

**ACCORD RELATIF A LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DU
TRANSPORT AERIEN**

ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DU TRANSPORT AERIEN

PREAMBULE

TITRE I : INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIES

- ARTICLE 1 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
- ARTICLE 2 : LE BILAN DE COMPETENCE
- ARTICLE 3 : LE PASSEPORT FORMATION
- ARTICLE 4 : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE
- ARTICLE 5 : DISPOSITION SPECIFIQUE

TITRE II : LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

- ARTICLE 6 : LE PLAN DE FORMATION
- ARTICLE 7 : LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F)
- ARTICLE 8 : LA PROFESSIONNALISATION
 - 8.1 : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
 - 8.2 : LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION
- ARTICLE 9 : L'ACCOMPAGNEMENT TUTORAL
- ARTICLE 10 : LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE
- ARTICLE 11 : UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) A LA FORMATION

TITRE III : ACCES SPECIFIQUE A LA FORMATION EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIES

- ARTICLE 12 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- ARTICLE 13 : DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES DANS LEUR SECONDE PARTIE DE PARCOURS PROFESSIONNEL
- ARTICLE 14 : INSERTION ET FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
- ARTICLE 15 : ACCES A LA FORMATION DES SALARIES NE POSSEDANT NI DIPLOME, NI QUALIFICATION PROFESSIONNELLE RECONNUE
- ARTICLE 16 : ACCES A LA FORMATION DES SALARIES DES PME

TITRE IV : ROLES ET MISSIONS DES INSTANCES PARITAIRES

- ARTICLE 17 : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'AERIEN
- ARTICLE 18 : LE ROLE DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES POUR L'EMPLOI
- ARTICLE 19 : LE ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE
- ARTICLE 20 : PARTENARIATS DE LA BRANCHE AU NIVEAU TERRITORIAL ET NATIONAL

TITRE V : LES DISPOSITIONS FINANCIERES

- ARTICLE 21 : ADHESION A L'O.P.C.I.B.
- ARTICLE 22 : VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'O.P.C.I.B.
- ARTICLE 23 : L'UTILISATION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE MUTUALISES AU SEIN DE L'O.P.C.I.B.
- ARTICLE 24 : LA SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

TITRES VI : DISPOSITIONS DIVERSES

- ARTICLE 25 : CHAMP D'APPLICATION
- ARTICLE 26 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD
- ARTICLE 27 : DUREE DE L'ACCORD
- ARTICLE 28 : CLAUSE DE NON DEROGATION
- ARTICLE 29 : DEPOT ET PUBLICITE

Préambule

Les signataires du présent accord entendent poursuivre l'impulsion donnée ces dernières années au dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche du transport aérien.

Ils prennent en compte la mutation du cadre juridique issu de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 mais également les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les travaux paritaires, s'appuyant sur les études prospectives menées notamment dans le cadre de l'Observatoire des Métiers du transport aérien et des CPNE ont permis d'identifier de nombreux facteurs qui vont affecter profondément et durablement l'activité, les emplois et les métiers de la branche.

Les entreprises devront ainsi intégrer les dispositions applicables aux professions réglementées, en particulier dans le cadre de la construction européenne ou des normes OACI.
Elles devront également conduire les changements nécessaires pour répondre aux mutations liées aux nouvelles formes de concurrence en particulier le développement des compagnies à bas coûts et du réseau ferroviaire à grande vitesse, à l'évolution des attentes des clients, des services et des technologies.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en oeuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du transport aérien et participer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- Contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes techniques, des organisations du travail, des technologies et des attentes des clients.
- Concourir à la réalisation des projets professionnels et du souhait de l'évolution professionnelle et de mobilité des salariés.
- Favoriser le retour à l'emploi des salariés de la branche fragilisés notamment à la suite de la disparition récente de nombreuses entreprises de la branche.

- Permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif, une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois dans le monde du travail.
- Favoriser par des dispositions concrètes, l'égalité professionnelle « hommes-femmes » à l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle, mais aussi les salariés à temps partiel, les salariés en seconde partie de parcours professionnel et les salariés handicapés.
- Participer à l'amélioration de la sécurité, de la fiabilité et de la qualité du service dans les différentes activités du transport aérien.

La formation professionnelle peut également par des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances offrir aux travailleurs dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative (article L.900-2 al.6 du code du travail)

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises.

Elles affirment leur volonté de construire et mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins et la gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels dans une logique de co-construction.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit :

Titre I / Information et orientation des salariés

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs - permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

Article 1 L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise de la branche bénéficie au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les entreprises veilleront à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi de ces entretiens professionnels.

Les entreprises ayant déjà mis en place un dispositif d'entretien veilleront à ce qu'il prenne en compte les dispositions prévues par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 2 Le bilan de compétences

Le bilan de compétence contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut notamment dans le cadre de l'entretien professionnel demander à bénéficier d'un bilan de compétence, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

Article 3 Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Les parties signataires souhaitent que chaque salarié de la branche du transport aérien puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Article 4 La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie tout salarié, dans le cadre

d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 5 Disposition spécifique

Les parties signataires du présent accord conviennent que la commission nationale mixte procédera avant la fin du premier trimestre 2005 à l'examen des dispositions qui pourraient être arrêtées par les signataires de l'accord interprofessionnel pour ce qui concerne les conditions de mise en œuvre et le cas échéant les modalités de financement, de «l'entretien professionnel», du «bilan de compétence», du «passeport formation», de la «validation des acquis de l'expérience»

Titre II / La formation tout au long de la vie professionnelle

Article 6 Le plan de formation

Afin de prendre en compte les dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 le projet de plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement précisera chaque année dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- Celles correspondant à des actions d'adaptation au poste de travail au sens de l'article L.932-1- I du code du travail, mises en œuvre pendant le temps de travail et donnant lieu pendant leurs réalisations au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- Celles correspondant à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés, mises en œuvre pendant le temps de travail, rémunérées au taux normal, et dont les éventuels dépassements d'horaires sont régis par l'article 932-1- II du code du travail.
- Celles correspondant à des actions de développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise. Elles peuvent être mises en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail conformément à l'article 932- 1- III, IV et V du code du travail. Cet article définit en particulier les modalités prévues pour les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail au regard des conditions d'accord et de refus du salarié, de sa rémunération et des engagements respectifs de l'entreprise et du salarié.

Compte tenu de la diversité des entreprises exerçant leur activité dans la branche du transport aérien ainsi que des besoins et des attentes des salariés en matière de formation, les actions présentées dans le document d'information lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation devront être affectées à l'une ou l'autre des trois catégories énoncées. Une même action en fonction du public et de l'objectif visé pourra éventuellement relever de différentes catégories.

Les entreprises prendront connaissance des dispositions et des orientations définies au niveau de la branche du transport aérien par les parties signataires du présent accord.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation.

Conformément à l'article 2-11 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 7 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures.

Conformément à l'article L 931-20-2 du code du travail les salariés employés en vertu d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L.933-1 au prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois fixé au b de l'article L 913-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation au sein de la branche du transport aérien sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur six ans pour les salariés à temps plein.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans.

Au terme de ce délai de six ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, cette durée calculée au prorata temporis, fera l'objet d'une majoration de 15%.

Les personnes reconnues handicapées par la COTOREP en catégorie B ou C bénéficieront également lorsqu'elles en feront la demande expresse d'une majoration de 10% sur le nombre d'heures de DIF acquis lorsqu'un accord formalisé a été réalisé entre le salarié et son employeur sur l'action de formation. Dans le cas où un salarié répondrait aux deux conditions permettant l'octroi d'une majoration, ces dernières pourront donner lieu à cumul.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent avoir pour conséquence de porter les droits acquis par les salariés à temps partiel ou les salariés handicapés au titre du DIF au-delà du plafond de 120 heures et ce quel que soit le nombre d'années cumulées.

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'O.P.C.I.B. au titre des fonds mutualisés.

Les publics prioritaires retenus au niveau de la branche du transport aérien pour l'accès aux fonds mutualisés gérés par l'O.P.C.I.B. sont les salariés répondant aux critères suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion,
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel,
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement,
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée,
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion,
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4,

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessus les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'O.P.C.I.B. sont les suivantes :

- anglais technique et commercial à finalité professionnelle,
- expression écrite et orale,
- management d'équipe,
- nouvelles technologies,
- facteurs humains,
- tuteurs, formateurs et instructeurs,
- communication et relations interculturelles,
- formations techniques et qualité,
- normes réglementaires (formations non obligatoires selon la définition du paragraphe ci après)

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés de la branche au titre du DIF.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prise en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF et sont réalisées pendant le temps de travail.

La liste des actions prioritaires énoncées ci dessus a été établie avec la contribution des CPNE de la branche.

Les parties signataires s'accordent pour confier aux CPNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivi dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

L'employeur 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.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise et imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fond de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. A cette fin les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord.

Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération sont régi par l'article L 933-4 du code du travail.

Il est enfin rappelé, que les entreprises devront informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise (support d'entretien professionnel, intranet, livret individuel...) du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les parties signataires conviennent d'engager en commission nationale mixte une réflexion avant la fin du second semestre 2005 sur la notion de transférabilité du Droit Individuel à la Formation pour les entreprises de la branche.

Article 8 La Professionnalisation

Article 8.1 Le Contrat de Professionnalisation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois.

Elles entendent en conséquence mettre en place et développer au sein des entreprises de la branche le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L 981 -1 et suivants du code du travail:

- Pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- Pour les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Il est convenu après examen des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien ainsi qu'au sein des CPNE compétentes, et compte tenu des formations actuellement prises en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur agréé Interbranche (O.P.C.I.B.) que la durée du contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans ainsi que pour les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans, pourra être portée lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications visés le nécessiteront, à 24 mois maximum.

Ceci concernera les publics accueillis dans les entreprises de la branche du transport aérien et préparant les formations ou les qualifications suivantes considérées comme prioritaires :

- Les diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien
- Les certificats de qualification professionnelle définis par la branche (CQP)
- Les diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche
- Les licences, titres et certificats aéronautiques
- Les qualifications professionnelles reconnues par la CPNE compétente de la branche.
- Les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective

Après examen des capacités de financement de l'O.P.C.I.B., il est convenu que la durée des formations définies au sens de l'article L 981-3 du code du travail peut être portée pour les priorités définies ci dessus à une durée égale à 40 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 8.1.1 Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L 981-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Le pourcentage minimum applicable sur le salaire minimum conventionnel sera celui fixé par le décret relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

En tout état de cause ce pourcentage ne pourra être inférieur à 55% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et de 70% pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et de moins de 26 ans.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieur à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le smic en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Article 8.1.2 Les actions prises en charge

La liste des formations ou certifications prises en charge par le financement de l'O.P.C.I.B. et considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord est déterminée comme suit :

1 Les formations qualifiées de priorités de branche n° 1 correspondent aux :

- Diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien
- Certificats de qualifications professionnelles de la branche du transport aérien (CQP)
- Licences, titres et certificats aéronautiques

2 Les formations qualifiées de priorités de branche n°2 correspondent à :

- Qualifications professionnelles reconnues par la CPNE compétente de la branche
- Qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective

3 Les formations qualifiées de priorités de branche n°3 correspondent aux :

- Diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche

Les parties conviennent que cette liste pourra être ajustée et complétée annuellement au vu des travaux réalisés par l'observatoire des métiers du transport aérien ainsi que de ceux des CPNE compétentes.

Article 8.1.3 Les modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge par l'O.P.C.I.B. au titre des contrats de professionnalisation sont définies, en fonction des priorités retenues à l'article 8.1.2 du présent accord, sur la base du barème figurant en annexe I.

Les parties signataires conviennent qu'afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les contrats de professionnalisation qui seront conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes figurant en annexe I du présent accord d'une majoration de la prise en charge de 10%.

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet d'une bonification de 10%.

Enfin les contrats conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la COTOREP en catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de 10% pour les CDD et de 15% pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation.

Article 8.2 La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Cette période est ouverte notamment :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord par la branche du transport aérien

Ainsi que :

- Aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental.
- Aux travailleurs handicapés
- Les parties signataires considèrent en outre la période de professionnalisation comme un dispositif adapté pour maintenir dans l'emploi et faciliter l'accès à la formation les salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Cette période est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- Une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.
- Une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchées.
- Une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- Diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien
- Certificats de qualification professionnelle définis par la branche
- Diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche
- Licences, titres et certificats aéronautiques
- Qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ou par la CPNE compétente.

La période de professionnalisation peut également permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation a été défini comme prioritaire par la branche professionnelle du transport aérien, en tenant compte des travaux des CPNE de la branche du transport aérien.

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement de l'O.P.C.I.B. seront les suivantes :

- Actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes :

nouvelles technologies, anglais technique et commercial à finalité professionnelle, formation techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles,

- Actions facilitant la reconversion de salariés exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée et ne pouvant faire valoir leur droit à une retraite à taux plein.
- Salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion,
- Actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois,
- Actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prise en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation et sont réalisées pendant le temps de travail.

Les parties signataires s'accordent pour confier aux CPNE le soin d'examiner et de proposer éventuellement des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord.

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 20 heures ou 3 jours, consécutifs ou non par période de 6 mois, et ne peut être prévue sur une période supérieure à 30 mois.

Les heures de formation passées par le salarié en formation liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application de l'article 2-10-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant

des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 5% de leur forfait sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit 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 pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

Article 8.3 Le financement de la professionnalisation

Les parties conviennent que l'O.P.C.I.B. prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau figurant en annexe I du présent accord.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

Article 9 L'accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'O.P.C.I.B. dans la limite de 40 heures avec un financement forfaitaire de 15 euros de l'heure.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

Article 10 Le développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, il est prévu que le cas échéant, des fonds mutualisés au sein de l'O.P.C.I.B. peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis dans une limite de 35% des fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1.

La Section Paritaire Professionnelle est saisie des demandes et après examen donne son approbation ou son refus.

Article 11 L'utilisation du Compte Epargne – Temps (CET) à la Formation

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions de l'article 2-66 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui incitent à la conclusion au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET intégrant des modalités permettant aux salariés d'utiliser à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour participer à une action de formation professionnelle de leur choix.

Titre III/ Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité de l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle à l'ensemble des salariés.

Ils ont ainsi souhaité traduire concrètement cette volonté, en adaptant à l'attention de publics particuliers les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs de formation.

La poursuite d'un tel objectif ne peut s'inscrire que dans la durée. Aussi l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien ainsi que les CPNE compétentes seront sollicités pour alimenter les réflexions et les travaux devant être menés dans ce domaine.

Article 12 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires ont tout particulièrement souhaité favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiels, type d'emplois majoritairement occupés par les personnels féminins.

Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiels fera l'objet d'une majoration de 15 % selon les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Les parties signataires s'inscrivent dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à privilégier l'accès à la période de professionnalisation aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, après un congé parental et incitent les entreprises à promouvoir le nouvel outil visé à l'article 8-2 du présent accord.

Elle s'inscrivent également le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 13 Dispositions concernant les salariés dans leur seconde partie de parcours professionnel

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment ceux en seconde partie de parcours professionnel.

Les signataires du présent accord de branche ont ainsi prévu parmi les priorités de la branche au titre de l'article 7 et de l'article 8-2 le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ou en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive.

Les parties ont ainsi souhaité traduire la volonté du législateur et des signataires de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 de privilégier l'accès à la période de professionnalisation aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur 45^{ème} anniversaire.

Les parties s'inscrivent dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient qu'après 20 ans d'activité professionnelle et en

tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord.

Article 14 Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les parties signataires conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires du présent accord prévoient à l'article 8-1 du présent accord que les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la COTOREP en catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de 10% pour les CDD et de 15% pour les Contrats à Durée Indéterminée.

Elles ont également prévu à l'article 7 que les personnes reconnues handicapées par la COTOREP en catégorie B ou C bénéficieront lorsqu'elles en feront la demande expresse d'une majoration de 10% sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15% attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 8-2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

Article 15 Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplômes ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord de branche ont prévu parmi les priorités de la branche au titre de l'article 7 (DIF) et de l'article 8-2 (période de professionnalisation) la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ainsi qu'à ceux qui veulent compléter leur formation initiale.

Article 16 Accès à la formation des salariés des PME

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des PME, notamment dans les activités de support et d'assistance aux entreprises du transport aérien, compte tenu notamment de leur rôle en terme d'emploi.

En raison du nombre de leurs effectifs et de leur organisation, des dispositifs adaptés à leur situation devraient pouvoir être mis en œuvre pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent en particulier à l'O.P.C.I.B. de développer tout particulièrement une information spécifique et adaptée à l'attention des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Titre IV/ Rôle et mission des instances paritaires

Article 17 L'Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien

Les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et prennent acte de l'existence de l'observatoire de la branche des métiers de l'aérien créé à l'initiative de la FNAM (Fédération Nationale de l'Aviation Marchande) dont elles entendent conforter et élargir le rôle et les missions.

Ils décident la création du Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire ayant pour mission :

- De proposer des études devant être réalisées par l'observatoire à la demande notamment des CPNE de la branche.
- D'orienter des travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche prévue à l'article 20 du présent accord.
- De préconiser le budget prévisionnel correspondant et comprenant les financements nécessaires pour les études à mener ainsi que pour le fonctionnement.
- De veiller au suivi des travaux réalisés et de les valider en vu de leur communication

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien est composé :

De représentants ayant voix délibérative :

- un représentant par organisation syndicale représentative au niveau national :
 - soit, ayant signé la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol
 - soit, ayant adhéré au présent accord
- un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles représentant les employeurs

Sont invités avec voix consultative :

- Les présidents et vice- présidents des sections professionnelles paritaires et CPNE de la branche lorsque ceux-ci n'ont pas été désignés avec voix délibérative par les organisations d'employeurs et salariés de la branche
- Des personnes qualifiées pour leur compétence et leur expertise

A défaut de disposition particulière relative au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement des salariés participant à cette instance il sera fait application de l'article L 992-8 du code du travail.

Le comité de pilotage sera réuni au moins quatre fois par an. Au cours de l'une de ces réunions lui sera présenté un compte rendu de l'activité de l'observatoire et un suivi budgétaire.

Les objectifs principaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont :

- D'éclairer les entreprises, les salariés et les organismes compétents de la branche du transport aérien concernés sur les facteurs d'évolution des métiers, les conséquences de ces évolutions en termes de qualifications et de besoins de formation
- D'améliorer la connaissance des emplois, des qualifications et des compétences dans les métiers de l'aérien et de faciliter une gestion prévisionnelle
- D'apporter un soutien pédagogique aux organismes en mettant à leur disposition des méthodes et outils
- D'apporter sa contribution à l'élaboration du rapport annuel de branche
- De participer à toute action de communication

L'observatoire doit en particulier développer au service des entreprises et des salariés de la branche son expertise dans le champ de l'emploi et de la formation par :

- La collecte et le traitement de l'information
- L'analyse et l'anticipation
- La traduction en propositions d'actions pour faciliter les évolutions et les changements que devront conduire les entreprises de transport aérien.

L'observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs de la branche :

- D'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités de la branche.

- De disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle
- De bénéficier d'un lieu d'échange et de réflexion en relation avec les différents outils mis en place par la branche au service de l'Emploi et de la Formation ainsi qu'avec les interlocuteurs institutionnels intéressés notamment de l'Education Nationale et de Régions.

L'observatoire a vocation en priorité à exercer sa mission dans l'ensemble des secteurs économiques de l'aviation marchande couvert par le champ d'application du présent accord.

L'observatoire est positionné au plan national, mais il doit également dans ses travaux intégrer des logiques régionales et de bassins d'emploi.

Il doit enfin accompagner la politique de la branche dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

Article 18 Rôle des Commissions Paritaires Nationales de l'emploi en matière de formation

Les parties signataires conviennent, de conforter conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, le rôle des CPNE en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent l'existence de la CPNE du Personnel au Sol résultant de l'article 40 de la convention collective personnel au sol et de la CPNE Personnel Navigant instituée par accord de branche du 13 mai 1982 et du 15 juin 2001.

Sans préjudice des compétences attribuées aux CPNE par les textes conventionnels définis ci dessus ainsi que les accords nationaux interprofessionnels des 9 juillet 1970 et 3 juillet 1991, les parties signataires décident de renforcer leur rôle en matière de formation professionnelle comme suit :

Ces commissions se voient en particulier chargées des missions suivantes:

- **Examiner**, au minimum tous les trois ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de l'aérien.
Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents.
- **Définir** les qualifications professionnelles pouvant être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation.

- **Définir** les objectifs de professionnalisation dans lesquels peuvent s'inscrire des actions de formation suivis dans le cadre d'une période de professionnalisation.
- **Définir**, dans le respect des dispositions de l'accord, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'O.P.C.I.B. examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation. Ces informations devront être mises à disposition des entreprises et des salariés par l'O.P.C.I.B.
- **Examiner** les conditions dans lesquelles sont assurées des actions d'information et de conseil des PME.
- **Elaborer** des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle.
- **Examiner** les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, établir la liste de celles qu'elles reconnaissent, et veiller au suivi de leur mise en place.
- **Suivre** 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.
- **Examiner** les actions à développer au niveau des régions si nécessaire et les missions pouvant en conséquence être confiées à l'OPCIB.

Article 19 Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien, sont mis à la disposition des représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel des entreprises de la branche. Les parties signataires s'inscrivent dans les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie qui prévoit que les organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle doivent se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées.

Les entreprises sont également incitées à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par l'accord de branche

ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des techniques, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuel.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise celui ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement

Article 20 Partenariats de la branche au niveau territorial et national

Les parties signataires rappèlent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir inscrire la branche du transport aérien dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle.

Les signataires entendent confier aux CPNE une mission d'examen des actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue au plan régional et inter-régional. Elles pourront en particulier examiner les projets d'actions de la branche auprès des conseils régionaux.

Titre V/ Les dispositions financières

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 21 Adhésion à l'O.P.C.I.B

Il est rappelé que par accord du 27 décembre 1994 les parties signataires sont convenues d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1994 portant création de l'O.P.C.I.B. Par ce même accord a été créée la section professionnelle paritaire « transport et travail aérien » ayant pour fonction d'assurer une gestion autonome des contributions versées par les entreprises relevant du champ de l'accord, dans le respect des dispositions légales en vigueur notamment relative à la participation des employeurs occupant moins de dix salariés.

Article 22 Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle au sein de l' O.P.C.I.B.

Les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui font l'objet d'un versement à l'O.P.C.I.B. sont les suivantes :

- Les entreprises employant moins de dix salariés doivent verser à partir de la collecte assise sur l'exercice 2004 une contribution au moins égale à 0.40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence et 0.55 % à partir de la collecte assise sur l'exercice 2005 dont :
 - Au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 : 0.15 % des rémunérations de l'année de référence
 - Au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde.
- Les entreprises employant plus de dix salariés doivent verser à partir de la collecte assise sur l'exercice 2004 une contribution au moins égale à 0.50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1.
- Au titre du plan de formation les entreprises sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de Formation. Cet alinéa doit s'appliquer dans le respect des dispositions prévues aux articles R 950-3 et R 964-13 du code du travail.
- En outre les entreprises qui le souhaitent peuvent s'acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l'O.P.C.I.B.

Article 23 L'utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'O.P.C.I.B.

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement des :

- contrats de professionnalisation
- périodes de professionnalisation

- certaines actions afférentes au DIF en application des dispositions de l'article 5 du présent accord
- certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutorial
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre ces différentes affectations sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l'O.P.C.I.B., celle-ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux des CPNE compétentes.

Article 24 La section professionnelle paritaire

Article 24.1 Mission et attribution de la section professionnelle paritaire

Il est rappelé que les missions et attributions de la section professionnelle paritaire, instituées par l'accord du 27 décembre 1994, précisées par l'article 7 de l'accord du 21 mars 1995 sont les suivantes :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle.
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1.
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation et de la formation professionnelle continue des salariés.
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle.
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière
6. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a défini, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, les contributions visées ci-dessus.
8. Définir, en liaison avec la CPNE et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées

par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises ;
9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

Article 24.2 Administration de la section professionnelle paritaire « transport et travail aérien »

La section professionnelle est administrée par le groupe technique paritaire institué par l'article 7 de l'accord du 27 décembre 1994, qui est constitué de deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord dispose d'un siège au groupe technique paritaire ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire du groupe technique paritaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions du groupe technique paritaire.

Le groupe technique paritaire élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le groupe technique paritaire établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur.

Le groupe technique paritaire a pour mission de :

- assurer le suivi de la section professionnelle,
- assurer les relations avec le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B. ;
- définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'O.P.C.I.B. ;
- établir un lien étroit avec la ou les C.P.N.E. relevant de leur champ de compétences.

Titre VI – Dispositions diverses

Article 25 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, et des services aéroportuaires tel que défini par l'accord de branche du 27 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle portant création de la section professionnelle paritaire « transport et travail aérien » et adhésion à l'O.P.C.I.B, et complété par les entreprises et établissements d'assistance en escale dont les activités sont classées sous le code NAF 63.2 E.

Article 26 Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il se substitue dans ses effets à l'accord du 21 mars 1995 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien.

Article 27 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article 7-5 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie les parties s'engagent avant la fin du deuxième semestre 2007 à réunir la commission nationale mixte pour effectuer un bilan sur la mise en œuvre du présent accord et pour engager une négociation sur les objectifs, les priorités, et les moyens de la formation professionnelle au niveau de la branche du transport aérien.

Article 28 Clause de non dérogation

Les parties signataires considérant d'une part le contenu et la portée pour les entreprises du transport aérien des dispositions prévues par l'accord de branche du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle et prenant en compte d'autre part les dispositions de l'article nouveau L 132-23 du code du travail ont décidé ce qui suit :

Les accords d'entreprise ou d'établissement de la branche du transport aérien relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 29 Dépôt, publicité et extension

Le présent accord 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 de paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 dudit code, la FNAM étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Un exemplaire du présent accord sera remis à l'O.P.C.I.B par la FNAM.

La FNAM assurera une mission d'information sur les termes de l'accord des différentes instances nationales et régionales dont en particulier l'UNEDIC, les COPIRE.

Fait à Paris, le 9 septembre 2004

Signé par

la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

le Syndicat des compagnies aériennes autonomes

la Fédération Générale des Transports et de l'Équipement – C.F.D.T.

la Fédération Nationale de l'Encadrement des Métiers de l'Aérien – C.F.E.-C.G.C.

la Fédération Générale CFTC des Transports

la Fédération de l'Équipement, des Transports et des Services - CGT-FO.

ANNEXE I : LES MODALITES DE PRISES EN CHARGE PAR L'O.P.C.I.B.

1. Les types de formation au regard du financement

Les parties conviennent de distinguer 3 types de formations en fonction des dispositifs pédagogiques qu'ils mettent en œuvre, et d'y associer des niveaux de prise en charge.

A : Groupe de 12 personnes minimum;

Ne nécessitant pas de matériel pédagogique sophistiqué

Les formations de type A sont prises en charge à 7 euros de l'heure

B : Groupe composé de 4 à 11 personnes

Nécessitant généralement un matériel pédagogique spécifique

Les formations de type B sont prises en charge à 15 euros de l'heure

C : Groupe de 4 personnes maximum

Nécessitant le plus souvent un matériel pédagogique sophistiqué

Les formations de type C sont prises en charge à 30 euros de l'heure

2. Les trois niveaux de priorité de la branche au regard du financement

Afin de favoriser la formation professionnelle au sein de la branche, les parties conviennent d'établir un barème de prise en charge fondé sur trois niveaux de priorités

1. Les formations qualifiées de priorités de branche n° 1 correspondant aux :

- certifications professionnelles de la branche du transport aérien (CQP)
- licences, titres et certificats aéronautiques
- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien

2. Les formations qualifiées de priorités de branche n°2 correspondant aux :

- actions de professionnalisation définies comme prioritaires au niveau de la branche à l'article 8.2 du présent accord
- actions de formation réalisées dans le cadre du DIF lorsqu'elles relèvent des priorités et publics prioritaires de la branche
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE compétente de la branche
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective

3. Les formations qualifiées de priorités de branche n° 3 correspondant aux :

actions de formation relevant des contrats et périodes de professionnalisation préparant aux diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

Type de formation	Tarif De l'heure	Priorités de branche De niveau 1	Priorités de branche De niveau 2	Priorités de branche De niveau 3
A	7 €	100%	80%	50%
B	15 €	100%	80%	50%
C	30 €	100%	80%	50%

Les parties signataires ont convenu de bonifier les prises en charge définies par le barème des actions de formation au bénéfice de certains publics considérés comme prioritaires aux articles 6, 8.1 et 8.2.

ANNEXE II : LES TRAVAUX A MENER

La mise en œuvre du présent accord nécessite qu'un certain nombre de travaux soient menés dans la durée par les différentes instances et organismes concernés par la formation professionnelle, tels que :

- la commission nationale mixte de la convention collective du transport aérien – personnel au sol
- les CPNE compétentes
- la section paritaire de l'O.P.C.I.B.
- l'observatoire des métiers et des qualifications

Les parties signataires ont identifié les domaines et sujets sur lesquels devront être engagés des travaux :

- l'entretien professionnel, (article 5 du présent accord)
- le bilan de compétence, (article 5 du présent accord)
- le passeport formation, (article 5 du présent accord)
- la validation des acquis de l'expérience (article 5 du présent accord)
- la notion de transférabilité du DIF (article 7 du présent accord)
- la liste des diplômes, titres et qualifications professionnelles du transport aérien pris en charge prioritairement par les fonds mutualisés (article 8.1 du présent accord)
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle (article 12 du présent accord)
- l'accompagnement tutoral de la professionnalisation et de l'apprentissage

La définition d'un calendrier de travail couvrant le dernier trimestre de l'année 2004 et sur l'année 2005 sera portée à l'ordre du jour de la réunion de la commission nationale mixte suivant la date de signature de l'accord de branche sur la formation.