

ACCORD RELATIF
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
DU 25 OCTOBRE 2004

SOMMAIRE

Préambule	4
Champ d'application	4
Titre 1 – L'observatoire des métiers et qualifications de la Propreté et Services Associés	5
Article 1 : L'observatoire des métiers et qualifications	5
Titre 2 - Le développement de compétences des salariés	5
Chapitre 1 - Les priorités de formation	5
Article 2 : Les publics prioritaires de la branche.....	6
Article 3 : Les objectifs prioritaires de la branche	6
Chapitre 2 - L'accès à la formation professionnelle	7
Article 4 : Le Droit Individuel à la Formation.....	7
Article 5 : La période de professionnalisation pour les salariés.....	7
Article 6 : Des modalités de formation adaptées et novatrices	8
Article 7 - Optimiser la gestion du compte épargne temps dans le domaine de la formation	8
Chapitre 3 - La diversité des publics et des situations	8
Article 8 : L'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme et l'initiation et le perfectionnement à la langue française	8
Article 9 : La formation des salariés à temps partiels et des salariés oeuvrant sur plusieurs sites	9
Article 10 : Les travailleurs handicapés.....	9
Chapitre 4 - Les compétences managériales de l'encadrement	9
Article 11 : Le rôle de l'encadrement.....	9
Article 12 : La fonction tutorale et les maîtres d'apprentissage	10
Chapitre 5 - Le plan de formation de l'entreprise	10
Article 13 : le plan de formation de l'entreprise	10
Chapitre 6 - L'information et la formation dans les PME	11
Article 14 : l'information et la formation dans les PME.....	11
Chapitre 7 – Les actions de formation et la Validation des Acquis de l'Expérience	11
Article 15 : les actions de formation et la Validation des Acquis de l'Expérience	11
Titre 3 - Les jeunes et les demandeurs d'emploi	12
Chapitre 1 – La politique d'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les dispositifs de la branche	12
Article 16 : L'attractivité de la branche.....	12
Article 17 : Des passerelles pour les jeunes et les adultes en vue de favoriser leur intégration professionnelle dans la branche	12
Article 18 : Les publics respectifs de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation	12
Chapitre 2 - Le développement de l'apprentissage	13
Article 19 : L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises.....	13
Article 20 : Le soutien aux CFA.....	13
Chapitre 3 - Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois	14
Article 21 : Le public :	14
Article 22 : La durée du contrat :.....	14
Article 23 : La durée de la formation :.....	14
Article 24 : Les forfaits horaires :	15
Article 25 : Le tutorat :	15

Titre 4 – Le développement territorial.....	15
Article 26 : Les contrats d'objectifs	15
Article 27 : Le réseau de proximité du FAF Propreté.....	15
Titre 5 - Le rôle des instances représentatives et paritaires	16
Article 28 : Les instances représentatives et paritaires.....	16
Article 29 : La négociation de branche	16
Article 30 : Le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE FP).....	16
Titre 6 - Dispositions financières	17
Article 31 : La collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche	17
Article 32 : La collecte et la mutualisation par l'OPCA des contributions minimales de 0,50% et de 0,15% relatives au financement des priorités de la branche	17
Article 33 : La collecte et la gestion des fonds par l'OPCA du plan de formation :	18
Titre 7 - Les modalités de mise en oeuvre et de révision de l'accord	19
Article 34 - La date d'entrée en vigueur de l'accord	19
Article 35 - La durée de l'accord	19
Article 36 - Le suivi de l'accord	19
Article 37 - La révision de l'accord	19
Article 38 -La dénonciation de l'accord.....	20
Article 39 –Dépôt et extension de l'accord	20

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la Propreté et des Services associés souhaitent créer, par le présent accord, les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions à venir et notamment le choc démographique, le développement des services associés et un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque salarié.

Ainsi, les partenaires sociaux partagent les ambitions de :

- rendre le secteur plus attractif et fidéliser les salariés, et notamment permettre aux salariés à temps partiels de progresser vers des contrats de travail à temps plein
- mieux qualifier les salariés et favoriser leur évolution professionnelle ;
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités dans le champ de la formation ;
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels le FAF Propreté, l'INHNI et le FARE.

Les partenaires sociaux de la branche de la Propreté et des Services associés souhaitent mener une politique de la formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en terme d'accès qu'en terme de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensé au bénéfice des salariés.

Les partenaires sociaux érigent l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent accord.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel particulièrement en ce qui concerne le plan de formation des entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les partenaires sociaux reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet accord.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français y compris les départements d'Outre-Mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF sous le code 747 Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou

- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 930A.

Sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ainsi que le ramonage.

Titre 1 – L’observatoire des métiers et qualifications de la Propreté et Services Associés

Article 1 : L’ observatoire des métiers et qualifications

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l’élaboration de leur projet professionnel, les partenaires sociaux décident la mise en place d’un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d’observatoire constituera une nouvelle mission de la CPNE FP et permettra à la branche de disposer d’éléments objectifs d’anticipation. Cette fonction sera organisée par la création au sein de la CPNE FP d’un comité de pilotage de l’observatoire.

Il fournira des données permettant notamment de :

- Définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l’ensemble des dispositifs de formation,
- Définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique.

La CPNE FP agissant en tant que comité de pilotage de l’observatoire décide :

- 1. de définir le programme de travail annuel
 - o réaliser ou faire réaliser des études de toutes natures sur les métiers et les qualifications
 - o garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés
- 2. Etablir les lettres de missions permettant au FAF Propreté de réaliser ou faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission et, d’y affecter les moyens humains nécessaires (dans la limite d’un emploi équivalent temps plein),
- 3. Faire réaliser le cas échéant des études, enquêtes auprès d’organismes compétents choisis par elle,
- 4. Assurer la veille permanente sur l’évolution des métiers,
- 5. Collecter les données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

La CPNE FP se réunit en comité de pilotage de l’observatoire, au moins deux fois par an, pendant la première période triennale.

Titre 2 - Le développement de compétences des salariés

Chapitre 1 - Les priorités de formation

Les partenaires sociaux définissent trois niveaux de priorités au sein de la branche professionnelle concernant les publics salariés dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs les concernant, c’est à dire dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du Droit individuel à la Formation. Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles mêmes prioritaires dans le présent accord. Ces priorités permettront aux entreprises de pouvoir bénéficier de financements complémentaires du FAF Propreté, dans la limite des fonds disponibles.

Article 2 : Les publics prioritaires de la branche

1^{ère} priorité – Afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : les agents de service, les femmes et les jeunes, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

2^{ème} priorité - Les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi de l'encadrement intermédiaire, de la maîtrise, cadres, ainsi que les employés administratifs pour favoriser l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent.

3^{ème} priorité - Pour les salariés dont la diversité des activités professionnelles nécessite des déplacements ou des interventions spécifiques (par exemple : services associés, laveurs de vitres, équipes volantes, travaux spéciaux, exceptionnels etc.), les partenaires sociaux décident d'un certain nombre d'actions qui s'entendent comme étant la troisième priorité de la branche, et cela afin de développer leur compétence.

Article 3 : Les objectifs prioritaires de la branche

Les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs suivants :

1 - Pour les agents de service, les femmes et les jeunes :

- Faciliter l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue en développant la démarche d'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française structurée par la branche, pour les entreprises de toute taille (cf. article 8 du présent accord),
- Renforcer les compétences techniques, organisationnelles et aptitudes de service ainsi que l'acquisition des compétences liées aux services associés,
- Faciliter l'accès à certains niveaux de qualification notamment par l'acquisition de certificats de qualification professionnelle construits par la branche,
- Développer la formation à la prévention des risques dans le respect de la législation en vigueur.

2 – Pour l'encadrement intermédiaire, la maîtrise, les cadres, les employés administratifs

Pour l'encadrement intermédiaire de proximité :

- Le développement des capacités techniques, organisationnelles (incluant les notions informatiques de base), managériales (animation des équipes, tutorat, entretien d'évaluation, motivation du personnel etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client)

Pour la maîtrise :

- L'acquisition de compétences commerciales, communication et gestion de sites notamment multiservices
- L'acquisition de compétences de base à la gestion des ressources humaines (recrutement, entretien d'évaluation, motivation du personnel, tutorat, gestion des compétences....).

Pour les cadres :

- Le développement des compétences commerciales (notamment sur la dimension « services »), de l'organisation, de gestion des sites (législation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management (notamment le tutorat).
- Le développement de démarches de gestion des ressources humaines prenant appui sur les outils de la branche professionnelle (OASIS, ODYSSE, Répertoire des Compétences, Plateforme NOE de formation au multiservices,....).

Pour les employés administratifs :

- le développement de compétences favorisant leur évolution professionnelle particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de l'évolution technique des outils de gestion.

3 - Pour les salariés dont la diversité des activités professionnelles nécessite des déplacements ou des interventions spécifiques développant leur compétence :

- La formation nécessaire à l'acquisition de compétences liées à la prévention des risques lors d'interventions spécifiques (CACES, cariste et /ou PEMP, habilitations électriques H1B1 et HOB0, brevet de Sauveteur- Secouriste du Travail : SST etc.), ainsi que l'acquisition du permis de conduire.

Par ailleurs, les partenaires sociaux estiment important le développement des compétences, dans le cadre d'actions pilotes, de dirigeants salariés de PME., et ce, par la mise en place de démarches de progrès alternant formations collectives et individuelles, sur des thèmes débouchant sur la gestion des ressources humaines et la formation, la maîtrise de l'organisation, des indicateurs de gestion, de la conduite de démarches de qualité.

Chapitre 2 - L'accès à la formation professionnelle

Article 4 : Le Droit Individuel à la Formation

Le Droit Individuel à la Formation s'applique à tous les salariés à temps plein et à temps partiel en contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise. Les partenaires sociaux décident d'augmenter le crédit d'heures annuel acquis au titre du DIF à 21 heures, le plafond légal est porté à 126 heures.

Ainsi, pour les salariés à temps plein le nombre d'heures est plafonné à 126 heures sur une durée de six ans. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au prorata temporis, il est également plafonné à 126 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées. Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation se réalisent en dehors du temps de travail.

La mise en œuvre du DIF ainsi que ses modalités restent à l'initiative du salarié en accord avec son employeur, par accord écrit entre les parties ou dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies par le présent accord dans l'article 3, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le salarié est informé annuellement, avec le bulletin de salaire du mois de décembre, du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Considérant la particularité de la branche liée à l'application du transfert conventionnel des salariés (accord du 29 mars 1990), la condition d'un an requise pour bénéficier des heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation s'apprécie par rapport à la date du contrat de travail en cours reprenant l'ancienneté acquise en cas de transfert conventionnel.

Concernant les salariés dont le contrat de travail se poursuit au sein de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante fait connaître, par écrit, à l'entreprise entrante le nombre d'heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation pour chaque salarié transféré. En cas de transfert d'un salarié pour une partie de son temps de travail, les droits acquis au titre du DIF transférés sont ceux relatifs au temps de travail ainsi transféré.

Selon les ressources financières disponibles et les demandes individuelles à satisfaire, le Conseil d'Administration du Faf-Propreté pourra être amené à faire varier le taux et/ou le type de remboursement de frais relatif à sa prise en charge sur les fonds mutualisés.

Article 5 : La période de professionnalisation pour les salariés

La période de professionnalisation pour les salariés peut être mise en œuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur dès lors que leur qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations pour favoriser leur maintien dans l'emploi. Elle peut permettre aux salariés l'accès à l'élargissement de leurs activités par une formation orientée vers le développement des services associés.

La période de professionnalisation doit permettre notamment la réalisation de formations diplômantes ou qualifiantes, particulièrement en vue de l'obtention des Certifications de branche actuellement en cours de construction.

Le bénéfice de la prise en charge financière totale ou partielle du Faf Propreté est subordonné à sa décision, ainsi que les demandes de financement des actions d'évaluation et d'accompagnement liées à cette période, qui doivent être présentées par l'entreprise conformément au protocole élaboré par le FAF Propreté.

Les formations accessibles dans le cadre de la période de professionnalisation sont définies dans le chapitre I du présent accord.

La prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des coûts pédagogiques des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation de la période de professionnalisation est de 10 à 30 euros de l'heure, 50 euros maximum de l'heure pour les cas exceptionnels et 300 euros maximum par jour pour le bilan de positionnement. Si au cours de la mise en œuvre du présent accord, il est nécessaire de modifier ces forfaits, la CPNE FP de la branche procédera, sur proposition du FAF Propreté, aux modifications nécessaires.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement de la période de professionnalisation pour les salariés ne prendra effet qu'après accord préalable du FAF Propreté .

En cas d'insuffisance de ressources financières, le conseil d'administration du FAF Propreté pourra ajuster les types de prise en charge.

Article 6 : Des modalités de formation adaptées et novatrices

Les actions de formation devront prendre en compte les diverses modalités d'acquisition des salariés du secteur et développer des types de pédagogies adaptées partant de l'expérience et s'appuyant sur l'alternance.

Compte tenu des contraintes à mobiliser des périodes de formation du fait des particularités de l'organisation des chantiers et du phénomène multi employeurs, les partenaires sociaux souhaitent favoriser la fragmentation des actions de formation. Ainsi, ils s'engagent avec le concours du FAF Propreté à favoriser la conception et la réalisation d'actions, correspondant à un projet professionnel, réparties en actions de courte durée correspondant à des objectifs intermédiaires clairement déterminés et pouvant être validés.

Les parties signataires se déclarent convaincues de la nécessité de développer dans un cadre structuré les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication pour favoriser le développement de l'individualisation des formations. Toutefois, elles définissent de manière formelle ces actions comme des actions de formation aux conditions suivantes :

- un programme de formation est décrit et identifie des objectifs pédagogiques,
- une durée minimum est identifiée pour la réalisation du cursus et un dispositif simple assure la traçabilité du temps passé par l'apprenant,
- de préférence, il est recommandé la mise en place d'un accompagnement individualisé afin d'optimiser l'utilisation du logiciel de formation.

Article 7 - Optimiser la gestion du compte épargne temps dans le domaine de la formation

Le Compte Epargne Temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998. Les partenaires sociaux décident, par avenant au dit accord, d'élargir l'utilisation du Compte Epargne Temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

Chapitre 3 - La diversité des publics et des situations

Article 8 : L'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme et l'initiation et le perfectionnement à la langue française

Les partenaires sociaux considèrent la maîtrise des écrits professionnels ainsi que l'initiation et le perfectionnement à la langue française comme des axes essentiels pour l'accès et le développement de la formation. A ce titre, et pour favoriser son développement auprès des salariés concernés, les partenaires sociaux décident d'affecter annuellement à ces actions 5% au moins des fonds mutualisés de la Branche (article 32 du

présent accord) ; au cas où ce pourcentage n'a pu être atteint, le reliquat sera affecté aux fonds mutualisés. Dans ce cadre, la CPNE FP définira annuellement le nombre et la durée des actions prioritaires financées en tout ou partie par l'OPCA, notamment en ce qui concerne la période de professionnalisation sur proposition du Conseil d'Administration du FAF Propreté.

Article 9 : La formation des salariés à temps partiels et des salariés oeuvrant sur plusieurs sites

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de développer, pour ces salariés, des actions de formation spécifiques sur site, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur ou fixées par le FAF Propreté.

La branche entend reconnaître ainsi comme action de formation toute action permettant au salarié de progresser à partir d'une approche pédagogique organisant un diagnostic des compétences préalables, une démarche de formation organisée et ponctuée par des modalités d'évaluation.

Article 10 : Les travailleurs handicapés

Les partenaires signataires recommandent aux entreprises, en application des dispositions des articles L 323.1 et L934.2, alinéa 15 du code du travail, de privilégier l'emploi des handicapés et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences.

Ils entendent développer la convention avec l'AGEFIPH afin notamment :

- de participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes handicapées
- de contribuer à l'intégration des personnes handicapées en développant des modalités d'accueil adaptées en entreprise,
- de favoriser le maintien dans l'emploi les travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation promues par l'AGEFIPH,
- de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, notamment le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise,

Chapitre 4 - Les compétences managériales de l'encadrement

Article 11 : Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement joue un rôle moteur dans l'identification des compétences et des besoins de formation des salariés. Il facilite l'information relative à la formation, encourage à la participation des salariés. Il met en œuvre des actions de formation.

Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement de compétences de la branche.

Les partenaires sociaux préconisent aux entreprises d'intégrer dans l'organisation du travail de l'encadrement d'exploitation cette dimension formatrice.

Les différentes missions assurées par l'encadrement peuvent recouvrir notamment :

- l'accueil et le suivi des personnes sous statut scolaire ou stagiaire de la formation professionnelle amenées à intervenir dans l'entreprise dans le cadre de leurs parcours de formation ou d'orientation,
- l'exercice du tutorat lors de l'intégration des jeunes et d'adultes sous contrat de professionnalisation, et d'apprentissage,
- La conduite d'entretiens d'évaluation et la préconisation d'actions à réaliser, notamment de formation.

Article 12 : La fonction tutorale et les maîtres d'apprentissage

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises, les partenaires sociaux considèrent comme primordial le rôle des tuteurs. Ils recommandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation.

Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement de compétences de la branche.

A ce titre, ils demandent à la CPNE FP de définir annuellement le nombre des actions de formation faites dans ce cadre, sur proposition du FAF Propreté.

Les partenaires sociaux s'entendent sur l'importance de poursuivre leur campagne nationale de formation des tuteurs appuyée par les opérateurs de la branche.

Le FAF Propreté définira les critères de prise en charge financière de la fonction tutorale (durée, coût horaire ou forfait de prise en charge) dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Pour développer l'apprentissage des jeunes dans les entreprises, les partenaires sociaux s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des maîtres d'apprentissage et demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la législation en vigueur.

Le maître d'apprentissage est choisi, sur la base du volontariat, par l'employeur et doit disposer des compétences professionnelles nécessaires à l'obtention de l'agrément.

Chapitre 5 - Le plan de formation de l'entreprise

Article 13 : le plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux considèrent le plan de formation de l'entreprise comme un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent leur soutien et leur appui au FAF Propreté, dont une des missions est l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et la définition de leurs actions de formation.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année un programme pluri-annuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche dans le chapitre I ainsi que des perspectives économiques, de la diversification des activités et des modes d'organisation du travail. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, ce programme définit les perspectives d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre.

Les actions d'adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Cependant, les salariés pourront, s'ils en font la demande écrite auprès de leur employeur, se former en vue de leur développement de compétences en dehors du temps de travail. Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les huit jours par le salarié. Les salariés pourront ainsi bénéficier de l'allocation prévue par les textes en vigueur, soit 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans ce cas, l'entreprise définit 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 de 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, et feront l'objet d'un suivi entre le salarié et l'employeur, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Chapitre 6 - L'information et la formation dans les PME

Article 14 : l'information et la formation dans les PME

Les partenaires sociaux invitent le FAF Propreté à intensifier et développer la qualité de l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les jeunes et les salariés des petites et des moyennes entreprises, en s'appuyant sur les différents opérateurs de la branche.

Les besoins en financement de ces actions peuvent dépasser les limites actuelles des frais de gestion et d'information, s'ils tiennent compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP.

Les modalités spécifiques de réalisation de ces actions seront définies par le FAF Propreté.

Le FAF Propreté informera les entreprises du concours de l'Etat quant à sa contribution financière au remplacement des salariés partis en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Son Conseil d'Administration fixera un forfait annuel de prise en charge des actions de formation des petites entreprises de moins de 10 salariés, révisable en cours d'exercice selon les ressources disponibles et les montants sollicités.

Le FAF Propreté favorisera le recours aux co-financements publics régionaux pour les plans de formation dont les coûts dépasseraient les forfaits. Il pourra être amené à augmenter le forfait de prise en charge dans ce type de cas pour les plans de formations entrant dans les priorités de branche définies en chapitre I.

Chapitre 7 – Les actions de formation et la Validation des Acquis de l'Expérience

Article 15 : les actions de formation et la Validation des Acquis de l'Expérience

Toute action de formation donne lieu à la remise d'une attestation, ou d'une certification, ou d'unité capitalisable, ou de diplôme, ou de titre, ou de reconnaissance par la convention collective de branche.

L'organisme de formation devra préciser les conditions de mise en oeuvre. L'attestation ou le document de certification comportera notamment les éléments suivants :

- l'objet de la formation,
- les dates de stage et la durée,
- l'indication de l'organisme dispensateur.

A l'issue de la période de formation, les employeurs s'attacheront à prendre en compte les qualifications acquises. Afin de permettre aux salariés de faire état des actions de formation dont ils ont bénéficié, un exemplaire du document écrit devra leur être remis.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une filière de Certificats de Qualification Professionnelle de branche est en cours de construction, accompagné de la création d'un organisme certificateur de branche et d'une attribution nouvelle de la CPNE FP dans la délivrance des CQP. Ils soulignent leur attachement à la réussite de ce nouveau moyen d'évolution professionnelle.

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance des salariés du secteur, de l'expérience en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme.

Les partenaires sociaux conviennent que les modalités seront envisagées dans la suite du prochain accord national interprofessionnel visant particulièrement ce dispositif, et devront prendre en compte les particularités des salariés de la branche.

Titre 3 - Les jeunes et les demandeurs d'emploi

Chapitre 1 – La politique d'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les dispositifs de la branche

Article 16 : L'attractivité de la branche

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en œuvre d'un apprentissage de qualité.

Ils souhaitent développer leur action dans trois directions :

- L'amélioration et la poursuite des actions de communication sur les métiers en vue de favoriser une meilleure connaissance des opportunités offertes par le secteur, visant particulièrement les jeunes sortis du système scolaire et les demandeurs d'emploi.
- La promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises est une priorité. Il permet notamment de constituer un vivier privilégié de jeunes diplômés pour les entreprises de la branche.
- Le développement du contrat de professionnalisation constituera une voie privilégiée pour intégrer la branche et y consolider ou y acquérir un métier et une qualification, pour les jeunes et adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un diplôme en apprentissage.

Article 17 : Des passerelles pour les jeunes et les adultes en vue de favoriser leur intégration professionnelle dans la branche

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la création ou le développement de parcours de formation permettant aux jeunes et aux adultes, qui en ont besoin, d'acquérir les pré requis nécessaires avant de s'engager dans un processus de formation plus long de type contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.

Les axes principaux de ces parcours seront les suivants :

- maîtrise de l'écrit et de l'oral en français à partir des documents professionnels,
- connaissance des métiers et validation du projet professionnel,
- connaissance de base dans les domaines de l'hygiène et de l'environnement.

Article 18 : Les publics respectifs de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation

L'apprentissage est la voie de formation diplômante privilégiée pour les jeunes pour se préparer aux métiers du secteur de la propreté et services associés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante, à savoir : CAP Maintenance et Hygiène des Locaux, BEP Métiers de l'Hygiène, de la Propreté et de l'Environnement (ancien BEP Bioservices à dominante Maintenance et Hygiène des Locaux), BAC PRO Hygiène-Environnement, BTS Hygiène Propreté Environnement, Titre Homologué Niveau II « Responsable de service Hygiène et Propreté » et le Titre Niveau I « Manager du développement du multiservice associé à la propreté ». Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par apprentissage pour les jeunes.

Le contrat de professionnalisation permet aux jeunes et aux adultes d'acquérir un certificat de qualification professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE FP, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche. Les adultes pourront également accéder par cette voie aux titres et aux diplômes. Pour les jeunes, l'accès aux titres et aux diplômes ne sera possible par cette voie que dans les cas où l'offre de formation du secteur géographique ne leur permet pas d'y accéder par l'apprentissage. Dans ce cas, les partenaires sociaux confient à l'OPCA le soin de définir le cadre et les critères d'acceptation ou de refus de prendre en charge le contrat de professionnalisation, compte tenu de sa connaissance de l'offre de formation de proximité et du besoin de réponse aux parties contractantes, jeunes et entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent la priorité qu'ils souhaitent donner aux opérateurs de la branche en ce qui concerne l'ensemble des formations professionnelles destinées aux jeunes et aux demandeurs d'emplois.

Chapitre 2 - Le développement de l'apprentissage

Article 19 : L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

Afin de rendre attractif l'apprentissage dans la branche pour les jeunes, les parties signataires décident de fixer les barèmes de rémunérations au-dessus des minima obligatoires. Les parties signataires décident également d'harmoniser ces barèmes afin de les rendre plus lisibles pour les jeunes et pour les entreprises.

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
- 18 ans	40%	50%	65%
18/20 ans	55%	65%	80%
21 ans et +	70%	80%	85%

Tous ces pourcentages se calculent sur la base du revenu minimum hiérarchique de l'emploi occupé à l'embauche, ou du SMIC s'il est supérieur.

Article 20 : Le soutien aux CFA

Les partenaires sociaux s'accordent pour octroyer les moyens nécessaires aux CFA Propreté gérés par leur organisme gestionnaire, l'INHNI.

En lien avec les Conseils régionaux et en fonction de ses besoins, la branche apportera son concours à l'INHNI pour développer le dispositif d'apprentissage.

A cet effet, ils décident d'affecter une partie des fonds mutualisés par le FAF Propreté en vue de contribuer au financement du fonctionnement des CFA Propreté. Cette affectation sera réalisée annuellement selon les besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et, selon les possibilités financières de l'OPCA.

L'INHNI fera parvenir une demande justifiée chaque année auprès du conseil d'administration du FAF Propreté.

Dans le cadre des modalités de suivi annuel de l'exécution de cette disposition, l'INHNI devra faire parvenir au FAF Propreté le bilan financier correspondant.

Dans le même esprit, les partenaires décident également d'affecter une partie des fonds collectés au titre de la taxe d'apprentissage, de manière prioritaire, au financement des CFA Propreté tant pour leur fonctionnement que pour les équipements et investissements, selon les besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et selon les possibilités financières relatives à la collecte et aux fonds disponibles.

Chapitre 3 - Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois

Article 21 : Le public :

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une certification ou une qualification professionnelle, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités proposés par la branche
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 22 : La durée du contrat :

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent de trois exceptions :

- a - Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les pré-requis nécessaires, particulièrement la maîtrise des écrits professionnels.
- b - Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre :
 - o Pour le public jeune, dans un secteur géographique où il n'y a pas d'offre de formation par apprentissage.
 - o pour des adultes, quel que soit le territoire.
- c - Le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP de la branche le nécessitera. Il appartiendra à la CPNEFP de définir pour chaque CQP la durée du contrat de professionnalisation.

Article 23 : La durée de la formation :

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25% de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25% dans les cas suivants :

- a - Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des pré-requis nécessaires, principalement en terme de maîtrise des écrits professionnels et d'initiation et de perfectionnement de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant.
- b - Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre,
- c - Pour les formations qualifiantes relatives aux services associés.
- d - La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au delà de 25% de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE FP de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 24 : Les forfaits horaires :

La prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est limitée à 10 euros de l'heure par stagiaire pour les formations transversales en groupe, 15 euros de l'heure par stagiaire pour les formations techniques et 20 euros de l'heure pour les formations se déroulant dans de petits bassins d'emploi (4 à 5 stagiaires).

Afin de lutter contre la précarité de l'emploi et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les partenaires sociaux majorent la prise en charge financière de 10 % des contrats de professionnalisation qui sont conclus en CDI.

Cette majoration de 10 % concerne également les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui se poursuivraient par un contrat à durée indéterminée.

Cette prise en charge majorée sur les fonds mutualisés de la professionnalisation sera en tout état de cause limitée au coût de la formation.

Si au cours de la mise en œuvre du présent accord, il est nécessaire de modifier les forfaits horaires, la CPNE FP de la branche procédera, sur proposition du FAF Propreté, aux modifications nécessaires.

En cas d'insuffisance de ressources financières, le conseil d'administration du FAF Propreté pourra ajuster les types de prise en charge.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable du FAF Propreté. Conformément à l'application du présent accord, le FAF Propreté pourra être amené à ne pas pouvoir donner son accord pour prendre en charge financièrement le contrat de professionnalisation.

Article 25 : Le tutorat :

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises, les partenaires sociaux considèrent comme primordial le rôle des tuteurs. Ils recommandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement de compétences de la branche.

Titre 4 – Le développement territorial

Article 26 : Les contrats d'objectifs

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée, visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au développement des actions visant l'information et l'orientation des jeunes et des adultes dans la branche professionnelle. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle dans le développement de dispositifs de passerelles conformément à l'article 17 du présent accord. Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, la localisation souhaitable des formations et leur durée prévisionnelle.

Ils demandent que des contrats d'objectifs inter régionaux puissent être conclus entre la branche et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises les rend nécessaire.

Article 27 : Le réseau de proximité du FAF Propreté

Les partenaires sociaux rappellent que le réseau actuel des agences du FAF Propreté constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils souhaitent le renforcement des actions territoriales développées par leur OPCA.

Titre 5 - Le rôle des instances représentatives et paritaires

Article 28 : Les instances représentatives et paritaires

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, doivent être informés et consultés par l'employeur sur le plan de formation de l'entreprise.

Cette consultation permet aux représentants du personnel de formuler un avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir, ainsi que sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Article 29 : La négociation de branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche se réunissent, tous les trois ans, conformément aux dispositions en vigueur pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Un bilan de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 30 : Le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE FP)

La CPNE FP a eu une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont rendues publiques.

Dans le cadre de la réforme relative à la formation professionnelle tout au long de la vie issue de l'accord national inter professionnel du 5 décembre 2003 suivie de la loi du 4 mai 2004, et enfin enrichie par le présent accord, la CPNE FP de la propreté voit ses missions élargies :

- Elle devient l'instance de délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle de la branche. Il lui appartiendra également, lors de la création de CQP, de définir pour chacun la durée de formation nécessaire en vue d'ouvrir la possibilité de réalisation dans le cadre des contrats de professionnalisation. Elle fixera également la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci peut dépasser 12 mois (art. 23 du présent accord de branche).
- Elle procédera sur proposition du FAF Propreté, aux modifications nécessaires des forfaits de prise en charge par le FAF Propreté concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation (art. 24 du présent accord) ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés. (art. 5 du présent accord).
- Elle pourra établir des qualifications professionnelles complémentaires en vue de la réalisation de contrats de professionnalisation.
- Elle devra définir annuellement le nombre et la durée des actions prioritaires financées en tout ou partie par l'OPCA relative à la lutte contre l'illettrisme conformément à l'article 8 du présent accord, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation sur proposition du conseil d'administration du FAF Propreté.

- Elle devra définir annuellement le nombre des actions de formation faites en vue du développement du tutorat, sur proposition du FAF Propreté, conformément à l'article 12 du présent accord,
- Elle sera consultée préalablement à la conclusion d'accords cadres relatifs aux Engagements De Développement de la Formation et des contrats d'objectifs,
- Elle fera également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications,

La CPNE FP se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions nouvellement définies. La CPNE FP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications se réunit au moins deux fois par an, pendant la première période triennale.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la FEP.

Titre 6 - Dispositions financières

Article 31 : La collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche

Les partenaires sociaux rappellent que le FAF Propreté est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la branche, créé par l'accord du 29 juillet 1993 étendu le 8 décembre 1993 et agréé en décembre 1993 et mars 1995. Compte tenu des nouvelles modalités financières relatives à l'application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et de l'application de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, les partenaires sociaux désignent le FAF Propreté comme collecteur des fonds de la formation professionnelle selon les modalités ci-dessous :

Article 32 : La collecte et la mutualisation par l'OPCA des contributions minimales de 0,50% et de 0,15% relatives au financement des priorités de la branche

✓ La contribution de 0,50% de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus, est versée obligatoirement et intégralement au FAF Propreté qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs,
- du financement des 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 professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche,
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

✓ La contribution de 0,15% de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés, est versée obligatoirement et intégralement au FAF Propreté qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés

- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs,
- du financement des 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 professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche,
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les contributions de 0,50% et de 0,15% seront mutualisées dans la même section, par le FAF Propreté.

La prise en charge financière des différents coûts dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation (0,50% et 0,15%) ne prendra effet qu'après accord préalable du FAF Propreté. Conformément à l'application du présent accord, le FAF Propreté pourra être amené à ne pas pouvoir donner son accord pour la prise en charge financière.

Article 33 : La collecte et la gestion des fonds par l'OPCA du plan de formation :

✓ Les entreprises de 10 salariés et plus seront soumises aux versements obligatoires minimum au FAF Propreté de :

- 50% du 0,9 assis sur les salaires de l'année 2005 (à compter du 1^{er} janvier 2005), et à verser au plus tard le 28 février 2006,
- de 70% du 0,9 pour les années suivantes, soit à compter du 1^{er} janvier 2006

✓ La contribution du 0,90% de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du Droit Individuel à la Formation,
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que dans le cadre de la période de professionnalisation pour les salariés
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

✓ Les entreprises de 10 salariés et plus seront soumises au versement obligatoire au FAF Propreté du reliquat de la contribution des entreprises à la formation professionnelle continue, non versée à la date d'échéance légale au 31 décembre de l'année de référence.

✓ La contribution des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement au FAF Propreté. Elle est de 0,25% de la masse salariale 2004, à verser au plus tard le 28 février 2005 et de 0,40% de la masse salariale pour les années suivantes, selon les textes législatifs, règlementaires et conventionnels en vigueur. Cette contribution sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du DIF,

- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

Les sommes collectées au titre du plan de formation seront mutualisées dans une section séparée.

Dans le cadre d'Action d'Intérêt Collectif (AIC) une partie des contributions excédentaires des entreprises de 10 salariés et plus et des entreprises de moins de 10 salariés pourra être mutualisée pour la réalisation d'actions prioritaires de la branche, aux niveaux national et/ou régional, fixée annuellement par le Conseil d'Administration de l'OPCA.

Titre 7 - Les modalités de mise en oeuvre et de révision de l'accord

A compter de son entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace l'accord national sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la branche du nettoyage industriel en date du 29 juillet 1993.

Article 34 - La date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 35 - La durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Article 36 - Le suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

Article 37 - La révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

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

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

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

Article 38 -La dénonciation de l'accord

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes, dans les conditions prévues par l'article L 132.8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de trois mois.

Article 39 -Dépôt et extension de l'accord

IL fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail. Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à Villejuif, le 25 octobre 2004

Signataires :

Pour la F.E.P. :

Le Président

Guy Auffret

Le Président de la Délégation patronale

Michel Mirallès

Pour la Fédération des Ports & Docks – CGT

Daniel Lefebvre

Pour FO/FEETS

Jean Hédou

Pour la Fédération des Services CFDT

Didier BONTE

Pour la SNCTAN-CGC

José Pinto Da Faria / Gérard Berger

Pour la CFTC – SEGIC - CSFV

Kadhija Chlait