

**Convention du 9 juin 1983 portant création du Fonds d'Assurance  
Formation du Travail Temporaire (FAF-TT) modifiée par les accords des  
18 décembre 1991, 22 novembre 1994, 20 janvier 1995, 20 octobre 2000 et  
24 novembre 2004**

**Article 1 –Dénomination et forme juridique**

Le fonds d'assurance formation de plein exercice, national et professionnel, des salariés des entreprises de travail temporaire, dénommé ci-après Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT), constitué dans le cadre de la convention du 9 juin 1983 modifiée par les accords des 18 décembre 1991, 22 novembre 1994, 20 janvier 1995 et 20 octobre 2000, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi dite de 1901.

Celui-ci est doté de la personnalité morale conformément aux dispositions de l'article L. 961-8 du code du Travail.

Le FAF-TT est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de branche visé par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire.

**Article 2 - Durée**

Le FAF-TT est créé pour une durée indéterminée sous réserve des dispositions de l'article 11 de la présente convention.

**Article 3 - Champ d'intervention**

Le champ d'intervention du FAF-TT est national (métropole et départements d'outre-mer) et professionnel. A ce dernier titre, il recouvre les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du Travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 322-4-16-2 du code du Travail.

**Article 4 –Collecte et utilisation des contributions dues par les entreprises**

Le FAF-TT a pour objet d'assurer la collecte en tout ou partie de la contribution obligatoire des entreprises au titre de la formation professionnelle continue et de la taxe d'apprentissage, de prendre en charge les actions de formation réalisées par les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du code du Travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 322-4-16-2 du code du Travail et de concourir ainsi à la réalisation des objectifs de la politique de formation définis par les accords de branche.

Le conseil d'administration du FAF-TT peut limiter les prises en charge demandées par les entreprises lorsque le montant de ces dernières apparaît disproportionné par rapport aux montants couramment pratiqués pour des actions identiques ou comparables.

24 novembre 2004

Convention portant création du Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT)

*Handwritten signatures and initials:*  
gmc  
BLT  
CG  
1

**Article 4-1 : En ce qui concerne la contribution relative au plan de formation des entreprises employant au moins dix salariés**

Le FAF-TT :

- collecte la contribution des entreprises dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente convention ;
- prend en charge les frais engagés par les entreprises pour la formation des salariés permanents et des salariés intérimaires, au titre du plan de formation et du droit individuel à la formation, suivant la réglementation applicable ;
- procède à la répartition des fonds mutualisés.

**Article 4-2 : En ce qui concerne la contribution relative à la professionnalisation des entreprises employant au moins dix salariés**

Le FAF-TT :

- collecte la contribution de 0,5% visée à l'article L 951-1 du code du Travail ;
- prend en charge les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents et des salariés intérimaires sur la base des forfaits fixés par l'accord de branche relatif à ce thème. Ceux-ci sont destinés à couvrir en tout ou partie les frais pédagogiques, les salaires et les charges sociales ;
- prend en charge les contrats spécifiques pour les salariés intérimaires prévus à l'article L 981-4 du code du Travail sur la base des forfaits fixés par l'accord de branche relatif à ce thème, en application de la convention passée avec l'Etat ;
- prend en charge les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale selon les modalités fixées par la réglementation ;
- prend en charge le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la branche selon les modalités fixées par l'accord national de branche du 8 juillet 2004 précité ;
- prend en charge les frais de formation (frais pédagogiques, salaires et charges sociales) et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice du droit individuel à la formation des salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le FAF-TT peut, sur décision de son Conseil d'administration, engager toutes démarches permettant de s'assurer de l'emploi des fonds conformément à leur objet.

Le Conseil d'administration du FAF-TT définit chaque année le budget affecté à chacune de ces actions.

**Article 4-3 : En ce qui concerne la contribution relative au Congé Individuel de Formation (CIF) des entreprises employant au moins dix salariés**

Le FAF-TT:

- collecte la contribution de 0,3 % due au titre des rémunérations versées aux salariés intérimaires et aux salariés permanents ;
- collecte la contribution de 1% due au titre du CIF des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) et calculée sur les salaires versés aux salariés permanents titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- détermine les budgets affectés aux financements des CIF et des congés de compétences spécifiques prévus par les accords de branche, des congés de bilan de compétences et des congés Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les salariés permanents titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), pour les salariés intérimaires et pour les salariés permanents réunissant les conditions pour bénéficier du dispositif « CIF CDD » ;
- fixe les priorités et le calendrier d'attribution des congés individuels de formation, des congés de compétences et des congés de VAE ;
- prend en charge directement le coût pédagogique des CIF des salariés intérimaires et des salariés permanents titulaires d'un CDI et prendre en charge les salaires et les charges sociales, dans les conditions fixées par l'accord national du 8 juillet 2004 précité, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- prend en charge tout ou partie des frais de transport, d'hébergement, et de repas... ;
- établit la liste des organismes habilités à réaliser les bilans de compétences, déterminer les conditions de prise en charge des demandes de bilans de compétence et le montant de la prise en charge de ces bilans.

**Article 4-4 : En ce qui concerne les entreprises employant moins de 10 salariés**

Le FAF-TT :

- collecte et gère les contributions obligatoires des entreprises prévues à l'article L 952-1 du code du Travail en finançant des actions au titre du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF) des salariés permanents titulaires d'un CDI et des contrats et périodes de professionnalisation ;
- collecte la contribution de 1% due au titre CIF (CDD) et calculée sur les salaires versés aux salariés permanents titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- détermine les budgets affectés aux prises en charge des CIF et des congés de compétences spécifiques prévus par les accords de branche, des congés de bilan de compétences et des congés VAE pour les salariés permanents réunissant les conditions pour bénéficier du dispositif « CIF CDD » ;
- définit les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises ;
- prend en charge tout ou partie des frais de fonctionnement des actions, ainsi que tout ou partie des frais de transport, d'hébergement et de repas,..., des allocations de formation, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles correspondant à ces actions.

*Handwritten notes:*  
4/11/04  
3  
BLH  
CG

## Article 5 : Les missions du FAF-TT

Les missions du FAF-TT sont les suivantes :

- développer une politique incitative d'insertion et de réinsertion professionnelle par les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- informer et conseiller les chefs d'entreprise et les salariés des entreprises de la branche et notamment des PME sur la formation professionnelle tout au long de la vie. A ce titre, il répond aux demandes présentées conjointement par le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ;
- informer les salariés sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences, leur proposer un appui à l'élaboration de leur projet et un accompagnement dans le choix de leur orientation professionnelle ;
- procéder aux études et recherches sur la formation professionnelle, nécessaires à la réalisation de ses missions, notamment en vue d'adapter et de développer les moyens de formation aux besoins des salariés des entreprises de travail temporaire ;
- promouvoir des initiatives en vue de développer la formation des travailleurs handicapés et des salariés expérimentés ;
- concourir à la réalisation d'interventions expérimentales ou exemplaires intéressant l'emploi et la formation notamment au niveau des bassins d'emploi et auprès des PME de la branche ;
- collecter les fonds des entreprises conformément aux dispositions de l'accord du 8 juillet 2004 précité et de la présente convention ;
- proposer des services de proximité aux entreprises et aux salariés adaptés aux spécificités de la branche et en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche ;
- développer des actions innovantes pour aider les entreprises à optimiser leurs budgets formation ;
- assurer une présence auprès des instances territoriales en charge des questions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Les interventions du FAF-TT bénéficient exclusivement aux salariés des entreprises de travail temporaire et aux salariés des organismes professionnels de la branche. Toutefois, par décision du conseil d'administration du FAF-TT elles peuvent aussi bénéficier aux demandeurs d'emploi.

## **Article 6 – Les ressources du FAF-TT**

Le FAF-TT est alimenté dans les conditions suivantes :

### **Article 6-1 : En ce qui concerne les entreprises employant au minimum dix salariés**

- contribution obligatoire due par les entreprises de travail temporaire au titre du plan de formation, selon les modalités définies à l'article 7 ci-après ;
- versements obligatoires dûs, par les entreprises de travail temporaire au titre du CIF des salariés intérimaires et permanents titulaires d'un CDI et d'un CDD tels que prévus par la réglementation et au plan conventionnel ;
- versement obligatoire dû, par les entreprises de travail temporaire, au titre de la professionnalisation ;
- fonds relatifs au plan de formation non utilisés par les entreprises de travail temporaire au 31 décembre de l'exercice considéré.

### **Article 6-2 : En ce qui concerne les entreprises employant moins de dix salariés**

- versement obligatoire dû, par les entreprises de travail temporaire, au titre de la professionnalisation ;
- versement obligatoire dû, par les entreprises de travail temporaire, au titre du CIF des permanents titulaires d'un CDD tel que prévu par la réglementation et au plan conventionnel ;
- versement obligatoire dû, par les entreprises de travail temporaire, au titre du plan de formation.

### **Article 6-3 : Autres ressources**

Dans le cadre de son objet, le FAF-TT peut recevoir et utiliser des fonds provenant :

- du fonds national habilité à gérer les excédents financiers des organismes collecteurs paritaires gérant les contributions du CIF, de la professionnalisation et du DIF et visé à l'article L 961-13 du code du Travail ;
- des subventions de l'Union européenne et, au plan général, des subventions autorisées par la réglementation et au plan conventionnel ;
- de dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées.

Par ailleurs, le FAF-TT perçoit des frais de gestion calculés sur l'ensemble des sommes collectées ou déterminées, dans le respect des dispositions fixées par la réglementation et au plan conventionnel. Le montant de ces frais est fixé, chaque année, par le conseil d'administration du FAF-TT, sur la base d'un programme d'activité présenté par le directeur général du FAF-TT et d'un budget afférent au programme d'activité.

## **Article 7 : Modalités de versement des contributions des entreprises**

Les entreprises de travail temporaire occupant dix salariés et plus sont tenues d'opter pour l'une des deux formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L 951-1 du code du Travail, déduction faite du montant obligatoire au titre du CIF et de la professionnalisation et des sommes destinées aux chambres de commerce et d'industrie et aux chambres d'agriculture :

- Option A : les entreprises versent jusqu'à 100% avec un minimum de 35 %,
- Option B : les entreprises versent jusqu'à concurrence de 35 % avec application du minimum fixé par l'accord national de branche du 8 juillet 2004 précité.

En tout état de cause, quelle que soit l'option retenue, les fonds correspondant à la part de la participation au financement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et qui n'ont pas été utilisés au 31 décembre de l'exercice considéré doivent être versés au FAF-TT.

Le choix de l'une ou l'autre des options visées ci-dessus peut être fait, chaque année, par l'entreprise. Les conditions, dans lesquelles l'option retenue par l'entreprise peut être modifiée, sont déterminées par le règlement intérieur du FAF-TT, qui visera notamment à en limiter les conséquences sur sa gestion.

Pour les entreprises occupant moins de dix salariés, la contribution relative au plan de formation est mutualisée dans les conditions prévues par la réglementation et précisées par le conseil d'administration du FAF-TT.

## **Article 8 – Affectation des ressources non utilisées**

Les ressources non utilisées au titre du plan de formation des entreprises des entreprises et le reliquat des sommes non utilisées pour couvrir les frais de gestion du FAF-TT, ainsi que les produits financiers des sommes placées au titre du plan de formation, sont destinés :

- au financement des congés individuels de formation et des congés individuels de formation " reconversion ", ainsi qu'au financement d'actions collectives, notamment, en faveur des PME, dans la limite d'un plafond égal à 35 % des fonds disponibles tels que définis ci-dessus ;
- pour le surplus, au financement d'actions de formation professionnelle continue effectuées dans le cadre du plan de formation des entreprises, par les entreprises ayant choisi l'option A définie à l'article 7 ci-dessus, sous réserve de l'accord du conseil d'administration du FAF-TT. Pour l'attribution des ressources non utilisées aux entreprises qui demandent à bénéficier de ces fonds, le FAF-TT tient compte, notamment, des critères suivants :
  - conformité aux objectifs prioritaires définis par l'accord national du 8 juillet 2004 précité ;
  - ancienneté de l'entreprise dans l'option A ;
  - respect par l'entreprise des conditions de répartition entre les salariés permanents et les salariés intérimaires tel que prévu par accord de branche.

AMV 20/11/04  
6  
CG  
BUT

## **Article 9 - Gestion du FAF-TT**

Le FAF-TT est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiqué à l'article 1 de la présente convention lesquels sont annexés à la présente convention.

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés, pour participer aux délibérations des différentes instances paritaires du FAF-TT est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'entreprise employant lesdits administrateurs quinze jours avant la tenue de cette réunion. La durée de l'absence peut comprendre le temps nécessaire à la préparation des réunions, dans la limite d'une journée au-delà du temps de réunion pour les réunions du conseil d'administration et du bureau ; et d'une demi-journée au-delà du temps de réunion en ce qui concerne les réunions des autres instances.

## **Article 10 - Révision de la convention**

La présente convention peut être révisée par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision de la présente convention peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision doit être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de la convention doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet de convention sur les points devant être révisés. Les discussions doivent être engagées dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision de la présente convention ne peut être déposée dans les six mois suivant l'adoption du dernier texte révisé.

Les dispositions visées ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle disposition légale ou conventionnelle.

## **Article 11 - Dénonciation de la convention.**

La convention peut être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du Travail.

## Article 12 - Date d'effet

La présente convention prend effet dès sa signature. Elle se substitue à la convention existante.

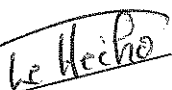
Fait à Paris, le 24 novembre 2004

Signataires :

CFDT  
Fédération des services



CFTC  
CSFV



CFE-CGC  
FNECS



USI-CGT



CGT-FO



SETT

