

**AVENANT N°1 à l'ACCORD RELATIF AU FINANCEMENT ET A LA MISE EN ŒUVRE
DES CONTRATS SPECIFIQUES DE FORMATION DES SALARIES INTERIMAIRES
CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE INTERIMAIRE (CIPI)
CONTRAT DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTERIMAIRE (CDPI)**

Suite à la signature de l'accord en date du 8 décembre 2004 relatif au financement de contrats spécifiques de formation des salariés intérimaires, le CDPI et le CIPI ont été mis en place dans la branche le 1^{er} janvier 2005.

Le 10 juillet 2009, les partenaires sociaux du travail temporaire ont créé à destination des intérimaires une période de professionnalisation.

Après avoir dressé un bilan positif des actions menées par le biais des contrats spécifiques depuis 2005, ils ont décidé d'en faire évoluer certaines dispositions, afin d'améliorer les conditions d'accès de certains publics, les conditions de réalisation de certaines actions, et d'assurer une meilleure coordination de l'ensemble des dispositifs existants (CIPI, CDPI, Contrat de professionnalisation Intérimaires, Période de professionnalisation intérimaires).

En conséquence, et suite au bilan mené avec la Direction Générale de l'Emploi et de la formation professionnelle, il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Publics bénéficiaires

L'article 2 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié et remplacé par la rédaction suivante :

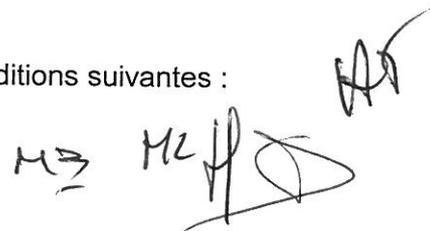
2.1 Le Contrat d'Insertion Professionnelle intérimaires (CIPI).

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

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

2.1 Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI)

Ce contrat peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les conditions suivantes :



Ce contrat peut être proposé à

- A. un salarié intérimaire remplissant les deux conditions suivantes :
 - ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi,
 - avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 12 mois précédant la signature du contrat. Compte tenu du contexte économique actuel, pour une durée déterminée, la pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire est appréciée au cours des 18 mois précédant la signature du contrat.
- B. à tout candidat titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou bénéficiaire d'une obligation d'emploi conformément à l'article L.5212-13 du code du travail, sans condition d'ancienneté professionnelle dans la branche du travail temporaire, quel que soit les titres professionnels ou diplômes obtenus.
- C. à un salarié intérimaire âgé de plus de 45 ans, quel que soit le titre ou dernier diplôme obtenu, si le CDPI vise à maintenir et/ou insérer dans l'emploi un salarié sur un métier sans lien avec la formation ou expérience précédemment acquise. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche spécifiques pour les salariés de plus de 45 ans.
- D. A un salarié intérimaire pouvant connaître des difficultés de maîtrise des savoirs de base, tels que la langue, la lecture, l'écriture, les calculs, le respect des règles d'hygiène et sécurité ou de comportement en entreprise, suivant un CDPI spécifique Savoirs de base ou FLE associant l'acquisition de ces connaissances et de compétences professionnelles sera mis en œuvre. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés suivant ce dispositif particulier.
- E. A un salarié intérimaire ayant suivi et achevé un CIPI dans les six mois suivants la fin du CIPI (fin de la dernière mission).



Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'M3', 'ML', and 'AF'.

2.3 Rémunération du salarié.

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

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

Article 2 : Entrée en application :

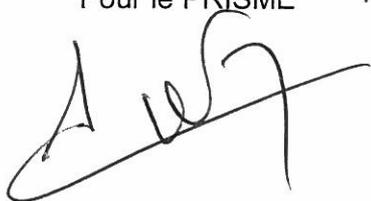
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable dès sa signature.

Fait à Paris le 22 octobre 2010 en dix exemplaires.

Pour le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale,
Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle
Monsieur Bertrand MARTINOT



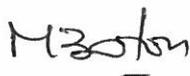
Pour le PRISME



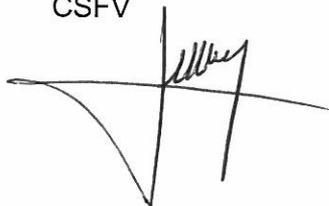
Pour la CFDT
Fédération des services



Pour la CGT-FO



Pour la CFTC
CSFV



Pour l'USI-CGT

Pour la CFE-CGC
FNECS

