

Avenant n°4 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, modifié par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 22 janvier 2009

Préambule :

Depuis plus de 25 ans les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont permis aux salariés intérimaires de bénéficier de dispositifs de formation professionnelle innovants et ont adopté une politique active dans les domaines de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Comme cela a été réaffirmé dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de l'accord interprofessionnel du 7 Janvier 2009, l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés, intérimaires et permanents, des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux ont défini par un accord en date du 8 juillet 2004, révisé par avenants du 28 Février 2006, du 12 Juin 2008 et du 22 Janvier 2009, les priorités et moyens relatifs à la Formation Professionnelle dans le travail temporaire.

Lors de la signature de l'avenant du 28 Février 2006 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire les partenaires sociaux avaient prévu d'entamer des discussions sur l'adaptation de la période de professionnalisation aux salariés intérimaires.

Conscient des particularités liées à l'activité du travail temporaire, cet avenant, fruit du dialogue social permanent entre les partenaires sociaux, crée les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises de travail temporaire et aux salariés intérimaires de faire face aux défis à venir, et notamment :

- renforcer l'insertion des salariés intérimaires dans la vie professionnelle,
- permettre à des demandeurs d'emploi grâce aux missions effectuées au sein d'entreprises utilisatrices et aux dispositifs de formation mis en place d'accéder à de nouvelles opportunités professionnelles.

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

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié intérimaire dans le cadre de l'utilisation de son droit individuel à la formation (DIF). Dans le cas de l'utilisation du droit individuel à la formation, la période de professionnalisation pourra être mise en œuvre hors temps de travail selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

En conséquence, l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire est modifié par le présent avenant comme suit :

M3 R AF
S.D

Article 1 : Modification du Titre III, chapitre I, section II « la période de professionnalisation des salariés intérimaires ».

Il est créé les articles 16-1 à 16-7 suivants :

Article 16-1 : Objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet,

- soit de permettre à un salarié intérimaire de participer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la CPNE de la branche,
- soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, soit :
 - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

La CPNE examine annuellement les actions menées et les modalités de mise en place au bénéfice des intérimaires de la branche.

Article 16-2 : Les salariés intérimaires concernés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux bénéficiaires suivants :

- aux salariés intérimaires dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des métiers ainsi que de l'organisation du travail,
- aux salariés intérimaires qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés intérimaires qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux salariés intérimaires ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- aux salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés,
- aux salariés intérimaires reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
- aux salariés intérimaires accédant à une qualification différente ou supérieure,
- aux salariés intérimaires peu ou pas qualifiés (de niveau de qualification de niveau V ou infra), ou ayant notamment des difficultés de maîtrise des savoirs de base,
- aux salariés intérimaires qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,

Pour pouvoir bénéficier d'une période de professionnalisation, le salarié intérimaire devra justifier d'une ancienneté d'au moins 210 heures de mission de travail temporaire, toutes entreprises de travail temporaire confondues, au cours des 12 mois précédant l'entrée en formation.

Article 16-3 : Déroulement et contenu de la période de professionnalisation

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

La période de professionnalisation comporte au minimum 35 heures de formation.

Handwritten signatures and initials: "M34P", "AT", "SD", "2", and "GD".

Lorsque la période de professionnalisation comporte plus de 35 heures de formation, celle-ci comporte au minimum une période de formation de 35 heures en continu.

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

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

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

Article 16-4 : Parcours professionnel

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

En conséquence, dans le cadre de parcours de formation, la période de professionnalisation pourra être précédée d'un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI), précédée et/ou suivie d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), d'une période de professionnalisation ou d'un Contrat de Professionnalisation Intérimaire (CPI).

Article 16-5 : Tutorat dans le cadre de période de professionnalisation

Les signataires du présent accord recommandent l'accompagnement du salarié intérimaire par un tuteur.

Le tuteur peut être choisi parmi les salariés, permanents ou intérimaires, de l'entreprise de travail temporaire, reconnus pour leur expertise et capacité à accompagner les salariés intérimaires durant la période de professionnalisation.

Le tuteur pourra le cas échéant suivre une formation de tuteur. La CPNE sera saisie à ce sujet d'une étude pour élaborer un cahier des charges.

Le tuteur assure, notamment, les missions suivantes :

- 1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;
- 2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- 4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- 5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les signataires du présent accord ayant à cœur de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les parcours de carrière des « Seniors », les fonctions tutorales pourront leur être confiées en priorité.

MZ HP
SD
3
9

Article 16-6 : Rédaction d'un document

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

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

Lorsque la période de professionnalisation est conclue à l'initiative du salarié intérimaire, le document précise s'il y a lieu :

- le ou les dispositifs mobilisés,
- le montant de l'allocation formation éventuelle.

Article 16-7 : Modalités de rémunération

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

Article 2 : Modification de la numérotation

Consécutivement à la création d'un nouvel article, les articles 16 à 39 deviennent les articles 17 à 40.

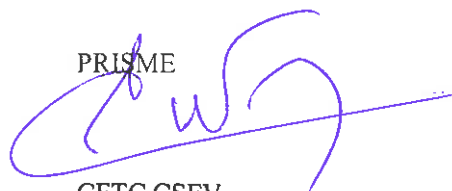

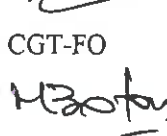
Article 3 : Entrée en application

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Ses dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 Juillet 2009

Signataires :

PRISME

CFTC CSFV

CGT-FO


CFDT (Fédération des Services)

CFE-CGC FNECS

USI-CGT