

# **Annexe V – FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Accord du 27 mars 2012 relatif à la formation  
professionnelle**

Etendu par arrêté du 20 décembre 2013

Modifié par avenant du 18 octobre 2013 étendu par  
arrêté du 17 décembre 2014

## **ANNEXE V – FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Accord du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle**

#### **Sommaire**

##### **Titre I/ Information et orientation des salariés**

- Article 1** – Entretien professionnel
- Article 2** – Bilan de compétences
- Article 3** – Passeport orientation formation
- Article 4** – Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

##### **Titre II / Formation tout au long de la vie professionnelle**

- Article 5** – Plan de formation
  - Art 5.1 – Contenu du plan de formation
  - Art 5.2 - Consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation
  - Art 5.3 – Frais de formation et les frais annexes
- Article 6** - Droit Individuel à la Formation (DIF)
  - Art 6.1 – Principe du DIF
  - Art 6.2 – Conditions de prise en charge par l'OPCA
  - Art 6.3 – Modalités de mise en œuvre
  - Art 6.4 – Information des salariés
  - Art 6.5 – Portabilité du DIF
  - Art 6.6 – Transférabilité du DIF

- Article 7** – Professionnalisation
  - Art 7.1 – Contrat de professionnalisation
    - Art 7.1.1 – Bénéficiaires/publics prioritaires
    - Art 7.1.2 – Durée du contrat de professionnalisation
    - Art 7.1.3 – Rémunération du salarié
    - Art 7.1.4 – Actions prises en charge par l'OPCA
    - Art 7.1.5 – Modalités de prise en charge
  - Art 7.2 – Période de professionnalisation
    - Art 7.2.1 – Bénéficiaires/ publics prioritaires
    - Art 7.2.2 – Actions prioritaires
    - Art 7.2.3 – Durée de la période de professionnalisation
    - Art 7.2.4 – Financement de la période de professionnalisation

- Article 8** – Accompagnement tutoral de la professionnalisation
- Article 9** – Développement de l'apprentissage
- Article 10** – Utilisation du Compte Epargne – Temps (CET) à la Formation

##### **Titre III/ Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés**

- Article 11** – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle
- Article 12** – Dispositions concernant les salariés dans leur seconde partie de parcours professionnel

**Article 13** – Insertion et formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés

**Article 14** – Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue

**Article 15** – Accès à la formation des salariés des PME

##### **Titre IV/ Rôle et mission des instances paritaires**

**Article 16** – Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien

Art 16.1 – Objectifs de l'observatoire

Art 16.2 – Comité de pilotage

**Article 17** – Rôle des Commissions Paritaires Nationales de l'emploi en matière de formation

**Article 18** – Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

**Article 19** – Partenariats au niveau territorial et national

##### **Titre V/ Dispositions financières**

**Article 20** – Adhésion à l'OPCA

**Article 21** – Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle au sein de l'OPCA

**Article 22** – Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA

**Article 23** – Création de la Section Paritaire Professionnelle du transport et travail aérien (SPP)

**Article 24** – Modalités de financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Art 24.1 – Entreprises de moins de 10 salariés

Art 24.2 – Entreprises de plus de 10 salariés

##### **Titre VI – Dispositions diverses**

**Article 25** – Champ d'application

**Article 26** – Date d'effet de l'accord

**Article 27** – Durée de l'accord

**Article 28** – Dénonciation et révision

**Article 29** – Clause de non dérogation

**Article 30** – Dépôt, publicité et extension

## Préambule

Les signataires du présent accord entendent poursuivre l'impulsion donnée ces dernières années au dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche du transport aérien.

Ils prennent en compte la mutation du cadre juridique issu de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 mais également les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les travaux paritaires, s'appuyant sur les études prospectives menées notamment dans le cadre de l'Observatoire des Métiers du transport aérien et des CPNE ont permis d'identifier de nombreux facteurs qui vont affecter profondément et durablement l'activité, les emplois et les métiers de la branche.

Les entreprises devront ainsi intégrer les dispositions applicables aux professions réglementées, en particulier dans le cadre de la construction européenne ou des normes OACI.

Elles devront également conduire les changements nécessaires pour répondre aux mutations liées aux nouvelles formes de concurrence en particulier le développement des compagnies à bas coûts et du réseau ferroviaire à grande vitesse, à l'évolution des attentes des clients, des services et des technologies.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du transport aérien et participer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- Contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes techniques, des organisations du travail, des technologies et des attentes des clients ;
- Concourir à la réalisation des projets professionnels et du souhait de l'évolution professionnelle et de mobilité des salariés ;
- Favoriser le retour à l'emploi des salariés notamment à la suite de la disparition récente de nombreuses entreprises du secteur aérien ;
- Permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif, une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois dans le monde du travail ;
- Favoriser par des dispositions concrètes, l'égalité professionnelle « hommes-femmes » à l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle, mais aussi les salariés à temps partiel, les salariés de 45 ans et plus et les salariés handicapés ;
- Participer à l'amélioration de la sécurité, de la fiabilité et de la qualité du service dans les différentes activités du transport aérien.

La formation professionnelle peut également par des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances offrir aux travailleurs dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau national qu'au niveau des entreprises. Elles affirment leur volonté de construire et mettre en œuvre un dispositif de formation efficace, cohérent avec les besoins et la gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels dans une logique de co-construction.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit :

## Titre I / Information et orientation des salariés

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront définies par la CPNE compétente.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, les entreprises veilleront à informer les salariés des possibilités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation ainsi que de l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

### **Article 1 - Entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, de recueillir les souhaits de formation du salarié, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45ème anniversaire (puis tous les 5 ans) a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Le salarié qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction. L'employeur, si un besoin de formation est identifié au cours de cet entretien, déterminera avec le salarié les actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (période de professionnalisation, bilan de compétences...).

Chaque entreprise veillera à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi de ces entretiens professionnels.

### **Article 2 - Bilan de compétences**

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de bilan de compétences ou du droit individuel à la formation.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40ème anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail.

En cas de refus de prise en charge par le FONGECIF, le salarié, pour la réalisation du bilan de compétences, affecte au maximum 24 heures de son droit individuel à la formation.

Dans ce cadre, sous réserve des décisions de gestion de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) et de ses disponibilités financières, la prise en charge du coût du bilan de compétences ne pourra excéder le plafond défini par l'OPCA.

### **Article 3 - Passeport orientation formation**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit pouvoir être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles conformément à l'article L6315-2 du Code du travail.

A cette fin, chaque salarié peut, à son initiative, établir son « passeport orientation formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

### **Article 4 - Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

En cas de validation partielle, les formations préconisées par le jury pourront faire l'objet d'une prise en charge au titre de la professionnalisation dans les conditions définies aux articles 7.1.4 et 7.1.5 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2241-6, 3° du Code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience sur les fonds de la professionnalisation, dans la mesure où ces jurys sont institués pour la mise en œuvre des actions de formation prioritaires telles que définies par le présent accord.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

## **Titre II / Formation tout au long de la vie professionnelle**

### **Article 5 – Plan de formation**

#### Article 5.1 – Contenu du plan de formation

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi,
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience.

Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

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

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise.

Ces actions peuvent être réalisées hors temps de travail, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur :

- soit dans la limite de quatre-vingt heures par an et par salarié,
- soit pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5% du forfait.

Le refus du salarié de participer à ces actions hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### Article 5.2 – Consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation

Compte tenu de la diversité des entreprises ainsi que des besoins et des attentes des salariés en matière de formation, les actions présentées dans le document d'information lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation devront être affectées à l'une ou l'autre des deux catégories énoncées. Une même action en fonction du public et de l'objectif visé pourra éventuellement relever de l'une ou l'autre des catégories.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année civile consultent le comité d'entreprise :

- sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente avant le premier octobre de chaque année ;
- sur le projet de formation du personnel de l'entreprise de l'année à venir avant le 31 décembre de l'année en cours.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année IATA peuvent adopter un calendrier d'information et de consultation du Comité d'Entreprise différent du calendrier réglementaire, en respectant les dispositions suivantes :

- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente doit avoir lieu avant le 31 décembre de chaque année ;
- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année à venir doit avoir lieu avant le 31 mars de chaque année.

### 5.3 – Frais de formation et les frais annexes

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies par les articles L.6331-21 et R. 6332-50 du Code du travail.

## Article 6 – Droit Individuel à la Formation (DIF)

### Art 6.1 – Principe du DIF

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois au prorata temporis.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur six ans pour les salariés à temps plein. Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Au terme de ce délai de six ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, la durée du DIF calculée au prorata temporis, fera l'objet d'une majoration de 15%.

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, cette majoration est de 10%.

Ces majorations peuvent se cumuler sans pour autant dépasser le plafond de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées.

### Art 6.2 – Conditions de prise en charge par l'OPCA

Sont prises en charge par l'OPCA les actions de formation entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord.

Les publics prioritaires sont les suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion,
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel,
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement,
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée,
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion,
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessus les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA sont les suivantes :

- langues autres que le français à finalité professionnelle ;
- maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base ;
- lutte contre l'illettrisme ;
- expression écrite et orale ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies ;
- facteurs humains ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles ;
- formations techniques et qualité ;
- normes réglementaires (formations non obligatoires selon la définition du paragraphe ci-après).

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF et sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation telles que définies ci-dessus sont prises en charge par les fonds mutualisés, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA et de ses disponibilités financières, au titre de la priorité 2 définie au paragraphe 1, 2, 3 de l'article 7.2.4 du présent accord :

- dans la limite de 24 euros HT par heure de formation pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle ;
- dans la limite de 16 euros HT par heure de formation pour les autres formations prioritaires.

Le montant des taux de prise en charge peut faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de plus ou moins 30%, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

#### Art 6.3 – Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération sont régies par les articles L 6321-2 et L 6323-13 du Code du travail.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L 6331-21 et par l'article R 6332-50 du Code du travail.

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

A cette fin, les priorités retenues par l'accord sont publiées sur le site internet de l'OPCA et communiquées par l'OPCA au FONGECIF.

#### Art. 6.4 – Information des salariés

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord.

Il est enfin rappelé, que les entreprises doivent informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

## Art. 6.5 – Portabilité du DIF

### 1 – En cas de licenciement du salarié

Sauf cas de faute lourde, l'employeur informe, dans la lettre de licenciement, le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de sa possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser cette demande dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du Code du travail.

### 2 – En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF dès lors que l'action de formation, de bilan de compétence ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du Code du travail.

### 3 – Rupture ouvrant droit à l'assurance chômage

Le salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris à l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE, au titre du DIF, en priorité pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage ou dans les deux ans qui suivent son embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L 6323-18 du Code du travail.

### 4 – Modalités de prise en charge par l'OPCA

Les signataires décident d'imputer le financement de la portabilité du DIF dans les conditions suivantes:

- DIF « prioritaire » : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur les fonds de la professionnalisation ;
- DIF « non prioritaire » : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur le plan de formation, lorsque le DIF est mis en œuvre pendant la période de préavis au titre du 2 ci-dessus et lors de l'embauche du salarié dans une nouvelle entreprise.

Si la mise en œuvre du DIF a lieu pendant la période de chômage, les sommes dues au titre de la portabilité sont prises en charge sur les fonds de la professionnalisation, que le DIF soit prioritaire ou non.

## Art. 6.6 – Transférabilité du DIF

Les signataires souhaitent de nouveau mettre en place un dispositif de transférabilité du DIF en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la Convention Collective nationale Transport Aérien- Personnel Sol (CCNTA PS), tel que prévu dans l'accord du 11 janvier 2006 et prorogé par un avenant du 18 décembre 2007 et venu à son terme le 31 décembre 2008.

Ainsi en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la CCNTA PS, le salarié transféré conserve chez son nouvel employeur les heures acquises avant ce transfert au titre du DIF.

## Article 7 – Professionnalisation

### Article 7.1 – Contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois.

Elles entendent en conséquence mettre en place et développer au sein des entreprises du transport aérien le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L 6325-5 et suivants du code du travail :

#### Art. 7.1.1 – Bénéficiaires / publics prioritaires



Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

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

#### Art. 7.1.2 – Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Elle peut être portée à 24 mois, lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et des qualifications visés le nécessiteront :

- pour les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- ou lorsque l'action de formation vise à préparer les qualifications considérées comme prioritaires telles que définies à l'article 7-1-4 du présent accord.

La durée du parcours de formation est au minimum de 15% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée du parcours peut être portée à 40% de la durée du contrat pour permettre l'embauche et la professionnalisation des personnes préparant les qualifications prioritaires (priorité 1 et 2 définies à l'article 7-1-4).

Le parcours de formation comprend des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, de tutorat et de formation.

La durée maximale de prise en charge des actions de formation sera définie par la section paritaire du transport et travail aérien (SPP) en fonction, notamment, des orientations fixées par la CPNE compétente.

Selon les conditions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des salariés au terme d'un contrat en alternance, les parties signataires confient aux commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) la mission de proposer un dispositif de suivi des salariés en contrat en alternance au terme de leur contrat.

#### Article 7.1.3 – Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats 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 en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Le pourcentage minimum applicable sur le salaire minimum conventionnel sera celui fixé par le décret relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

En tout état de cause ce pourcentage ne pourra être inférieur à 55% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et de 70% pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à moins de 26 ans.

Ces pourcentages sont portés respectivement de 55% à 65% et de 70% à 80% dès lors que le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages du SMIC en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au SMIC en vigueur.

#### Article 7.1.4 – Actions prises en charge par l'OPCA

Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :
  - diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
  - Certificats de Qualifications Professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
  - licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.
2. Les formations qualifiées de priorité n°2 correspondent aux :
  - qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.
3. Les formations qualifiées de priorité n°3 correspondent aux :
  - diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

#### Article 7.1.5 – Modalités de prise en charge par l'OPCA

Les dépenses liées aux actions d'évaluation, de formation, et de validation des parcours de formation, sont prises en charge par l'OPCA sur la base des forfaits suivants :

1. Pour les formations qualifiées de priorité n° 1

Le forfait est de 20 euros HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 30 euros HT de l'heure.

2. Pour les formations qualifiées de priorité n° 2

Le forfait est de 16 euros HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 24 euros HT de l'heure.

3. Pour les formations qualifiées de priorité n° 3

Le forfait est de 10 euros HT de l'heure.

Le forfait sera majoré de 10% lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est suivi à son terme par un contrat à durée indéterminée.

Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, le forfait est majoré de 15 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée et de 20% lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat à durée déterminée est suivi d'un contrat à durée indéterminée.

Ces majorations ne peuvent se cumuler et ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par la SPP du transport et travail aérien, de plus ou moins 30%, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

#### Article 7.2 – Période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

### 7-2.1 – Bénéficiaires / publics prioritaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par le présent accord en particulier aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur quarante-cinquième anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption, après un congé parental, un congé sans solde ;
- aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Cette période est mise en œuvre sur la base des 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, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- les diplômes, licences, titres homologués, certificats et qualifications aéronautiques ;
- les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) définis par les CPNE ;
- les diplômes, titres non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un emploi exercé au sein des entreprises du transport aérien ;
- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien- personnel au sol.

La période de professionnalisation peut également permettre au salarié de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE compétente.

### Art 7.2.2 – Actions prioritaires

Les actions prioritaires sont les suivantes :

- actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies, langues autres que le français à finalité professionnelle, maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base, lutte contre l'illettrisme ;
- formations techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles,
- actions facilitant la reconversion de salariés ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ;
- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation et sont réalisées pendant le temps de travail.

### 7.2.3 – Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, sur 12 mois calendaires, est de :

- 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
- 35 heures pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux actions de bilan de compétence, aux actions de validation des acquis de l'expérience, ni aux parcours de formation au bénéfice des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans.

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

Les 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 par écrit du salarié en application de l'article 6 du présent accord.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 5% de leur forfait sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle 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, dans un 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 pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

### Article 7.2.4 – Financement de la période de professionnalisation

→ Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :
  - diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
  - Certificats de Qualifications Professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
  - licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.
2. Les formations qualifiées de priorité n°2 correspondent aux :
  - qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol ;
  - actions de formation définies comme prioritaires par la CPNE compétente ;
  - actions prioritaires définies au 7-2-2.
3. Les formations qualifiées de priorité n°3 correspondent aux :
  - diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

→ Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formations afférentes aux périodes de professionnalisation sont prises en charge sur la base de forfaits horaires tels que définis ci-dessous :

1. Pour les formations qualifiées de priorité n°1

Le forfait est de 20 euros HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire est fixé à 30 euros HT.

## 2. Pour les formations qualifiées de priorité n°2

Le forfait est de 16 euros HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire est fixé à 24 euros HT de l'heure.

## 3. Pour les formations qualifiées de priorité n°3

Le forfait est de 10 euros HT de l'heure.

Ces forfaits sont majorés de 10 euros par heure de formation lorsque l'action de formation est destinée aux salariés de 45 ans et plus.

Cette majoration est également applicable aux salariés travaillant en province ou dans les DOM lorsque l'action de formation a lieu en dehors de la région d'origine.

Ces majorations ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

## **Article 8 – Accompagnement tutoral de la professionnalisation**

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont elles peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises du transport aérien à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge dans la limite de 15 euros HT de l'heure et d'une durée maximale de 40 heures.

## **Article 9 – Développement de l'apprentissage**

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle, dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, il est prévu que le cas échéant, des fonds mutualisés peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis dans une limite de 35% des fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus aux chapitres IV et V du titre deuxième du livre VI du code du travail et du droit individuel à la formation défini au chapitre III du même titre.

La section paritaire professionnelle du transport et travail aérien est saisie des demandes et après examen donne son approbation ou son refus.

## **Article 10 – Utilisation du Compte Epargne Temps (CET) pour des actions de formation**

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositions de l'article 2-8 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 qui incitent à la conclusion au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET intégrant des modalités permettant aux salariés d'utiliser à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour participer à une action de formation professionnelle de leur choix.

## **Titre III/ Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés**

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité de l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle à l'ensemble des salariés.

Ils ont ainsi souhaité traduire concrètement cette volonté, en adaptant à l'attention de publics particuliers les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs de formation.

La poursuite d'un tel objectif ne peut s'inscrire que dans la durée. Aussi l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien ainsi que les CPNE seront sollicités pour alimenter les réflexions et les travaux devant être menés dans ce domaine.

### **Article 11 – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle**

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires ont tout particulièrement souhaité favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel, type d'emplois majoritairement occupés par les personnels féminins.

Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel fera l'objet d'une majoration de 15 % selon les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

Les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental, bénéficient d'un entretien de reprise conformément à l'article 1 du présent accord.

Les entreprises sont incitées à promouvoir les dispositifs suivants :

- la période de professionnalisation prévue à l'article 7-2 du présent accord, ces salariés faisant partie des publics prioritaires ;
- le congé de bilan de compétences.

### **Article 12 – Dispositions concernant les salariés dans leur seconde partie de parcours professionnel**

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment ceux en seconde partie de parcours professionnel.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45ème anniversaire (puis tous les 5 ans) a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les signataires ont ainsi prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 et de l'article 7-2 du présent accord le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou pour les salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation sont prises en charge sur la base des taux définis dans le présent accord, majorés de 10 euros HT de l'heure, dans la limite du coût réel de l'action de formation.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 40ème anniversaire, bénéficient, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord.

### **Article 13 – Insertion et formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés**

Les parties signataires conscientes que le niveau de formation des salariés reconnus travailleurs handicapés est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires prévoient à l'article 7-1 du présent accord que les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration du barème de prise en charge de 15% pour les contrats à durée déterminée et de 20% pour les contrats à durée indéterminée.

Elles ont également prévu à l'article 6 du présent accord que les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration de 10% sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15% attribuée aux salariés à temps partiel, dans la limite de 120 heures.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 7-2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

#### **Article 14 – Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue**

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplôme ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord ont prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 (DIF) et de l'article 7-2 (période de professionnalisation) du présent accord, la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux publics prioritaires tels que définis à l'article 7.1.1 du présent accord.

#### **Article 15 – Accès à la formation des salariés des PME**

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des PME, notamment dans les activités de support et d'assistance aux entreprises du transport aérien, compte-tenu notamment de leur rôle en termes d'emploi.

En raison du nombre de leurs effectifs et de leur organisation, des dispositifs adaptés à leur situation devraient pouvoir être mis en œuvre pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent en particulier à l'OPCA de développer tout particulièrement une information spécifique et adaptée à l'attention des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

### **Titre IV/ Rôle et mission des instances paritaires**

#### **Article 16 – Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien**

Les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

##### **Article 16-1 – Objectifs de l'observatoire**

Les objectifs principaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont :

- éclairer les entreprises, les salariés et les organismes compétents du secteur aérien concerné sur les facteurs d'évolution des métiers, les conséquences de ces évolutions en termes de qualifications et de besoins de formation ;
- améliorer la connaissance des emplois, des qualifications et des compétences dans les métiers de l'aérien et de faciliter une gestion prévisionnelle ;
- apporter un soutien pédagogique aux organismes de formation en mettant à leur disposition des méthodes et outils ;
- apporter sa contribution à l'élaboration du rapport annuel de branche ;
- participer à toute action de communication.

L'observatoire doit en particulier développer au service des entreprises et des salariés du transport et travail aérien son expertise dans le champ de l'emploi et de la formation par :

- la collecte et le traitement de l'information ;
- l'analyse et l'anticipation ;

- la traduction en propositions d'actions pour faciliter les évolutions et les changements que devront conduire les entreprises de transport aérien.

L'observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs :

- d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités du secteur aérien ;
- de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- de bénéficier d'un lieu d'échange et de réflexion en relation avec les différents outils au service de l'Emploi et de la Formation ainsi qu'avec les interlocuteurs institutionnels intéressés notamment de l'Education Nationale et de Régions.

L'observatoire a vocation, en priorité, à exercer sa mission dans l'ensemble des secteurs économiques du secteur aérien couvert par le champ d'application du présent accord.

L'observatoire est positionné au plan national, mais il doit également, dans ses travaux, intégrer des logiques régionales et de bassins d'emploi.

Il doit enfin accompagner la politique du secteur aérien dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

#### Article 16-2 – Comité de pilotage

Le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO) est chargé de :

- proposer des études devant être réalisées par l'observatoire à la demande notamment des CPNE compétentes ;
- alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation prévue à l'article 18 du présent accord ;
- proposer à l'OPCA le montant de l'enveloppe financière nécessaire à la prise en charge des études et du fonctionnement de l'observatoire ;
- veiller au suivi des travaux réalisés et de les valider en vue de leur communication.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien est composé de représentants ayant voix délibérative :

- un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national :
  - o soit, ayant signé la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol
  - o soit, ayant adhéré au présent accord
- un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

Sont invités avec voix consultative :

- les présidents et vice- présidents de la section professionnelle paritaire et des CPNE lorsque ceux-ci n'ont pas été désignés avec voix délibérative ;
- des personnes qualifiées pour leurs compétences et leur expertise.

A défaut de dispositions particulières relatives au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement des salariés participant à cette instance il sera fait application des articles L.3142-3 à L.3142-6 du code du travail.

Le comité de pilotage se réunit au moins quatre fois par an. Au cours de l'une de ces réunions lui sera présenté un compte-rendu de l'activité de l'observatoire et un suivi budgétaire.

#### Article 17 – Rôle des Commissions Paritaires Nationales de l'emploi en matière de formation

Les parties signataires conviennent de conforter, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du code du travail, le rôle des CPNE en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent l'existence de la CPNE du personnel au sol résultant de l'article 40 de la convention collective nationale Transport Aérien - personnel au sol et de la CPNE personnel navigant instituée par les accords du 13 mai 1982 et du 15 juin 2001.

Sans préjudice des compétences attribuées aux CPNE par les textes conventionnels définis ci-dessus ainsi que les accords nationaux interprofessionnels des 9 juillet 1970 et 3 juillet 1991, les parties signataires décident de renforcer leur rôle en matière de formation professionnelle comme suit :

Ces commissions se voient en particulier chargées des missions suivantes :

- examiner, au minimum tous les trois ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de l'aérien ;



- les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents ;
- définir les objectifs de professionnalisation dans lesquels peuvent s'inscrire des actions de formation suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- définir les qualifications professionnelles pouvant être développées dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) et établir la liste des CQP susceptibles d'être financés sur les fonds de la professionnalisation ;
- examiner et proposer la mise à jour de la liste des actions et des publics prioritaires tels que définis dans le présent accord, transmise chaque année à l'OPCA ;
- examiner chaque année le rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans les conditions prévues à l'article 9 de l'accord du 18 mars 2008, et formuler des recommandations ;
- suivre l'application du présent accord à partir des éléments fournis par l'OPCA ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions en coordination avec l'OPCA et faire des propositions à l'OPCA.

### **Article 18 – Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle**

Les parties signataires rappellent que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien, sont mis à la disposition des représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel des entreprises couvertes par le présent accord.

Les parties signataires s'inscrivent dans les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie du 5 octobre 2009 qui prévoit que les organisations représentatives des employeurs et des salariés doivent se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées.

Les entreprises sont également incitées à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par le présent accord ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des techniques, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

### **Article 19 – Partenariats au niveau territorial et national**

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par les partenaires sociaux dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir inscrire le transport aérien dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle.

Les signataires entendent confier aux CPNE une mission d'examen des actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue au plan régional et inter-régional. Elles pourront en particulier examiner les projets d'actions à promouvoir auprès des conseils régionaux.

## **Titre VI/ Dispositions financières**

Les dispositions financières applicables se fondent sur les dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

### **Article 20 – Adhésion à l'OPCA**

Dans le cadre de la procédure d'agrément des OPCA telle que prévue par la loi du 24 novembre 2009 et par le décret du 22 septembre 2010, les parties signataires désignent OCPALIA comme collecteur des contributions au titre de la formation professionnelle versées par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord.

## **Article 21 – Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle à l’OPCA**

Les contributions des entreprises relevant du champ d’application du présent accord qui font l’objet d’un versement à l’OPCA sont les suivantes :

1. Les entreprises employant moins de dix salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0.55% du montant des rémunérations versées pendant l’année de référence dont :
  - au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation: 0.15 % des rémunérations de l’année de référence ;
  - au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde.
2. Les entreprises employant dix salariés et plus doivent verser une contribution au moins égale à 0.50 % du montant des rémunérations versées pendant l’année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Au titre du plan de formation, les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 octobre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l’obligation légale de l’entreprise et les dépenses engagées par l’entreprise avant le 31 octobre de chaque année, en exécution de son plan de Formation. Cet alinéa doit s’appliquer dans le respect des dispositions du code du travail.

En outre, les entreprises qui le souhaitent peuvent s’acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l’OPCA.

## **Article 22 - Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l’OPCA**

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement des :

- contrats de professionnalisation ;
- périodes de professionnalisation ;
- DIF ;
- actions de préparation à l’exercice de l’accompagnement tutoral ;
- participation aux jurys d’examen ou de VAE ;
- financement des centres de formation d’apprentis.

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre ces différentes affectations sera définie, sous l’autorité du conseil d’administration de l’OPCA, en début d’exercice par la section paritaire professionnelle, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l’objet de modifications au vu de l’utilisation des fonds.

Afin d’assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par l’OPCA, la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien sera chargée d’élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l’examen des conditions de suivi de l’accord sur la base de l’affectation des financements et d’alimenter en tant que de besoin les travaux du comité paritaire de l’Observatoire et des CPNE compétentes.

## **Article 23 – Création de la Section Paritaire Professionnelle du transport et travail aérien (SPP)**

Les parties signataires, sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-17 du code du travail, demandent à OPCALIA de prévoir le maintien de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien ou, à défaut, la création d’une telle section relevant du champ d’application du présent accord, dont les missions suivantes sont exercées, sous la responsabilité du conseil d’administration d’OPCALIA :

- définir, dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les critères, priorités et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises au titre des actions de formation éligibles aux fonds de la professionnalisation ;
- proposer dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à moins de 50 salariés, les critères, priorités et modalités de prise en charge des actions ;
- définir les critères, priorités et modalités de prise en charge des plans de formation des entreprises de 50 salariés et plus.

## **Article 24 – Modalités de financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**

### **Article 24-1 – Entreprises de moins de 10 salariés**

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur les fonds collectés par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du plan de formation de façon proportionnelle.

#### Article 24-2 – Entreprises de 10 salariés et plus

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les modalités de financement de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels feront l'objet chaque année d'une négociation.

### Titre VI/ Dispositions diverses

#### Article 25 – Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, par les entreprises et établissements des services aéroportuaires et d'assistance en escale qui relèvent de l'application de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol, ainsi que par les entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport.

#### Article 26 – Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il se substitue dans ses effets aux accords du 4 juin 1985, du 27 décembre 1994, du 4 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 27 juillet 2005, à l'accord du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008, à l'avenant en date du 28 juillet 2009 étendu par arrêté du 4 juillet 2011, à l'avenant en date du 11 décembre 2009 et à l'avenant en date du 19 juillet 2011.

#### Article 27 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de cet accord est prévu tous les 3 ans à compter de sa signature.

#### Article 28 – Dénonciation et révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires un avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de révision du ou des article(s) concerné(s).

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

#### Article 29 – Clause de non dérogation

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

#### Article 30 – Dépôt, publicité et extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L.2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L.2261-24 et suivants dudit code.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- CFTC
- CFDT
- CFE-CGC
- FO