

Accord du 12 mai 2005

(Non étendu, applicable le lendemain de son dépôt à la direction départementale du travail soit le 22 juill. 2005)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS ;

DICA ;

Chambre syndicale des armuriers et commerçants en armes et munitions.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Préambule

En référence aux accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs conviennent de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les signataires ont établi les objectifs suivants :

- Anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie et leurs impacts sur les métiers.
- Adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge.
- Développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Développer la formation par professionnalisation et par apprentissage.
- Faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE).
- Préparer les jeunes aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers.
- Maîtriser l'offre de formation.
- Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.
- Faciliter l'accès à la formation aux personnes qui après une absence de l'entreprise reprennent leur activité professionnelle (congé maternité, congé parental...) et aux travailleurs handicapés.
- Donner aux institutions représentatives du personnel l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans l'entreprise, sur l'évolution des qualifications, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.
- Donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise et aux membres dirigeants des PME et TPE l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin de suivre la mise en œuvre de la politique ainsi définie, les signataires conviennent de s'appuyer sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

CHAPITRE 1

Champ d'application et portée de l'accord

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et de chacun de leurs établissements dont l'activité principale est le commerce, la réparation ou la location d'articles de sports et de loisirs, conformément à l'article 1er de la Convention Collective Nationale du Commerce des Articles de Sports et Equipements de Loisirs, issu de l'avenant du 4 avril 2001, modifié par l'avenant du 17 mars 2005.

Portée de l'accord

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

CHAPITRE 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Choix de l'Observatoire

Les organisations signataires souhaitent bénéficier de travaux d'analyse, afin de mieux identifier les facteurs sociaux, économiques, environnementaux et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation dans la branche.

Elles décident de confier cette mission à l'Observatoire prospectif du commerce existant au sein du FORCO.

Les travaux de cet Observatoire devront fournir à la branche les indicateurs pertinents pour lui permettre d'actualiser la définition des publics et des priorités de formation et de mieux identifier l'évolution des titres, diplômes et qualifications.

Comité de pilotage

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de l'Observatoire de la branche.

Elle formalisera ses attentes à travers un cahier des charges prévoyant les aspects budgétaires, notamment dans les cas de commande d'études ponctuelles ou spécifiques. Elle déterminera, chaque année, le montant de l'enveloppe financière affectée à la prise en charge des réflexions et des travaux de l'Observatoire dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

En tant que de besoin, le comité paritaire de pilotage établira des partenariats avec d'autres observatoires de branches professionnelles. Il pourra également commander des travaux à des organismes publics ou privés compétents dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Les parties signataires prévoient également la possibilité de solliciter le cas échéant des ressources complémentaires auprès de l'Etat et des collectivités locales pour la réalisation de travaux entrant dans le cadre de priorités communes.

CHAPITRE 3

Le plan de formation de l'entreprise

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer chaque année un programme pluriannuel de formations.

Ils rappellent les trois types d'actions qui peuvent être mises en œuvre :

- Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires. Elles ne donnent également pas lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;
- Les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés. Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait

CHAPITRE 4

Le droit individuel à la formation (DIF)

Principe

À l'exception des salariés en contrat de professionnalisation, tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps complet et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, acquiert chaque année un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 14 heures pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 22 heures hebdomadaires. Ce droit est cumulable pendant 6 ans ou, pour les salariés à temps partiels, quel que soit le nombre d'années cumulées, jusqu'à concurrence d'un plafond de 120 heures.

En cas de suspension du contrat de travail pour maternité, maladie professionnelle ou accident de travail, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

La période de gestion des droits à DIF pourra être déterminée par l'entreprise, en fonction notamment de ses conditions spécifiques de fonctionnement.

Chaque année, le salarié est informé de l'état de ses droits selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise.

Mise en œuvre du DIF

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des conclusions de l'entretien professionnel.

L'utilisation du DIF se fera hors le temps de travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Les signataires du présent accord conviennent toutefois que les heures de formation liées au DIF peuvent se réaliser, pour tout ou partie, pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'entreprise. Ce sera ainsi le cas pour des formations directement liées à l'emploi exercé.

Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Action prioritaire au titre du DIF

Les parties signataires décident que les actions éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions de formation, les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience qui visent à développer, compléter ou renouveler les connaissances, les compétences professionnelles ou la qualification directement liée à la fonction du salarié.

Désaccord

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficiaire, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation, à charge de la CPNEFP de modifier cette base forfaitaire.

Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié et acceptée avant la fin du délai-congé. À défaut, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. L'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

DIF pour les salariés en CDD

À l'exception des salariés en contrat de professionnalisation, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, lorsqu'ils justifieront de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, bénéficient du DIF calculé prorata temporis. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ce droit au DIF.

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et le FONGECIF assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

CHAPITRE 5

Le contrat de professionnalisation

1 - Bénéficiaires

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, est vivement encouragée.

2 - Objectifs et principes

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la Convention Collective.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants:

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance, adaptée, le cas échéant à la saisonnalité des activités, alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur et le salarié pourront modifier la durée de formation prévue par le contrat initial au regard des besoins en formation du bénéficiaire et au vu des évaluations du salarié (remise à niveau, actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat...).

Par ailleurs, les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

3 - Durée de la professionnalisation

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation «peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les

actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.»

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue
- ou des actions visant l'obtention d'un CQP, d'un diplôme ou d'un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation supérieur à 12 mois bénéficieront d'une garantie de rémunération supérieure aux minima légaux. En fin de contrat, l'employeur s'assurera, éventuellement par le versement complémentaire d'une prime, que ces titulaires de contrat de professionnalisation auront bien perçu une rémunération au moins égale aux minima légaux correspondant à leur situation, majorée de 4 % du montant cumulé des 3 derniers mois de ces minima légaux.

4 - Nature et durée du parcours de formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de la professionnalisation, dès lors que le référentiel pédagogique l'exige, pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel,
- ou des actions visant l'obtention d'un CQP, d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, d'un diplôme ou d'un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles

CHAPITRE 6

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation alternée le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Elle est également ouverte :

- aux salariés qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans, s'ils disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés,
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence continue de plus de six mois consécutifs sauf congé de formation lié à l'emploi occupé ou visé,
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste qui ont accepté une proposition de reclassement dans l'entreprise.

Objectifs

La période de professionnalisation doit permettre aux salariés bénéficiaires :

- d'acquérir une qualification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles, reconnue dans la classification professionnelle ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP.
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP, conformément aux axes prioritaires de formation définis dans la préambule du présent accord.

Modalités de mise en œuvre

Tout salarié relevant de la liste de bénéficiaires pourra, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

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

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié en application du DIF,
- soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié. Dans ce cas, lorsqu'elle se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, selon les dispositions légales en vigueur;
- à la prise en charge financière par l'OPCA concerné sur les fonds mutualisés des frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation liés à cette période.

CHAPITRE 7

Le tutorat

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat ou période de professionnalisation.

Le tuteur qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat ou période de professionnalisation, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat ou période de professionnalisation pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'information des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit bénéficier, préalablement à sa première fonction tutorale, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation. Les parties signataires confient à la

CPNEFP la détermination du référentiel de cette formation

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

Les signataires demandent aux OPCA concernés de contribuer au financement des actions de préparation, de formation et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

CHAPITRE 8

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Elle pourra nécessiter un complément de formation, ou une mise en situation professionnelle donnée.

Cette démarche peut être réalisée à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du congé de VAE, soit de l'employeur après accord du salarié, selon les dispositions légales en vigueur.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Toutes les expérimentations visant à développer le recours à la VAE sont encouragées.

CHAPITRE 9

Le bilan de compétences

Les parties signataires rappellent que tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, peut demander un congé pour réaliser un bilan de compétences conformément à la réglementation en vigueur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, un salarié qui justifie d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences mise en œuvre pendant le temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences peut être assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation.

CHAPITRE 10

L'entretien professionnel

Les signataires reconnaissent le rôle que peut et doit jouer l'entretien professionnel sur l'identification des besoins de compétences, l'information des salariés sur les possibilités et dispositifs de formation et les priorités définies par la branche.

Il vise à permettre :

- d'évaluer le parcours professionnel du salarié en tenant compte de ses souhaits et en adéquation avec la situation de l'entreprise,
- d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent donc que l'entretien professionnel est réalisé au minimum tous les deux

ans par l'entreprise pour tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté et selon les modalités définies dans l'entreprise au nombre desquelles :

- L'information du salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien au moins 3 jours avant l'entretien,
- La réalisation de l'entretien dans un lieu adapté, en présence des seuls intéressés,
- La formalisation par écrit les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations : un exemplaire écrit est remis au salarié.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné par la conduite d'entretien soit formé.

Cet entretien est effectué pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Les signataires sont conscients des difficultés de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans les TPE, peu ou pas rompues aux pratiques de l'entretien. Ainsi un guide de conduite de l'entretien professionnel, établi par la CPNEFP, ainsi que des mesures d'accompagnement, spécifiques et adaptés aux entreprises du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, pourront être mis à leur disposition.

CHAPITRE 11

Le passeport formation

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite et sous sa responsabilité, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut, en aucun cas, exiger la présentation de ce document.

La CPNEFP pourra proposer à la branche un modèle de passeport.

CHAPITRE 12

L'égalité entre les femmes et les hommes

Les signataires souhaitent favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle.

Chaque entreprise de la branche devra donc veiller à ce que les formations suivies par les femmes soient de niveau équivalent à celles suivies par les hommes ayant la même qualification professionnelle.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

CHAPITRE 13

Rôle et mission de l'encadrement

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

En conséquence, les entreprises veilleront à permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

CHAPITRE 14

Rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Les signataires rappellent que, dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel :

- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doit délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, sur les plans de formation ;
- au cours de la première de ces réunions qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- que les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, trois semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés.

CHAPITRE 15

PME - TPE

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les «petites et moyennes entreprises» et surtout des «très petites entreprises» pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'État (DDTEFP) interviendra selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, les parties signataires demandent à l'OPCA compétent, de permettre et faciliter les actions collectives de formation afin d'aider les PME - TPE dans leurs démarches relatives

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées
- à l'établissement des dossiers d'inscription
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent à l'OPCA compétent de favoriser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME - TPE.

CHAPITRE 16

Dispositions financières

Article 16-1

Entreprises employant 10 salariés et plus

À compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises de 10 salariés et plus, au sens de l'article R.950-1 du Code du travail, doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont relève l'entreprise ;

- 0,5 % à verser à l'OPCA dont relève l'entreprise, pour assurer le financement
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation telles que définies au chapitre 4 du présent accord dans la limite de 25 % des fonds disponibles. Cette limite pourra être redéfinie par la CPNEFP.
- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre
 - du plan de formation,
 - du droit individuel à la formation
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus et sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, l'entreprise doit, en outre, verser à l'OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0.9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Article 16-2

Entreprises employant moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser à l'OPCA dont elles relèvent 0,40 % (puis 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005) du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, répartis à hauteur de :

- 0.15 % au titre :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation telles que définies au chapitre 4 du présent accord dans la limite de 25 % des fonds disponibles. Cette limite pourra être redéfinie par la CPNEFP.
- 0.25 % (puis 0.40 % à compter du 1^{er} janvier 2005) au titre :
 - du plan de formation,
 - du droit individuel à la formation
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur

Article 16-3

Apprentissage

Les entreprises de la branche devront verser chaque année au Centre National Professionnel des Commerces de Sport et Loisirs (CNPC apprentissage) tout ou partie de leur taxe d'apprentissage, sans que cette partie ne soit inférieure à 10 % de la taxe d'apprentissage. Ce pourcentage est porté à 30 % pour les entreprises de distribution, location et réparation de véhicules de loisirs habitables et matériels de plein air liés à la pratique du camping.

Toutefois, les armuriers pourront s'acquitter de cette obligation auprès d'un autre organisme agréé dans l'attente d'une adaptation du CNPC apprentissage aux spécificités de leurs métiers.

Article 16-4

Modification des dispositions conventionnelles précédentes

Afin d'assurer la cohérence de cet accord avec les accords antérieurs, les parties signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes :

- les articles 4, 5 et 6 l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle sont remplacés par les articles 16-1 et 16-2 du présent accord ;
- l'article 7 de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle est remplacé par l'article 16-3 du présent accord

Article 17

Dispositions finales

Date d'application

Le présent accord s'appliquera le lendemain de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Publicité et extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 10 au 17 juin 2005.

Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.