

Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche

Préambule

Le présent accord a pour objet de compléter et mettre à jour les dispositions de l'accord formation du 26 janvier 2012 applicable dans la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

Le présent accord remplace donc le précédent en date du 26 janvier 2012, dans toutes ses dispositions.

Il s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des lois n°2009-437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectifs le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- Mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche,
- Développer les compétences des salariés de la branche, en vue de favoriser leur évolution professionnelle et faire face au déficit démographique de la population professionnelle,
- Inscire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise,
- Faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en mettant en œuvre la formation s'appuyant sur les activités professionnelles et le développement du tutorat,
- Professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible les acquis de l'expérience professionnelle,
- Promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) favorisant la progression des salariés ;

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de renforcer l'attractivité des métiers de la branche. A cet effet, les partenaires sociaux ont notamment travaillé, en partenariat avec l'AFPA et l'OPCA désigné au présent accord, AGEFOS PME, sur des outils de communication tels que la création d'un site interne « Les métiers du froid » (www.lesmetiersdufroid.fr) et la mise en place d'un kit pédagogique accompagné de son CD-Rom.

Par ailleurs conscients que la professionnalisation des salariés est un atout pour les employeurs comme pour les salariés, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de son développement et plus particulièrement du développement d'une professionnalisation adaptée au salarié. Ceci de manière à le maintenir dans l'emploi et sécuriser son parcours professionnel.

Enfin, en application de l'article L6321-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappelle que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Article 1 : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Les organisations signataires se sont attachées à créer un observatoire prospectif des métiers et qualification afin de mieux appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche et ainsi appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

A ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) pour préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche, définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Composition

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé de 5 représentants de la partie patronale et au moins 1 représentant de chaque syndicat de salariés représentatif dans la branche. Au moins un représentant de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord y participe également.

Objet et missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure un suivi de l'évolution des métiers du froid, du conditionnement de l'air et des cuisines professionnelles, et de leur contenu. Il est chargé de mener dans la branche des études prospectives sur les emplois et compétences du futur pour déterminer les besoins de formation et les formations adaptées aux emplois et compétences de demain.

En outre, l'observatoire peut accompagner la branche professionnelle dans l'élaboration et la mise à jour de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) définie par la CPNE dans le cadre de l'article L6323-16 du Code du travail.

ME
NU
172 39
PM

Fonctionnement

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous la responsabilité de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE). Il se réunira au minimum chaque semestre dans le cadre du Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO).

Sur décision de la CPNE, sont choisis, en tenant compte des évolutions notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Un bilan des études, des analyses et des recherches de l'observatoire est présenté tous les 2 ans au sein de la CPNE.

La CPNE est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

Financement

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (ci-après OPCA), tel que désigné à l'article 11 du présent accord, prend en charge les travaux réalisés par l'observatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux conditions définies dans la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA et la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Article 2 : L'entretien professionnel

Article 2-1 : L'entretien professionnel

Conformément à la réglementation en vigueur et pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel prévu à l'article L6315-1 est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise et de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront entre autres être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs de formation qui pourraient y répondre, ainsi que leur mise en œuvre notamment par le compte personnel de formation et les périodes de professionnalisation.

Objet de l'entretien professionnel

L'article L. 6315-1 I du Code du travail dispose : « A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ».

Périodicité et formalités

Conformément à l'article L6315-1 du Code du travail, cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans.

Il est en outre proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il est précisé que l'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière prévu à l'article L. 6321-1 du code du travail. Il se substitue aux entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Article 2-2 : L'état récapitulatif

En application de l'article L6315-1 du Code du travail, tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I de l'article L6315-1 du Code du travail et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les Partenaires sociaux rappellent que lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, le manquement de l'employeur peut être sanctionné dans les entreprises d'au moins 50 salariés par un abondement sur le compte personnel des salariés dans les conditions définies à l'article L6323-13 du Code du travail.

Guide à disposition des entreprises et des salariés

Les entreprises, comme les salariés, peuvent se rapprocher de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord pour obtenir un guide de préparation à l'entretien professionnel gratuitement.

Ce guide présente l'objet et les enjeux de l'entretien professionnel et fournit à l'employeur une véritable méthodologie pour la planification, la préparation et le déroulement de l'entretien professionnel.

Une partie de ce guide est également consacré au salarié, afin de lui permettre de préparer en amont son entretien.

Article 3 : Le passeport orientation et formation

Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité et qui est chargé de son actualisation.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de l'objet de ce passeport et des moyens à sa disposition pour le réaliser.

RM
16/11/2019

Un modèle de passeport orientation formation, établi conjointement par les partenaires sociaux et l'organisme collecteur agréé, est mis à la disposition des salariés sur le site internet « Les Métiers du froid » (www.lesmetiersdufroid.fr).

Ce passeport mis à la disposition de toute personne recense :

- 1) Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.
- 2) Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
 - les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

En application de l'article L6323-8 du Code du travail, un nouveau passeport formation devrait être mis en place. La loi « formation » du 5 mars 2014 a prévu la possibilité pour chaque titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Ce document recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle selon des modalités qui seront déterminées par un décret à paraître.

Ce modèle de passeport formation sera intégré au système d'informations du compte personnel de formation (CPF) mis en place par la Caisse des dépôts et consignations (cf. l'article 8-2 du présent accord).

Article 4 : Le conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir à ce conseil par l'employeur notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Ce conseil se déroule en dehors du temps de travail.

Il s'agit d'un service gratuit délivré par Pôle emploi, l'Apec, Cap emploi, les missions locales et les Opacif dont les modalités de mise en œuvre sont définies par un cahier des charges publié par arrêté ministériel.

Le conseil en évolution professionnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse. Le bénéficiaire est destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Article 5 : Le bilan de compétences

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, soit à l'employeur dans le cadre du plan de formation.

A l'initiative du salarié

Tout salarié peut 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. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise (quatre mois, consécutifs ou non, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois).

Dans ce cas, le financement est assuré par l'OPACIF en fonction des critères, propriétés et échéanciers définis par les instances compétentes ou son conseil d'administration. En cas de refus de financement par l'OPACIF, le salarié pourra présenter une demande auprès de son employeur pour une éventuelle prise en charge au titre du plan de formation de l'entreprise.

A l'initiative de l'employeur

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en œuvre pendant le temps de travail avec l'accord du salarié. En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle.

Il est rappelé qu'en vertu de l'accord relatif au contrat de génération du 16 juin 2014, si le salarié est âgé d'au moins 50 ans et qu'il n'a jamais demandé ou bénéficié d'un tel bilan, l'entreprise doit l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de sa carrière.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

L'organisme prestataire du bilan doit être choisi sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du CIF auquel cotise l'employeur.

L'employeur peut choisir un organisme non agréé après autorisation du préfet.

En tout état de cause, le bilan de compétences appartient au salarié, quels que soient le financeur et le demandeur à l'origine de ce bilan. Le salarié reste donc libre de le communiquer ou non à son employeur, sans que cela ne puisse engendrer une quelconque sanction.

HE
NC
FL
DA
BO

Article 6 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE), laquelle ne peut être demandée qu'après une durée minimale d'activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, d'un an en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être financée dans le cadre du plan de formation (financement par l'entreprise), dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou dans le cadre du CPF (compte personnel de formation).

La VAE doit permettre l'acquisition de diplômes de l'Éducation Nationale, de titres et de certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles. A ce titre les partenaires sociaux rappellent que les éventuels CQP (certificats de qualification professionnelle) créés par la branche seront accessibles par la VAE dès leur inscription au RNCP.

Les actions de VAE suivies hors du temps de travail ont un financement prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), comprenant la phase d'accompagnement et les temps d'évaluation proprement dits.

Un entretien entre employeur et salarié devra être organisé à l'issue de cette validation des acquis de l'expérience pour envisager les suites à donner ; les résultats de cet entretien ne constituent qu'une obligation de moyens pour l'employeur, qui s'efforcera de tout mettre en œuvre pour proposer au salarié un poste compatible avec sa nouvelle qualification.

Lorsque le salarié est amené à participer à un jury de VAE, l'OPCA désigné prend en charge les dépenses afférentes à cette participation selon les modalités fixées par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 7 : Le plan de formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le plan de formation annuel des entreprises de la branche professionnelle doit faire référence aux catégories d'actions de formation.

Il s'agit :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :
 - les actions d'adaptation au poste sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation.
 - les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle.
- des actions de développement des compétences. Elles permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle. Ces actions se réalisent par accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa

conclusion. Ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5% de leur forfait.

Lorsque ces heures sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation à inclure dans ces différentes catégories sont à déterminer par l'employeur au regard des perspectives économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, des opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi ainsi que dans la mesure du possible, au regard des besoins exprimés par les salariés.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.

Les entreprises prennent en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés deux fois par an sur le plan de formation et disposent de tous les documents nécessaires pour rendre cet avis.

Article 8 : Le compte personnel de formation (CPF)

Article 8-1 : Les bénéficiaires

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Article 8-2 : L'alimentation du CPF

Le compte personnel de formation du salarié est alimenté à la fin de chaque année en heures de formation.

Des abondements (heures de formation supplémentaires) peuvent venir l'alimenter le cas échéant.

Les heures de formation acquises sur le compte ne sont pas perdues par le salarié en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

DM
ME
12/20

En application de l'article L6323-12 du Code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Conformément aux articles L6323-10 et suivants du Code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsqu'un salarié est à temps partiel, l'alimentation de son CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Période transitoire entre DIF et CPF

Les employeurs avaient jusqu'au 31 janvier 2015 pour informer leurs salariés de leurs droits au DIF (droit individuel à la formation) acquis et non utilisés au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent les porter sur leur CPF.

Pour les années suivantes, l'alimentation du compte se fait à partir des données indiquées dans la déclaration annuelle des salaires faite par les employeurs.

Les heures de DIF acquises et non utilisées à la date de disparition de ce dispositif, sont inscrites sur le CPF du salarié et obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur ce compte. Elles peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020, conformément aux règles d'utilisation du CPF (plafond de 150h, prise en charge sur les fonds du CPF...).

Abondement du CPF

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que le dispositif des périodes de professionnalisation peut compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

L'employeur peut aussi abonder le CPF en heures complémentaires à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le CPF du salarié chaque année ni dans le plafond de 150h.

Article 8-3 : La gestion du CPF

C'est la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de la gestion du CPF. Cet organisme a mis en place un site internet dédié (www.moncompteformation.gouv.fr), où chaque salarié peut connaître le nombre d'heures créditées sur son compte (et renseigner ses heures de DIF acquises avant le 31 décembre 2014).

Ce site permet également au salarié de rechercher les formations éligibles au CPF, dans sa branche et sa région.

Article 8-4 : L'utilisation du CPF

Conformément à l'article L6323-6 du code du travail, les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont strictement délimitées.

Sont éligibles au CPF :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national (la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF), régional (les listes régionales établies par les COPAREF) ou de la branche professionnelle (la liste de branche établie par la CPNE). Ces listes sont consultables, via des mots clés, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. La CPNE de la branche se dénomme « CPNE de la branche du froid, conditionnement de l'air et cuisines professionnelles ».

Les formations éligibles au CPF sélectionnées sur les listes paritaires définies à l'article L6323-16 et L6323-21 du Code du travail, sont obligatoirement choisies parmi les formations suivantes :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP)
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions

Article 8-5 : Le financement du CPF

Pour financer le CPF, une contribution égale à 0,2% de la masse salariale est mise en place, à compter de la collecte des fonds de la formation professionnelle réalisée en 2016, dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés. Cette contribution sera soit versée à l'Opca désigné à l'article 11 soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Article 9 : Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a été profondément remanié par les lois du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011.

Article 9-1 : Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale

DM
VE
NSU
G 12

- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
- Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 9-2 : Durée et déroulement du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation fait soit l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre six et douze mois.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi qu'aux titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH ou CUI) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cet allongement de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut également bénéficier à d'autres personnes, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les instances paritaires compétentes de la branche déterminent les bénéficiaires et la nature de ces qualifications.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

La durée du parcours de formation est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations certifiantes, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cela vaut également pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 9-3 : le tutorat

En application de l'article D6325-6 du Code du travail, l'employeur doit désigner un tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise chaque salarié en contrat de professionnalisation.

La personne désignée pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'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 ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi, par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Formation des tuteurs

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Il existe deux dispositifs identifiés au niveau de la branche pour soutenir le développement du tutorat : la formation tuteur, qui vise à préparer le salarié à ses missions de tutorat et l'aide à la fonction tutorale, indemnité forfaitaire versée à l'entreprise pour l'aider à supporter un éventuel

Handwritten notes:
KE
AM
17/2
130

surcoût engendré par l'exercice de la mission tutorale de son salarié - tuteur (rémunérations, cotisations sociales, frais de transport du tuteur).

Article 9-4 : Prise en charge du contrat de professionnalisation par l'OPCA

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions, forfaits définis par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 9-5: Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération prévues par les dispositions légales applicables.

De même, les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (éducation nationale) sont rémunérés conformément à la loi.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100% du SMIC, sans que celle-ci ne soit inférieure à 85% du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85% du SMC correspondant au coefficient contractuellement défini et en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100% du SMIC.

Article 10 : Périodes de professionnalisation

Article 10-1 : Les salariés concernés

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (à durée déterminée ou indéterminée) et de salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion).

Article 10-2 : Les objectifs

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement :

- l'acquisition d'une formation qualifiante mentionnée à l'article L6314-1 du code du travail

DM NC 09
1/12 3/2

- Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - Soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.
- la réalisation d'actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret
 - la réalisation d'actions de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (CNCP).

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 10-3 : La mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre conformément au processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

Article 10-4 : Les modalités de départ en formation

Tout salarié relevant des publics définis à l'article 9-1 peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Formalités

L'employeur ou le salarié peut être à l'initiative d'une période de professionnalisation.

Si l'employeur propose au salarié une période de professionnalisation qui se déroule en tout ou partie hors du temps de travail, l'accord du salarié est nécessaire et l'employeur devra recueillir son consentement par écrit.

Lorsque c'est le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il fera sa demande par écrit auprès de son employeur, en lettre remise en mains propres contre décharge ou recommandée avec avis de réception.

Cette demande comporte notamment l'ensemble des indications nécessaires à l'identification du projet : indication de la qualification souhaitant être acquise ou de l'action de formation envisagée, identité de l'organisme de formation, dates et durée de l'action envisagée, déroulement de la formation pendant ou hors temps de travail et volonté ou non d'utiliser en amont les heures inscrites sur son CPF.

Le départ en période de professionnalisation peut être refusé par l'employeur lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce dispositif dépasse 2% du nombre total de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement).

Le départ en période de professionnalisation peut être différé par l'employeur, dans l'entreprise (ou l'établissement) de moins de 50 salariés, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ce dispositif, d'au moins deux salariés.

Article 10-5 : La situation du salarié concerné

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

En cas de période de professionnalisation à l'initiative de l'employeur qui se déroule en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 10-6 : Le financement

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord dans la limite des fonds affectés chaque année par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 10 bis : Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise,
- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes,
- ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte la préparation à la fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés tuteurs,
- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

Article 11 : Dispositions relatives à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé

Les partenaires sociaux signataires confient à l'AGEFOS PME, désignée ci-après sous l'appellation de «collecteur», la collecte des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, la convention signée avec le collecteur et instituant la création de la section professionnelle paritaire Froid Conditionnement de l'air Grande Cuisine au sein de l'OPCA est maintenue en vue de suivre l'utilisation des fonds collectés et mutualisés conformément aux orientations définies par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Article 12 : Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 11 salariés

Contribution légale

En application de l'article L6331-2 du Code du travail, les contributions des entreprises de la branche employant moins de 11 salariés, versées chaque année au collecteur, s'élèvent à 0,55% de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et réparties comme suit :

- 0,40 % affectés au financement des actions du plan de formation;
- 0,15 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord.

AN
 ME
 C-1-2
 (19)

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des différents dispositifs.

Contribution conventionnelle

Au regard des besoins de formation des entreprises de moins de 11 salariés, les partenaires sociaux décident de proroger la contribution conventionnelle de 0,10% qui avait été mise en place en 2012.

Cette contribution conventionnelle, versée chaque année au collecteur, s'élève à 0,10% de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et sera affectée en totalité au financement des actions du plan de formation de ces entreprises.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des différents dispositifs.

Article 13 : Dispositions financières relatives aux entreprises d'au moins 11 salariés

Contribution légale

En application de l'article L6331-9 du Code du travail, les contributions des entreprises de la branche employant au moins 11 salariés, versées chaque année au collecteur, s'élèvent à 1% de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et réparties comme suit :

- pour les entreprises de 11 à 49 salariés :
 - o 0,20 % affectés au financement des actions du plan de formation : depuis 2016, cette cotisation est prélevée par l'OPCA ;
 - o 0,30 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord ;
 - o 0,15% affectés au financement du CIF (congé individuel de formation) ;
 - o 0,15% affectés au financement du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ;
 - o 0,20% affectés au financement du CPF (compte personnel de formation).

- pour les entreprises de 50 à 299 salariés :
 - o 0,10 % affectés au financement des actions du plan de formation : depuis 2016, cette cotisation est prélevée par l'OPCA ;
 - o 0,30 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord ;
 - o 0,20% affectés au financement du CIF (congé individuel de formation) ;
 - o 0,20% affectés au financement du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ;
 - o 0,20% affectés au financement du CPF (compte personnel de formation).

- pour les entreprises d'au moins 300 salariés :
 - o 0,40 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord ;
 - o 0,20% affectés au financement du CIF (congé individuel de formation) ;
 - o 0,20% affectés au financement du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ;
 - o 0,20% affectés au financement du CPF (compte personnel de formation).

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des différents dispositifs.

Contribution Conventiennelle

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCA désigné par la Branche. Cette contribution a pour objet le maintien de l'investissement formation dans la branche afin de lutter contre l'appauvrissement des métiers ainsi que le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la Branche.

Pour les entreprises de 11 à moins de 20 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,30 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence. Elle est due à compter de la collecte 2017 sur la masse salariale 2016, en supplément des contributions légales obligatoires.

Pour les entreprises de 20 à 299 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,60 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence. Elle est due à compter de la collecte 2017 sur la masse salariale 2016, en supplément des contributions légales obligatoires.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des différents dispositifs.

Cette obligation conventionnelle a pour objectif de doter la branche professionnelle de moyens conséquents afin de mener une politique de formation ambitieuse pour accompagner le développement des compétences des salariés et la compétitivité des entreprises. Cette contribution facilitera la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire, ce qui augmentera globalement l'enveloppe de fonds disponibles. En outre, la contribution conventionnelle permettra de récupérer en tout ou partie les contributions conventionnelles affectées au plan de formation des entreprises visées en application des décisions du Conseil d'Administration de l'OPCA désigné.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCA désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leur besoins.

Les partenaires sociaux précisent que les contributions conventionnelles ainsi fixées ont été définies en tenant compte du niveau des contributions légales, des besoins de formations et de compétences dans la branche en 2016 ainsi que de la situation économique des entreprises de 1 à 299 salariés. Dès lors, toute modification des contributions légales, indépendante de la volonté des partenaires sociaux, entraînerait une renégociation des contributions conventionnelles fixées au présent accord afin de les adapter, les augmenter ou les supprimer, par rapport à la nouvelle réglementation.

Enfin et dans tous les cas, il est convenu que les contributions conventionnelles telles que fixées au présent accord dans les articles 12 et 13 sont définies pour une période maximale de 3 ans correspondant à la collecte des contributions 2017, 2018 et 2019 (respectivement sur les années 2016, 2017 et 2018). A l'issue de ces 3 ans et sans renégociation de l'accord ou mise en place d'un avenant à l'accord, les contributions conventionnelles seront supprimées.

Article 14 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 : Révision de l'accord :

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2019, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle.

Article 16 : Opposabilité

Les dispositions du présent accord et celles de son annexe sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifiques et connexes (code IDCC 1412).

Article 17 : Notification – Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 18 : Entrée en vigueur :

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^e janvier 2017.

ANNEXE

DEFINISSANT LES ACTIONS PRIORITAIRES DE FORMATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Est considérée comme action prioritaire pour l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle, toute action ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

EDUCATION NATIONALE	Ministère du travail Titres professionnels	CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- CAP Installateur froid et conditionnement de l'air	- Monteur Dépanneur Frigoriste - Monteur dépanneur en climatisation - Agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement d'air		
- Brevet professionnel Installateur Dépanneur en froid et conditionnement de l'air - BAC PRO Technicien du froid et du conditionnement de l'air	- Technicien d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air - Technicien d'intervention en froid commercial et climatisation - Technicien d'intervention en froid industriel - Technicien d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles	- ACCORD 15 MAI 1991 : CQP CARRIER / LA CHATAIGNERAIE Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de BEP ; 1210 heures sur deux ans) - PV n°10 : CQP CARRIER / LA CHATAIGNERAIE Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de Bac Pro ; formation de 600 heures sur un an)	- PV n°11 : TITRE GRETA PAYS DE RANCE / LA FONTAINE DES EAUX Technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités (condition de Bac Pro ou niveau Bac MAEMC ou EIE ; formation d'un an.) - PV n°12 : TITRE CENTRE DES FORMATIONS INDUSTRIELLES Technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines (condition de Bac pro Energétique ou EIE ou Electrotechnique, ou d'un Bac STI Génie Electrotechnique ou Energétique ou d'un Bac pro MAEMC ; formation de 18 mois)
- BTS FED FCA Fluides énergies domotique option froid et conditionnement de l'air - DUT Génie thermique et énergie	- Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique		- PV n°6 : TITRE Ecole LA MACHE à Lyon Ingénierie et Conduite d'Affaires (condition de BTS ou DUT ; formation de 560 heures) - PV n°8 : TITRE Ecole LA MACHE à Lyon Vendeur/Négociateur International (condition de BTS ou DUT ; formation de 462 heures) - PV n°9 : TITRE IRECO / GRETA SUD ISERE Concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles (condition de BTS ; formation de 900 heures sur 18 mois)

- Diplôme supérieur de Froid Industriel (IFFI)			
--	--	--	--


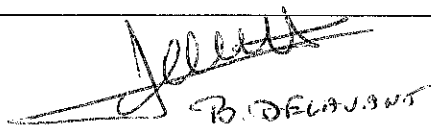
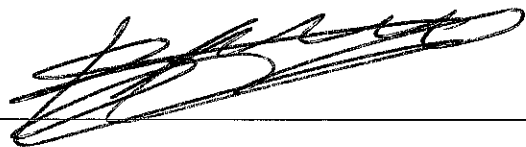

Par ailleurs, est aussi considérée comme action prioritaire toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, comme suit :

- formations relatives aux fluides alternatifs (CO2, ammoniac, hydrocarbures, HFO...)
- sécurité, électricité,
- préservation de l'environnement,
- relations clients, relations commerciales,
- mise en œuvre des documents réglementaires,
- préparation à l'exercice tuteur, acquisition des pratiques pédagogiques et managériales,
- nouvelles techniques d'information et de communication,
- électrotechnique, électromécanique,
- compétences spécifiques pour l'installation, dépannage et maintenance des équipements de cuisines professionnelles

Il est rappelé que l'objet de cet accord est d'inciter les entreprises à construire des parcours de formation répondant aux besoins du secteur d'activité.

Afin d'optimiser la mise en œuvre de cet accord, les partenaires sociaux incitent les entreprises à favoriser l'articulation des différents dispositifs, relatifs à la formation, notamment le CPF, le plan de formation, la professionnalisation et le CIF.

DM
KPC
LSE
Gh n
BD

Syndicat National des Entreprises du Froid, des équipements de Cuisines professionnelles et du Conditionnement de l'Air (SNEFCCA)	11
Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie	
Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T	 B. DELAUBERT
Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires	
Fédération de la Métallurgie C.F.E-CGC	
Fédération des travailleurs de la Métallurgie C.G.T	

Fait à Paris, le 21 septembre 2016

En quinze exemplaires