles, la réalisation de l'action peut faire appel à d'autres dispositifs en complément du DIF.

Cette possibilité est également ouverte aux salariés à temps partiel.

4-4 – Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en liaison avec son employeur. Le salarié doit obtenir son accord sur le choix de l'action de formation envisagée.

Le salarié formule sa demande par écrit au minimum deux mois avant le début de l'action de formation envisagée. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Son absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le refus de l'employeur, deux années civiles consécutives, autorise le salarié à adresser sa demande directement à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation (FONGECIF). La demande du salarié bénéficie alors d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation, sous réserve que l'action de formation souhaitée corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions légales sur la base forfaitaire légale applicable aux contrats de professionnalisation.

4-5 – Réalisation du DIF

4-5-1 – Formalisation de l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation

L'accord du salarié et de l'employeur est écrit. Il précise notamment :

- la date d'embauche du salarié,
- l'action de formation retenue, son nombre d'heures et le nom de l'organisme de formation,
- la durée, le lieu, les dates, le contenu pédagogique ainsi que le coût de la formation.

L'accord dûment documenté est transmis à l'OPCA qui vérifie que l'action de formation retenue est éligible au DIF. L'OPCA informe alors l'employeur et le salarié

de la prise en charge de l'action de formation.

Un modèle d'accord est établi par l'OPCA.

4-5-2 – Déroulement de la formation

En application des dispositions des articles L.6323-9 à L.6323-11 du code du travail au minimum 50 % des heures de formation effectuées pour des actions relevant des priorités b) et c) figurant à l'article 1-1 de l'accord doivent être effectuées sur le temps de travail. Toutefois, s'il s'agit d'actions d'adaptation au poste de travail, celles-ci se déroulent en totalité sur le temps de travail.

En tout cas, le salarié conserve la faculté d'effectuer s'il le souhaite la formation en dehors du temps de travail, sous réserve d'en informer par écrit son employeur.

Les entreprises ou établissements peuvent prévoir un nombre d'heures de formation dispensées sur le temps de travail supérieur aux limites définies au premier alinéa ci-dessus.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Elles ouvrent droit au versement par l'employeur de l'allocation de formation selon les dispositions de l'article L. 6321-10 du code du travail.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les dispositions figurant à l'article L. 6321-2 du code du travail.

4-6 – Actions prioritaires de formation au titre du DIF

La CPNE dresse la liste des actions prioritaires de formation éligibles au DIF

4-7 – Financement du DIF

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation définies comme prioritaires par la CPNE sont prises en charge par l'OPCA compétent dans la branche sur les contributions des entreprises au financement de la professionnalisation en fonction des fonds disponibles.

A défaut de prise en charge dans le cadre de ces contributions, les actions de formation demandées au titre du DIF sont financées sur les contributions des entreprises au plan de formation dans la limite des fonds disponibles.

La SPP de l'OPCA compétent définit après avis de la CPNE la part des contributions relatives à la professionnalisation affectée au financement du DIF.

L'OPCA compétent dans la branche a pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds affectés au droit individuel à la formation,
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies par la CPNE dans la limite des fonds disponibles.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA compétent transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre du DIF.

4-8 – Transférabilité du DIF

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation peuvent être transférées d'une entreprise à une autre d'un même groupe appliquant la même convention collective. Ce transfert s'entend en nombre d'heures et suppose l'accord du nouvel employeur et du salarié. La notion de groupe, s'entend de celle des articles L. 2331-1 et suivants du code du travail relatifs au comité de groupe.

4-9 – Portabilité du DIF

Les modalités de portabilités du DIF sont régies par les dispositions légales en vigueur. »

XVII – L'article 5 « Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises » est modifié comme suit :

L'article 5 « Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises » devient l'article 8.

L'article 5 de l'accord du 4 février 2005 est modifié comme suit :

« Article 5 – Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

5-1 – Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche sur les emplois relevant des services techniques, magasin et vente.

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un emploi dans la branche au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

5-2 – Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Afin de développer le dispositif de la POE, les demandeurs d'emploi intéressés par les emplois de la branche, peuvent bénéficier des formations spécifiques dispensées dans le cadre des CQP ou des parcours professionnalisant.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel des recrutements effectués à l'issue d'une POE. Les entreprises informent également les délégués du personnel de la signature des conventions et des conditions de mises en œuvre comprenant les alternances en entreprise.

5-3 – Financement

Le financement est régi selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Des cofinancements peuvent provenir du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), de Pôle emploi, de conseils régionaux ainsi que des entreprises. L'OPCA peut conclure des conventions et répondre aux appels à projet concernant la POE afin de cofinancer des actions. »

XVIII- L'article 6 « Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation » est modifié comme suit :

L'article 6 « Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation » devient l'article 9.

L'article 6 est modifié comme suit :

« Article 6 – Entretiens professionnels

6-1 – Objet

Tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans l'entreprise bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé au sein de l'entreprise.

Cet entretien périodique est l'occasion d'une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation permettrait de répondre, en termes de maintien ou de développement des compétences compte tenu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des objectifs de l'entreprise et du projet professionnel ou personnel du salarié.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé au 4,
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps

de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui peuvent en découler.

Les propositions d'actions de formation qui sont faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport orientation formation tel que défini à l'article 7 du présent accord.

Les besoins ainsi identifiés font l'objet, après analyse, et dans toute la mesure du possible, de propositions d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du financement du plan de formation, et/ou être articulées avec d'autres dispositifs tels que le droit individuel à la formation ou la période de professionnalisation qui ressortent du financement de la professionnalisation.

6-2 – Réalisation de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant soit à l'initiative du salarié. Le bilan d'étape professionnel peut contribuer à la réalisation de cet entretien.

L'employeur définit les conditions d'organisation des entretiens. Il en informe les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

L'employeur rend compte par écrit au salarié des conclusions et le cas échéant des propositions d'action de formation de l'entretien professionnel.

6-3 – Entretien de deuxième partie de carrière

Les dispositions en matière d'entretien de deuxième partie de carrière sont réglées par l'article 2-1 du chapitre I de l'accord de branche relatif à l'emploi des séniors du 15 juillet 2009. »

XIX– L'article 7 « Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi (CNPPE) » est modifié comme suit :

« Article 7 – Passeport orientation formation

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

Dans ce but chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport orientation formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport orientation formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire ou reçues d'autres parties.

Le passeport orientation formation recense notamment :

13 AR JY P NC JH AA B JH

L'article 9 est modifié comme suit

« Article 9 – Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

La formation professionnelle continue fait l'objet, au sein du comité d'entreprise, de discussions approfondies de nature à faciliter le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise est consulté sur la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation ainsi que le DIF.

Pour la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation à la préparation duquel il est étroitement associé, le chef d'entreprise ou son préposé communique aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux les documents relatifs au projet du plan de formation de l'entreprise et accompagné du bilan de l'année précédente. »

XXII – L'article 10 « Effet » devient l'article 12

XXIII – L'article 11 « Autres dispositions » devient l'article 13

TITRE 2 – Formation des chauffeurs et conducteurs

Les avenants n° 70 du 24 juin 1999, n°70 bis du 7 juillet 2000 et n°70 ter du 18 novembre 2003 relatifs à la formation des chauffeurs et conducteurs sont abrogés.

TITRE 3 – Champs d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective modifiée.

TITRE 4 – Impérativité de l'avenant

L'avenant a un caractère impératif.

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives dans celle-ci comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent avenant notamment celles relatives au DIF.

TITRE 5 – Clauses transitoires et finales

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Handwritten signatures and initials: AR, JH, f, NC, AP, JN.



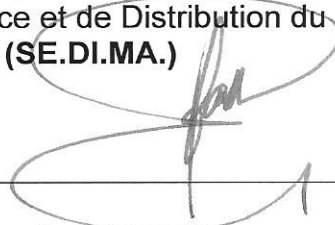

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat – greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail

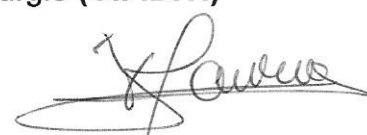

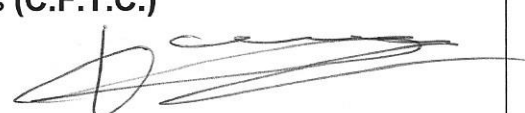
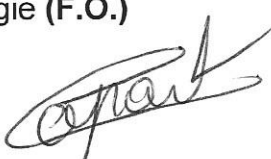
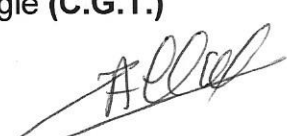
Fait à Paris, 14 décembre 2011

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

D'une part :

Pour la Fédération Nationale des Distributeurs Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux Publics et de Manutention (D.L.R.) 	Pour la Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises en milieu Rural (F.N.A.R.) 
Pour le Syndicat National des Entreprises de Service et de Distribution du Machinisme Agricole (SE.DI.MA.) 	Pour l'Union Nationale des spécialistes en Matériels de Parcs et Jardins (S.M.J.) 

D'autre part :

Pour la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (C.F.D.T.) 	Pour la Fédération de l'encadrement de la Métallurgie (C.F.E. – C.G.C.) 
Pour la Fédération Nationale CFTC des syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires (C.F.T.C.) 	Pour la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie (F.O.) 
Pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (C.G.T.) 	Pour la Chambre Syndicale Nationale des Voyageurs Représentants et Cadres de Vente de l'Automobile, de l'Aviation, de la Motoculture, du Cycle des Accessoires et Industries annexes (C.S.N.V.A.) 