

# **ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES TELECOMMUNICATIONS**

## **Préambule**

A la suite de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de ses préconisations en matière de négociation d'accords de branche, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications réaffirment que la formation professionnelle continue constitue une priorité dans les entreprises de télécommunications afin de mettre en concordance les constants besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises dans un environnement en perpétuelle évolution.

Ils considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Ils souhaitent donc développer une politique de formation professionnelle dans la branche qui permette :

- de faciliter l'égalité d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle à l'ensemble des personnels, notamment au regard du principe de l'égalité professionnelle homme/femme. Les entreprises veilleront à ce que les titulaires de mandat de représentation bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels,
- de créer une dynamique qui favorise l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés,
- de répondre aux besoins des entreprises pour s'adapter aux évolutions des marchés et des technologies et pour favoriser leur développement,
- d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés et leur développement professionnel, face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques, des mutations organisationnelles, ainsi qu'à la diversification des produits et des services en télécommunications et au développement de leur utilisation.

Les parties signataires considèrent que pour assurer une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation professionnelle et répondre aux enjeux de la formation tout au long de la vie professionnelle, les dispositifs de formation mis en oeuvre doivent s'inscrire dans le cadre du développement de parcours professionnels et s'appuyer sur la convergence des intérêts du salarié et de l'entreprise, tout en s'inscrivant en cohérence avec une politique de branche anticipatrice.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la CPNE dans son attribution générale de développement de la formation professionnelle dans la branche, notamment en ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation, ainsi que dans son rôle d'ajustement de la politique de

branche en direction des instances de l'OPCA,

- établir le plan triennal d'actions de l'observatoire des métiers dans le cadre de la négociation triennale sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans la branche,
- réaffirmer AUVICOM dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle, et de vigilance sur la qualité des actions de formation financées,
- inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences, au vu de leurs perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des marchés, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs collaborateurs des dispositifs de formation mis en place,
- inciter les salariés à mettre en œuvre leur droit individuel à la formation dans le cadre de parcours professionnels cohérents avec la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

### **Article 1 : Le plan de formation de l'entreprise (PFE)**

Les signataires du présent accord considèrent que l'atteinte des objectifs visés ci-dessus nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel et organisations syndicales, dans le respect du rôle et des attributions de chacun tels que fixés par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

En conséquence, ils incitent les entreprises :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences, aptitudes et potentiels des salariés,
- à intégrer la dimension formation au moment des choix d'investissements ou de l'évolution des organisations,
- à favoriser l'appropriation du nouvel environnement de la formation professionnelle par l'encadrement afin de lui permettre d'accompagner ses collaborateurs dans leurs parcours professionnels, et de les informer sur les principaux dispositifs de formation,
- à favoriser l'accès à la formation de l'ensemble des salariés. Les entreprises veilleront à ce que les titulaires de mandat de représentation bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels,
- à permettre l'appropriation du nouvel environnement de la formation professionnelle par les institutions représentatives du personnel, afin qu'elles puissent pleinement jouer le rôle qui leur est dévolu dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles,

- à anticiper leurs besoins en prenant en compte l'évolution des technologies et des modes d'organisation du travail, les perspectives économiques et l'évolution des métiers telle qu'elle ressortira notamment des informations fournies par l'observatoire des métiers des télécoms, pour construire et actualiser des programmes pluriannuels de formation,

- à mettre en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue de veiller à la qualité du déroulement du développement professionnel et à la pertinence de l'utilisation du budget formation des entreprises.

En fonction de ses perspectives, l'entreprise établit chaque année un plan de formation intégrant les actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience qu'elle inscrit dans ses objectifs ou priorités pour l'année et caractérise les actions selon trois types :

-Type I : Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail.

Ces actions constituent un temps de travail effectif et doivent donner lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

-Type II : Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.

Ces actions, également mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Elles peuvent, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, en l'absence d'accord d'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans les limites et conditions prévues par l'article L.932-1 du code du travail.

-Type III : Les actions de formation visant à développer les compétences des salariés.

Ces actions permettant aux salariés d'acquérir des compétences transférables, peuvent, avec l'accord écrit du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans les limites prévues par l'article L. 932-1 du code du travail.

Lorsqu'elles sont réalisées hors temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette du salarié concerné, conformément aux dispositions réglementaires.

Lorsque tout ou partie de la formation est réalisée hors temps de travail, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doit être consulté sur la politique de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise délibère chaque année sur le plan annuel de formation, compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi et reçoit un rapport sur le bilan des actions réalisées comportant notamment :

- les informations sur la formation figurant au bilan social,

- le bilan des actions comprises dans le plan de formation, celui des périodes de professionnalisation et les actions mises en oeuvre au titre du DIF pour l'année antérieure et l'année en cours,
- une note présentant les informations relatives aux CIF, aux congés de bilan de compétences, aux congés de VAE et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, ainsi qu'aux résultats obtenus,
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation.

Le comité d'entreprise doit également recevoir, s'agissant du plan de formation pour l'année à venir, une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation, le plan de formation pour l'année suivante, une note sur les demandes de DIF, de périodes de professionnalisation, de CIF, de congés de bilan de compétences et de congés VAE enregistrés pour l'année suivante ainsi qu'un document d'information précisant à laquelle ou auxquelles des trois types d'actions de formation se rattachent les actions proposées dans le cadre du projet de plan de formation pour l'année à venir.

La délibération s'effectue dans les conditions légales.

Afin de lui permettre de contribuer à la préparation de la délibération du comité d'entreprise, la commission formation, dans les entreprises de plus de 200 salariés, reçoit les mêmes informations au plus tard trois semaines avant chacune des réunions du comité. A cette occasion la direction de l'entreprise ou de l'établissement recueille les demandes exprimées par la commission formation en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de façon à ce que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise en fin d'année puisse éventuellement tenir compte de ces demandes.

Les projets faisant l'objet de délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

### **Contrepartie formation en cas de départ à la retraite entre 60 et 65 ans**

Les signataires du présent accord conviennent d'actualiser les dispositions de l'article 4-4-2 de la convention collective nationale des télécommunications en autorisant la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans, remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime d'assurance vieillesse.

En application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, ils conviennent d'une contrepartie en terme de formation, au bénéfice des salariés de 45 ans et plus, qui ne peut être inférieure à 10% de l'obligation légale au titre du plan de formation. Cette disposition peut être améliorée par accord d'entreprise, notamment en terme d'emploi.

### **Article 2 : Le droit individuel à la formation (DIF)**

Le droit individuel à la formation, favorise une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation en ouvrant à chaque salarié, après une année d'ancienneté, la possibilité de bénéficier, en liaison avec son entreprise, d'une action de formation de 20 heures par an, pour

un salarié à temps plein, reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 120 heures sur 6 ans.

La durée du DIF est calculée prorata temporis pour les salariés en contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, ainsi que pour les salariés à temps partiel.

### **Ancienneté**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'ancienneté d'un an sera appréciée, de date à date, sur la base de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, maternité et accident du travail ne doivent pas porter préjudice au salarié dans l'acquisition de ses droits à DIF : elles sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté au titre du DIF.

### **Mise en œuvre du DIF**

Le droit individuel à la formation permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

A titre dérogatoire, et après accord écrit entre l'employeur et le salarié, les actions de formation liées au DIF peuvent être réalisées en partie pendant le temps de travail.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut, le cas échéant, prendre en compte les priorités définies ci-après, ainsi que les conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 9 du présent accord, est arrêté par accord écrit du salarié (ou validation dématérialisée) et de l'employeur.

En cas de désaccord de l'employeur sur le choix de l'action de formation au regard des priorités au titre du DIF, le salarié peut saisir les délégués du personnel. Lorsque le désaccord subsiste deux exercices civils consécutifs, le salarié peut demander au FONGECIF dont relève l'entreprise la prise en charge de l'action sous forme de CIF qui sera instruit en fonction des critères et priorités définis par ledit organisme.

Les parties signataires conviennent qu'un salarié peut présenter une demande de DIF hors temps de travail excédant 20 heures, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite sur le plan de formation de l'entreprise. Si l'entreprise donne son accord sur le projet proposé, elle peut imputer l'excédent de 20 heures sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

L'employeur ne pourra exiger une compensation du salarié concerné qui quitterait l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée, sauf dans le cas d'une démission intervenant dans les douze mois suivant le dernier jour de la formation et si l'excédent de DIF égale ou excède 40 heures.

Les DIF ainsi anticipés ne sont pas abondés et ne sont pas pris en charge sur le 0,5% mutualisé à AUVICOM.

### **Priorités du DIF et abondement**

Le droit individuel à la formation répond à la préoccupation de meilleurs parcours professionnels. Il s'inscrit dans une logique d'effort partagé au double bénéfice du salarié et de l'employeur.

C'est à cette condition d'effort partagé et d'intérêt commun entre le souci de développement professionnel du salarié d'une part et la politique de formation définie par l'entreprise dans son plan de formation d'autre part, que le Droit Individuel à la Formation constitue une

priorité dans la branche.

En conséquence, lorsque le DIF demandé par le salarié et accepté par l'entreprise répond à cette logique prioritaire de la branche c'est-à-dire qu'il vise des actions de développement des compétences dans les fonctions managériales, techniques ou commerciales inscrites dans les actions de formation de type III du plan de formation de l'entreprise, les parties signataires conviennent du dispositif d'abondement suivant :

A l'issue du DIF réalisé hors temps de travail, le salarié bénéficie d'un abondement de son droit individuel à la formation égal à 15% de la durée du DIF ainsi réalisé. Cet abondement, qui constitue une modalité de prise en compte des efforts du salarié, est porté au crédit de son compte et figure sur le document récapitulatif annuel des droits acquis au titre du DIF.

### **Financement prioritaire par AUVICOM**

Afin de favoriser l'accès et l'appétence à la formation professionnelle de certains publics, les DIF prioritaires donnant lieu à l'abondement ci-dessus et concernant :

- les salariés de 45 ans et plus,
- les salariés des groupes A à D,

sont prioritairement éligibles au financement par AUVICOM sur le 0,5%.

### **Rémunération du DIF**

Lorsque les heures de formation sont réalisées hors temps de travail, elles donnent lieu au versement par l'employeur de l'allocation de formation de 50% de la rémunération de référence telle que prévue à l'article D. 933-1 du code du travail.

Le décompte du temps de travail en forfaits jours ne fait pas obstacle à la notion de formation hors temps de travail et au versement de l'allocation correspondante.

Lorsque les heures de formation sont réalisées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1 du code du travail.

### **Transférabilité du DIF**

Le droit individuel à la formation est transférable, au sens de l'article L. 933-6 du code du travail. En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, le montant de l'allocation formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai congé.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Les salariés des entreprises de télécommunications constitutives d'un groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail conservent leurs droits acquis et non utilisés au titre du DIF en cas de mobilité au sein du groupe dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail.

**Article 3 : Les contrats de professionnalisation pour favoriser l'insertion ou la**

## **réinsertion professionnelle**

Les contrats de professionnalisation constituent un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes de 16 à 25 ans, quel que soit leur niveau de formation initiale, et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Grâce à l'association d'une alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, leurs titulaires peuvent acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la branche.

Le contrat ou l'action de professionnalisation a une durée de 6 à 12 mois. La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est comprise entre 15 et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Par ailleurs, les signataires du présent accord soucieux de favoriser la professionnalisation des jeunes ou des demandeurs d'emploi de faibles niveaux de qualification, conviennent, par exception aux dispositions précédentes, que, pour les salariés de niveau inférieur ou égal au bac, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et que la durée de formation peut être portée à 35%.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 5 ci-après.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être ni inférieure à 80% de la rémunération minimale prévue par la convention collective pour le groupe d'emploi de la qualification visée, ni à 80% du SMIC.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85% de la rémunération minimale prévue par la convention collective pour le groupe d'emploi de la qualification visée.

Les titulaires de contrats de professionnalisation sont positionnés dans le groupe de classification correspondant à la qualification visée.

Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises de télécommunications, les signataires du présent accord conviennent que donnent lieu prioritairement au financement par AUVICOM les contrats conclus avec :

- Les jeunes ou les demandeurs d'emploi de niveau au moins égal à bac à bac + 2 visant les qualifications professionnelles établies par la CPNE (en correspondance avec la cartographie de l'observatoire des métiers) : chargé de clientèle, conseiller client en boutique, technicien support client, technicien réseau, maintenance et/ou informatique, graphiste internet ainsi que les métiers de la famille des systèmes d'information. Ils conviennent que cette liste de priorité pourra être revue et/ou complétée par la CPNE en tant que de besoin,

- Les jeunes ou les demandeurs d'emploi de niveau inférieur au bac visant l'une des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou à défaut, un titre professionnel

conduisant aux mêmes métiers ou encore un diplôme visé à l'article 4 ci- après,

- Les salariés handicapés visant les mêmes qualifications, ou à défaut, un titre professionnel conduisant aux mêmes métiers ou encore un diplôme visé à l'article 4 ci-après.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation sont financées par AUVICOM sur la base d'un forfait horaire défini en annexe.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du salarié ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Les parties signataires conviennent que les contrats de professionnalisation doivent viser à favoriser une insertion durable de leurs titulaires dans l'entreprise ou à défaut sur le marché du travail. En conséquence, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée et ne donne pas lieu à embauche au sein de l'entreprise à son terme, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place un accompagnement pour la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique...).

#### **Article 4 : Les périodes de professionnalisation pour les salariés**

Sans préjudice de la conclusion des contrats de professionnalisation, la branche des télécommunications confrontée à une évolution technologique accélérée et à l'internationalisation des acteurs et des marchés, souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité de ses salariés en Contrat à Durée Indéterminée.

Elle souhaite donc, grâce à l'association d'une alternance de formation avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles, développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent suivre le format pédagogique suivant :

- Les périodes de professionnalisation doivent respecter le principe de l'alternance,
- Elles doivent comporter un minimum de 90 heures de formation lorsqu'elles ont vocation à être prises en charge par AUVICOM,
- Il est souhaitable qu'elle comporte une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement en amont afin de personnaliser les parcours,
- Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 5 ci-après,
- Elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises,
- La durée de la formation et de la période est déterminée par l'employeur en fonction des besoins clairement identifiés du bénéficiaire.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié qui souhaite mobiliser son DIF pour participer à une telle action. Elles peuvent être mises en oeuvre



pendant ou hors temps de travail.

Lors de la mise en œuvre de la période de professionnalisation, le contenu et le déroulement de la période et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié font l'objet d'un document écrit précisant :

- la durée de la période de professionnalisation,
- l'alternance travail/formation,
- le nombre d'heures réalisées pendant et en dehors du temps de travail,
- la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lorsque la formation a lieu en tout ou partie hors temps de travail, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Sont prioritairement éligibles à la participation financière d'AUVICOM l'ensemble des salariés suivants :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation,
- Les salariés handicapés,
- Les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou parental,
- Les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental,
- Les salariés de plus de 45 ans, et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle qui souhaitent consolider leur deuxième partie de carrière,
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Sont prioritairement éligibles au financement par AUVICOM :

- Les périodes de professionnalisation visant à l'acquisition d'une qualification établie ou reconnue par la CPNE, en correspondance avec l'évolution de la cartographie des métiers de l'observatoire,
- Les périodes de professionnalisation visant à l'acquisition d'un titre professionnel dans les domaines réseaux ou informatiques ou de services clients, notamment par la capitalisation de Certificats de Compétences Professionnelles (CCP). La CPNE établira la liste de ces titres,
- Les périodes de professionnalisation visant, dans le cadre d'une VAE, à l'obtention d'un diplôme figurant sur la liste des diplômes répertoriés par la CPNE en avril 2002, dès lors que la durée de formation est compatible avec les possibilités de financement d'AUVICOM. Cette liste pourra être révisée ou complétée par la CPNE,
- La participation à des actions de formation ayant un objectif de professionnalisation dans la branche. Ces objectifs, définis par la CPNE, devront permettre aux salariés d'élargir leurs compétences autour de leur qualification de base dans un contexte en évolution. Il en est ainsi, par exemple, de l'acquisition de compétences complémentaires en

management pour les commerciaux et les techniciens réseaux ou informatiques, ou de l'acquisition de compétences en relations-clients pour les salariés occupés à des fonctions techniques, ou encore de l'acquisition de compétences linguistiques pour les salariés appelés à évoluer dans un contexte international.

Les actions de formation des périodes de professionnalisation sont financées par AUVICOM sur la base d'un forfait horaire défini en annexe.

## **Article 5 : Le tutorat**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation.

Ils incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le contrat de professionnalisation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur est désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par les dispositifs de professionnalisation,
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Le tuteur examinera avec l'employeur, si nécessaire, la question de la charge de travail,
- le tuteur peut suivre deux salariés, trois au plus, tous contrats confondus y compris les contrats d'apprentissage,
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

En vue de développer la qualité du tutorat, ils proposeront aux entreprises de la branche un outil méthodologique, financé par AUVICOM, le cas échéant en mobilisant des cofinancements publics, régionaux, nationaux ou européens, pour aider les tuteurs à préparer leur mission et à réussir l'accompagnement des salariés en contrats ou en périodes de professionnalisation.

Ils conviennent en outre que la formation spécifique des tuteurs constitue une priorité de financement par AUVICOM, dans les limites fixées par la réglementation. En fonction des ressources disponibles à AUVICOM, l'exercice de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation pourra être également pris en charge.

#### **Article 6 : Le congé individuel de formation (CIF)**

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement au dispositif du CIF qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

La CPNE fait connaître aux Fongecif les particularités de la branche et les priorités qu'elle souhaite voir prises en compte pour les CIF des salariés de la branche visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

Les demandes de congés sont satisfaites par l'employeur dans les conditions légales.

#### **Article 7 : Le Compte épargne-temps (CET)**

Les entreprises ayant négocié un compte épargne-temps (CET) par accord d'entreprise peuvent modifier leur accord et intégrer les dispositions de l'article 2-66 de l'ANI pour permettre à leurs salariés d'utiliser, à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour :

- compléter à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre de leur CIF,
- indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Les accords peuvent également porter à 10 ans la période d'utilisation des droits à congés lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, voire ne plus limiter la durée d'utilisation pour les salariés de 45 ans et plus.

#### **Article 8 : Bilan de compétences et VAE**

Tout salarié relevant de la branche des télécoms peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Soucieux de pouvoir reconnaître une valeur objective aux acquis de l'expérience, notamment professionnelle, les signataires du présent accord entendent faire connaître les démarches de validation des acquis de l'expérience. Ils incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail

et d'une priorité d'accès à une VAE.

La prise en charge financière du bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Ces actions de bilan ou de validation des acquis contribuent à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Afin de favoriser la mise en place de parcours professionnels ou optimiser les dispositifs de formation qu'elles mettent en place, les entreprises de télécommunications peuvent également proposer, avec l'accord du salarié concerné, la réalisation d'un bilan de compétences ou une action de VAE, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

### **Article 9 : Entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie de préférence annuellement, et au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. L'article 6-2-1 de la convention collective est modifié en conséquence.

L'entretien doit se dérouler dans des conditions matérielles appropriées à son objet.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié s'attacheront à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner en vue d'une meilleure maîtrise de son emploi ou d'une évolution professionnelle future, ainsi que les possibilités de formation et notamment les modalités d'utilisation du DIF. Les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support dont une copie est remise au salarié.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

### **Article 10 : Attestation de formation et passeport formation**

Afin d'aider les salariés à valoriser les formations suivies dans ou hors de l'entreprise, et favoriser la mobilité tant interne qu'externe, les signataires du présent accord conviennent que :

- Toute formation professionnelle non sanctionnée par un diplôme, un titre homologué, un certificat de compétences professionnelles ou un certificat de qualification professionnelle, peut donner lieu, à la demande du salarié, à la délivrance d'une attestation précisant notamment les objectifs et les dates de formation,
- Chaque salarié pourra établir, à son initiative, un « passeport formation » lui permettant notamment d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation, soit du fait de ses expériences

professionnelles et dont il gardera la propriété et la responsabilité d'utilisation.

Les signataires du présent accord conviennent de favoriser l'utilisation du passeport élaboré par le CPNFP dont l'information et la diffusion doivent être assurées nationalement par le fonds visé à l'article L. 961-13 du code du travail.

Pour permettre au plus grand nombre de salariés de la branche de disposer de ce passeport, ils incitent également les entreprises à les informer et à mettre à leur disposition, sous forme électronique, ledit passeport.

### **Article 11 : Formation professionnelle dans les TPE/PME**

Du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, les TPE et les PME peuvent rencontrer des difficultés à mettre en œuvre des actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

La branche professionnelle des télécommunications entend poursuivre son soutien en faveur des plus petites entreprises et les accompagner dans la mise en œuvre du présent accord.

Afin de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, les signataires du présent accord conviennent de demander à AUVICOM :

- de développer auprès des responsables de ces TPE/PME et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés,
- d'informer en tant que de besoin les TPE/PME de l'aide financière apportée, dans certaines conditions par l'état, en compensation du salaire des salariés qu'elle recrute ou qui lui sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs pour assurer le remplacement des salariés en formation,
- de développer la mise en œuvre d'opérations collectives de formation pouvant leur être proposées,
- de les aider à monter des dossiers avec des financements régionaux ou européens.

### **Article 12 : Dispositions financières**

A l'exception de la contribution au financement des congés individuels de formation qui relève de la compétence interprofessionnelle et régionale des FONGECIF, la collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les entreprises de télécommunications relevant du champ d'application du présent accord, sont assurées par AUVICOM, dans les conditions ci-après :

#### **A) Entreprises employant moins de 10 salariés**

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, effectuer auprès d'AUVICOM un versement de 0,40% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution est portée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 à 0,55% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Ces sommes sont mutualisées dès leur réception, et affectées :

A concurrence de 0,15% au financement :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation selon les conditions et priorités définies aux articles 3 et 4 ci-dessus,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale dans les conditions définies par la réglementation.

La CPNE est habilitée, en tant que de besoin, à augmenter la part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par AUVICOM sur l'utilisation des fonds par les entreprises de moins de 10 salariés.

Le solde du montant des versements est affecté au financement :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du Plan de Formation de l'Entreprise (PFE) ou dans celui du DIF,
- de l'allocation de formation versée au salarié lorsque les actions de formation sont réalisées en dehors du temps de travail,
- et plus généralement, aux actions de formation définies à l'article 2-2 de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003.

## **B) Entreprises de 10 salariés et plus**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises employant au minimum 10 salariés doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution minimale équivalant à 1,6% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

1) effectuer un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent.

2) effectuer un versement de 0,50% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à AUVICOM. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité au financement :

- A concurrence de 0,20 % aux actions de formation liées aux contrats de professionnalisation dans les conditions et priorités définies à l'articles 3 ci-dessus, y compris les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale qui y sont associées dans les conditions définies par la réglementation,
- A concurrence de 0,20 % aux actions de formation liées aux périodes de professionnalisation dans les conditions et priorités définies à l'article 4 ci-dessus, y compris aux actions de

préparation et d'exercice de la fonction tutorale qui y sont associées dans les conditions définies par la réglementation,

- A concurrence de 0,10% aux frais de formation, et le cas échéant de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du DIF conformément aux dispositions de l'article 2 ci-dessus.

La CPNE est habilitée, en tant que de besoin, y compris en cours d'exercice, à modifier les enveloppes d'affectation au sein du 0,5% au vu des éléments communiqués par AUVICOM sur l'utilisation des fonds

**3) Effectuer un versement minimum de 0,09% à AUVICOM destiné, par ordre de priorité :**

- au financement d'actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du DIF accepté par l'entreprise,

- à la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou des contrats ou périodes de professionnalisation,

- à la prise en charge des rémunérations et des charges sociales des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou des contrats ou périodes de professionnalisation.

**4) Verser à AUVICOM le solde légal du plan de formation non utilisé à l'échéance légale, pour abonder les fonds mutualisés du plan.**

### **Article 13 : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi**

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétences de la convention collective des télécoms en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

#### **A) Missions de la CPNE**

La CPNE assure une mission en matière d'emploi d'une part et en matière de formation professionnelle d'autre part.

**En matière d'emploi**, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

A cet effet, elle procède à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.

Elle effectue toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

Elle est informée des licenciements collectifs portant sur dix salariés ou plus appartenant à un même établissement et peut, d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité

d'entreprise, être saisie des difficultés survenant au sein du comité d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique.

Elle établit annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

**En matière de formation professionnelle**, la CPNE a, de manière générale, pour rôle de promouvoir et de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche.

A ce titre, elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

Elle formalise le cahier des charges préalable à la création de nouveaux diplômes de formation initiale et (ou) émet les recommandations visant l'adaptation tant des contenus que des modalités pédagogiques et des diplômes homologués du périmètre de la Profession.

Elle formule des propositions sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère présenter un intérêt pour la Profession.

Elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle est consultée préalablement à la conclusion éventuelle de tous contrats avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Elle fait connaître aux FONGECIF les priorités professionnelles ou territoriales qu'elle définit en matière de congés individuels de formation.

En outre, conformément aux dispositions du présent accord et de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 :

- Elle établit la liste des qualifications professionnelles ou des titres et diplômes pouvant faire l'objet de contrat de professionnalisation ou de période de professionnalisation prioritairement éligibles au financement d'AUVICOM. Elle établit également la liste des actions ayant un objectif professionnalisant visées à l'article 4,

- Elle joue son rôle d'ajustement de la politique de formation de la branche en adaptant, en tant que de besoin et aux vues des informations communiquées par AUVICOM, la répartition des affectations au sein du 0,5% mutualisé, y compris si nécessaire, en cours d'exercice,

- Elle précise, si nécessaire, au vu des éléments communiqués par AUVICOM, les modulations de prise en charge des forfaits de remboursement des contrats et/ou des périodes de professionnalisation,

- Elle examine les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME,



- Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications en tenant compte, notamment, des travaux réalisés par l'observatoire des métiers.

## **B) Fonctionnement de la CPNE**

### **Composition**

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants d'UNETEL-RST.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

### **Périodicité des réunions**

Elle se réunit au moins deux fois par an et établit les points principaux de son ordre du jour d'une réunion sur l'autre. Elle peut, en temps que de besoin, se réunir de manière extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

### **Secrétariat**

UNETEL-RST en assure le secrétariat. Un règlement intérieur précise les règles de fonctionnement non prévues par le présent accord.

### **Financement des travaux**

La réalisation de ses travaux et les frais de fonctionnement sont financés par la contribution au financement du paritarisme des entreprises de la branche dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 12 avril 2002.

### **Remboursements des délégués**

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des délégués aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participations aux réunions paritaires ou de ses avenants de mise à jour ultérieurs.

## **Article 14 : Observatoire des métiers**

Face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques et anticipant les dispositions de l'accord national Interprofessionnel du 5 décembre 2003, la convention collective des télécommunications dans son titre VI, chapitre V, avait décidé de la mise en place d'un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

Cet observatoire, créé par accord du 12 avril 2002, dispose de son propre mécanisme de financement.

Sa mission centrale est axée sur l'analyse de l'évolution des métiers afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de partager un certain nombre d'informations sur les métiers et préparer les négociations de la branche. Il peut également mettre à la disposition des entreprises de la branche, et de leurs salariés, les informations sur l'évolution des métiers que

les partenaires sociaux de la branche auront jugé pertinentes.

Ses travaux doivent également permettre d'alimenter la réflexion de la CPNE dans la définition de ses actions en matière de formation.

### **Article 15 : Sécurisation juridique**

Le présent accord annule et remplace le chapitre III du titre VI de la convention collective nationale des Télécommunications intitulé « formation professionnelle ».

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

### **Article 16 : Bilan d'application du présent accord**

Les parties signataires s'engagent à établir, trois ans après l'entrée en application du présent accord, un bilan de la mise en œuvre du nouveau dispositif de formation professionnelle issu du présent accord.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront si nécessaire des mesures d'adaptation.

### **Article 17 : Champ d'application/Publication/Extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Article 18 : Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

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

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 24 septembre 2004

CFDT

CGT

CFTC

CGT-FO

CFE-CGC

UNETEL-RST

## **ANNEXE A L'ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **FORFAIT DE REMBOURSEMENT DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation visées à l'article 3 sont financées par AUVICOM sur la base d'un forfait horaire de 9,15\_.

Ce forfait peut être modulé par la CPNE, dans la limite de 20% en fonction des coûts moyens observés.

### **FORFAIT DE REMBOURSEMENT DES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION**

Les actions de formation des périodes de professionnalisation visées à l'article 4 sont financées par AUVICOM sur la base d'un forfait horaire de 20\_ par stagiaire.

Ce forfait peut être modulé par la CPNE, dans la limite de 20%, en fonction des coûts moyens observés.

### **FORFAIT DE REMBOURSEMENT DE LA FORMATION DES TUTEURS**

Les actions de formation des tuteurs visées à l'article 5 sont financées par AUVICOM sur la base d'un forfait horaire de 15 \_, dans la limite de 40 heures