

**ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
CONTINUE DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE L'ASSURANCE CHOMAGE**

PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1 - PLAN DE FORMATION.....	4
➤ <i>Les actions d'adaptation au poste de travail.....</i>	<i>5</i>
➤ <i>Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés.....</i>	<i>5</i>
➤ <i>Les actions qui participent au développement des compétences des salariés.....</i>	<i>5</i>
ARTICLE 2 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF).....	6
➤ <i>La durée du DIF.....</i>	<i>6</i>
➤ <i>Les conditions d'ouverture du droit.....</i>	<i>6</i>
➤ <i>Les conditions de mises en œuvre.....</i>	<i>7</i>
➤ <i>Les actions visées.....</i>	<i>8</i>
ARTICLE 3 - CONTRAT ET PERIODE DE PROFESSIONNALISATION.....	8
3.1 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.....	8
➤ <i>L'embauche.....</i>	<i>9</i>
➤ <i>La mise en place au plan local.....</i>	<i>9</i>
➤ <i>La rémunération.....</i>	<i>9</i>
➤ <i>L'évaluation.....</i>	<i>10</i>
➤ <i>Le dispositif d'accueil.....</i>	<i>10</i>
➤ <i>Le bilan.....</i>	<i>10</i>
3.2 LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION.....	10
➤ <i>Les bénéficiaires.....</i>	<i>10</i>
➤ <i>La mise en œuvre.....</i>	<i>11</i>
3.3 L'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TUTORAT.....	12
ARTICLE 4 - CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION.....	13
ARTICLE 5 - PASSEPORT FORMATION.....	13
ARTICLE 6 - VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE).....	14
6.1 LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE.....	14
6.2 L'ABSENCE POUR PARTICIPATION A UN JURY.....	15
ARTICLE 7 - OBSERVATOIRE DES METIERS.....	15
ARTICLE 8 - COMITE D'ENTREPRISE.....	15
8.1 LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION.....	15
8.2 LE PLAN DE FORMATION.....	16
8.3 LES CONTRATS ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION.....	17
8.4 LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION.....	17
ARTICLE 9 - DUREE.....	17
ARTICLE 10 - PUBLICITE.....	18

PREAMBULE

Les parties signataires entendent permettre aux salariés de l'Assurance chômage de disposer en permanence des compétences nécessaires à la tenue d'un emploi tout au long de leur vie professionnelle. Elles entendent faciliter à tous les salariés la gestion de leur parcours professionnel, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier.

Les signataires de cet accord réaffirment que la formation professionnelle continue qu'ils entendent améliorer et favoriser au travers de ce dispositif contractuel est un droit qui concerne l'ensemble des salariés et un atout majeur pour l'Assurance chômage. Ils soulignent leur attachement, au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris diplômantes.

Cet accord doit permettre :

➤Aux institutions :

- de continuer à fournir un service de qualité vis-à-vis des publics reçus en s'attachant à répondre au mieux à leurs attentes,
- d'anticiper et d'accompagner l'évolution des compétences en développant les connaissances générales et technologiques du personnel pour permettre les adaptations aux évolutions de l'emploi, des technologies, des techniques de gestion et de l'organisation du travail,
- de participer à l'accroissement des connaissances individuelles des salariés, tant en fonction de leur aspiration de promotion sociale que de leur intérêt à une ouverture à l'ensemble des activités de l'Assurance chômage pour le maintien de l'emploi et le développement de la carrière de chacun,
- de favoriser l'acquisition ou le maintien d'une qualification professionnelle reconnue à l'ensemble des salariés et en particulier aux jeunes et à certaines catégories de salariés dans le cadre de contrats ou périodes de professionnalisation,
- de respecter l'égalité entre hommes et femmes.

➤**A chaque salarié** d'être pleinement acteur de son évolution professionnelle, d'être en mesure de mettre en œuvre un projet professionnel par le biais de toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature, de bénéficier de l'acquisition et du développement d'une culture générale à des fins d'épanouissement et de développement individuel.

Ainsi les salariés de l'AC pourront bénéficier de l'ensemble des dispositions prévues par la loi et développées dans le présent accord, soit à leur initiative, soit à celle de l'employeur.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle se fait par le biais :

- des formations organisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation,
- des formations organisées à l'initiative du salarié en accord avec la direction de l'institution, au titre du Droit Individuel à la Formation, dans le cadre du plan de formation ou hors plan selon les

actions concernées,

- des contrats de professionnalisation à l'initiative de l'employeur,
- des périodes de professionnalisation à l'initiative du salarié ou de l'employeur,
- des formations auxquelles le salarié décide de s'inscrire à titre individuel en utilisant le droit au congé individuel de formation.

Ces actions de formation sont primordiales dans le processus de développement des compétences et des qualifications. Les nouvelles compétences et/ou les qualifications acquises du fait de ces actions de formation seront reconnues par la délivrance d'un diplôme officiel de l'enseignement technologique, d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou d'unités capitalisables dès lors que ceux-ci existent.

Quand la formation ne pourra conduire à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre, elle fera l'objet, en ce qui concerne le Centre National de Formation, d'une attestation précisant les objectifs de l'action de formation. Cette attestation précisera par ailleurs la durée, la nature du stage, ainsi que l'assiduité du stagiaire.

Les organismes de formation extérieurs à l'Assurance chômage devront également délivrer ce type d'attestation, de telle manière qu'elle soit utilisable par chacun dans la perspective d'un déroulement de carrière, entre autres dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience et de la mise à jour à l'initiative du salarié de son passeport formation.

Par ailleurs, les parties signataires entendent officialiser la mise en œuvre de l'entretien professionnel visé par l'Accord National Interprofessionnel, en cohérence avec les dispositifs internes existants ou à venir.

- Le système de l'entretien individuel :

Chaque salarié de l'Assurance chômage bénéficiera à compter de 2006, au titre des dispositions conventionnelles à venir, ou d'accord d'entreprise, des dispositions issues de l'Accord National Interprofessionnel relatives à l'entretien professionnel. Celui-ci prendra sa place dans le système d'entretien annuel existant au sein de l'Assurance Chômage, en offrant à chacun la possibilité, une fois tous les 2 ans minimum, d'évoquer l'ensemble des éléments permettant à chacun de faire le point sur sa situation professionnelle, d'envisager l'avenir et les évolutions possibles, notamment par le biais d'actions de formation. Ces dispositions nouvelles installées au titre du présent accord feront l'objet d'une définition précise au regard des pratiques existantes ou à venir, notamment en matière d'évaluation professionnelle.

Les actions de formation sont mises en œuvre à travers les dispositifs suivants :

ARTICLE 1 - PLAN DE FORMATION

Les actions de formation entrant dans les plans de formation des institutions seront réalisées prioritairement par le Centre National de Formation de l'Assurance chômage, dans la mesure où ces actions sont inscrites à ses programmes.

En fonction du profil professionnel du salarié (métier, emploi, position conventionnelle) une même action de formation peut relever d'une action d'adaptation ou d'une action de développement des compétences selon qu'elle produit des effets immédiats pour l'exercice de l'activité ou qu'elle prépare le salarié à exercer à terme des activités nouvelles.

Le plan de formation, construit chaque année par les directions, avant le 31 décembre, pour l'année à venir, tient compte du plan pluri annuel éventuellement établi et distingue :

➤ **Les actions d'adaptation au poste de travail**

Sont visées les actions qui ont une incidence immédiate sur l'activité exercée et qui correspondent à l'acquisition ou à un renforcement des compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi dans ses différents aspects réglementaires, techniques et relationnels.

Entre autres, les formations dispensées durant les trois premières années de présence dans l'Assurance chômage dans le cadre de l'emploi confié entrent de fait dans cette catégorie.

Elles se déroulent pendant le temps de travail.

➤ **Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés**

Sont visées les actions préparant à l'évolution des méthodes de gestion, de l'organisation du travail ainsi qu'à la maîtrise des technologies.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, les heures dépassant la durée conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires dans la limite de 50 heures par an et sur le forfait cadre dans la limite de 4%. Elles sont rémunérées mais ne donnent pas lieu à paiement majoré au titre des heures supplémentaires.

➤ **Les actions qui participent au développement des compétences des salariés**

Ce sont celles qui préparent l'accès à l'exercice de responsabilités, à l'acquisition de nouveaux savoirs ou à un nouveau métier.

Pour toute formation de cette catégorie se déroulant dans ou hors temps de travail, qu'elle soit effectuée à la demande du salarié ou de la hiérarchie et dans la mesure où le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues pour celle-ci, l'Institution définit avec ce dernier, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède à l'issue de la formation, en priorité dans un délai de 12 mois, aux fonctions correspondant aux connaissances acquises, en fonction des postes à pourvoir.

Les heures de formation hors temps de travail ne peuvent être supérieures à 80 heures par an ou à 5% de leur forfait pour les salariés bénéficiant d'un forfait en jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence déterminée selon les modalités fixées par décret.

En cas de difficultés d'organisation de l'action de formation hors temps de travail, notamment pour les salariés à temps partiel, une solution doit être, préalablement à la formation, recherchée par les parties.

En tout état de cause, un même salarié, pour une même année civile, ne pourra effectuer plus de 80 heures hors temps de travail ou plus de 5% de leur forfait pour les salariés bénéficiant d'un forfait en jours, au titre des actions liées à l'évolution des emplois et au développement des compétences des salariés.

ARTICLE 2 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

➤ La durée du DIF

Un droit individuel à la formation d'une durée de **21** heures par an cumulables sur 6 ans, est ouvert à tout salarié en contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'Assurance chômage.

Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée prorata temporis. Toutefois, considérant que les salariés à temps partiel pourraient avoir des difficultés à se former au développement de leurs compétences pendant le temps de travail, les salariés dont la durée du travail est au moins égale à 50% de la durée collective du travail, bénéficient d'un DIF calculé de la même manière que pour un salarié à temps plein.

Les périodes de suspension de contrat de travail correspondant aux congés de maternité, paternité et adoption ainsi que pour les accidents du travail sont prises en compte pour le calcul du DIF.

Concernant les salariés en contrat à durée déterminée, ceux-ci acquièrent un droit au DIF calculé au prorata temporis, après avoir travaillé au minimum 3 mois civils pleins au cours des 12 derniers mois. L'utilisation de ce droit se fait aux mêmes conditions que pour les contrats à durée indéterminée.

➤ Les conditions d'ouverture du droit

Le droit s'apprécie sur l'année civile et à terme échu. L'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Pour les salariés embauchés en cours d'année et en cours de mois, sont pris en compte les droits acquis entre le premier jour du mois qui suit l'embauche et la fin de l'exercice civil.

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein (et temps partiel pour au moins 50% de la durée collective du travail) qui justifient au 1^{er} janvier 2005 d'une ancienneté d'un an dans l'Assurance chômage bénéficient d'un DIF de **21** heures utilisable à compter de cette date.

En cas de mobilité inter institutions, le salarié conserve le DIF acquis dans l'institution d'origine.

Chaque début d'année, le salarié est informé par écrit du total des droits acquis et du nombre d'heures utilisées au titre de l'année précédente.

Pour les salariés dont le temps de travail est géré selon le nombre d'heures effectuées dans une journée : lorsque la journée passée en formation au titre du DIF correspond à une durée de 7 heures, celle-ci est décomptée du droit initial, elle est assimilée à 7 h 30 minutes dans le système de gestion des temps.

Pour le cas où la journée de formation justifierait un décompte de droit à DIF supérieur à 7 heures, le dépassement serait porté au crédit de l'horaire variable.

Pour le cas où la journée de formation justifierait un décompte de droit à DIF inférieur à 7 heures, et en l'absence d'activité professionnelle dans la journée, le nombre d'heures concerné serait porté au débit de l'horaire variable du salarié, toute autre solution d'affectation du débit pouvant être convenue entre les parties.

Pour les cadres au forfait, la consommation du droit à DIF s'effectue par décompte de jours travaillés ou non travaillés payés selon accord préalable entre les parties.

➤ Les conditions de mises en œuvre

Le droit est mis en œuvre à l'initiative du salarié qui exprime ses souhaits prioritairement lors de l'entretien annuel et fait nécessairement l'objet d'un accord écrit entre l'institution et le salarié suite à réception de la demande écrite. Il porte sur le coût de l'action, sa durée et les modalités relatives à la mise en œuvre de la formation.

Il appartient à chaque institution de mettre en place une procédure pour permettre l'information préalable des salariés des nouveaux droits mis à leur disposition, des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier, des interlocuteurs avec lesquels ils doivent se mettre en relation, de la formalisation écrite de la demande, des délais de réponse de l'employeur et des voies de recours prévues. En tout état de cause, toute réponse négative à une demande de DIF devra être motivée.

Lorsqu'une action éligible au titre du DIF a une durée supérieure aux droits acquis par le salarié, celui-ci peut demander à bénéficier de ses droits au titre des exercices à venir par anticipation dans la limite de **63** heures (soit trois ans de capitalisation) pour la durée totale de l'action.

Pour le cas où le salarié quitterait l'Assurance Chômage de manière anticipée par rapport à l'acquisition de son droit à DIF mis en œuvre selon l'alinéa précédent, l'employeur retiendrait, sur le solde de tout compte, sauf accord entre les parties, une fraction des coûts pédagogiques exprimée en équivalent base salariale horaire, plafonnée à 21 heures par année anticipée.

Les frais de transport et d'hébergement découlant de la mise en œuvre du DIF sont pris en charge par l'entreprise dans le cadre des barèmes en vigueur dans l'institution pour les actions de formation.-

L'employeur ne pourra s'opposer à l'utilisation du DIF pour un salarié en faisant la demande, dans la limite du droit acquis, pour une action hors temps de travail. Dans ce cas, le coût pris en charge par l'employeur est plafonné à 75% de la valeur horaire de la journée stagiaire du CNF chiffrée en début d'exercice. (Coût horaire = coût de la journée stagiaire / 7h00).

De même, l'utilisation du DIF sera acceptée sans report possible pour tout salarié qui demanderait à en bénéficier pendant son temps de travail dès lors qu'il n'aurait pas été bénéficiaire de formations inscrites

au plan de formation de son institution pour une durée d'au moins 5 jours ouvrés durant les trois années antérieures à l'exercice au cours duquel s'exercerait sa demande.

Si un désaccord persiste pendant deux années de suite entre l'employeur et le salarié sur l'octroi du DIF, le salarié bénéficie, de la part de l'organisme paritaire régional agréé au titre du congé individuel de formation, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation dans la mesure où sa demande correspond aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

➤ **Les actions visées**

Sont éligibles au titre du DIF, des actions de développement des compétences en lien avec les métiers exercés dans l'Assurance chômage, comme par exemple et de manière non exhaustive :

- des formations correspondant à des souhaits d'évolution à moyen terme,
- des formations aux nouvelles technologies non directement rattachées à l'activité exercée par le salarié,
- des formations aux compétences transversales : communication, efficacité personnelle, expression écrite ou orale, formation rédactionnelle...

Sont également éligibles au DIF :

- des formations pour les salariés souhaitant orienter leur carrière hors de l'Assurance chômage dans le cadre d'un accompagnement formalisé du projet professionnel,
- des formations linguistiques,
- les préparations à la retraite,
- les formations de secourisme (hors secouriste du travail),
- des formations aux matières fondamentales (mathématiques, droit, comptabilité...),
- une validation des acquis de l'expérience, un bilan de compétences.

Les actions en lien avec la politique de formation mise en œuvre par l'Assurance chômage au titre de son évolution sur le moyen terme pourront se réaliser pendant le temps de travail ; dans les autres cas, il appartiendra à chaque institution de décider si ces actions se déroulent en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail. Lorsqu'elles sont réalisées hors du temps de travail, l'accord du salarié sur les modalités doit être obtenu préalablement à la mise en œuvre.

Lorsque les actions sont réalisées en dehors du temps de travail en accord avec le salarié, celui-ci bénéficie du versement d'une allocation de formation correspondant à 50% de sa rémunération nette de référence déterminée selon les modalités fixées par décret. Le montant de cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'institution.

Afin de faciliter l'utilisation du DIF, le dernier alinéa du chapitre 6 de l'accord du 8 janvier 2001 relatif à l'organisation et la réduction du temps de travail est abrogé.

ARTICLE 3 - CONTRAT ET PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les institutions adhèrent à un organisme paritaire national agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

3.1 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Il a pour objet de favoriser l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et de personnes inscrites en tant que Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dans le cadre d'un parcours de formation permettant d'acquérir un niveau de formation renforcé, d'accéder à terme à un emploi qualifié au sein de l'Assurance chômage après une période d'acquisition des éléments de culture générale nécessaires et un cycle de formation adapté.

➤ L'embauche

Il est rappelé que le recrutement direct en contrat à durée indéterminée demeure la règle.

Les contrats de professionnalisation reposent sur un parcours qualifiant de formation et d'intégration pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi recrutés notamment dans les fonctions spécifiques à l'Assurance chômage (Demandeurs d'emploi et Employeurs) pour lesquelles il n'existe pas de formation extérieure particulière.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ces contrats présentent les caractéristiques suivantes :

- Le jeune ou le demandeur d'emploi est recruté pour un contrat à durée déterminée ou indéterminée.
- Le contrat à durée déterminée est d'une durée comprise entre 6 et 18 mois. Lorsque le recrutement se fait dans la fonction "Demandeurs d'emploi" ou "Employeurs", la durée minimale est de 12 mois. Par ailleurs, des contrats plus longs limités à 24 mois pourront être établis, à la demande des intéressés au regard de la durée des études suivies et des possibilités de l'institution.
- Sauf cas justifiant le terme irrévocable des relations contractuelles, le contrat de professionnalisation est transformé à son terme en contrat à durée indéterminée et l'intéressé accède au niveau correspondant à l'emploi occupé. Un entretien contradictoire est réalisé en fin de contrat pour faire part à l'intéressé des décisions prises en ce qui concerne la poursuite ou le terme des relations contractuelles.
- Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation, qui se situe au début du contrat, est d'une durée comprise entre 6 et 18 mois. Tout comme pour les contrats à durée déterminée, elle est au minimum de 12 mois lorsqu'elle concerne la fonction "Demandeurs d'emploi" ou "Employeurs" et d'une durée plus longue, limitée à 24 mois, à la demande des intéressés au regard de la durée des études suivies et des possibilités de l'institution.
- Un parcours de formation est établi par le responsable de la formation, le tuteur, en concertation avec le responsable hiérarchique, et le cas échéant en liaison avec le Centre National de Formation. Les enseignements représentent entre 15 % (sans être inférieurs à 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, les frais de transport et d'hébergement étant pris en charge par l'institution dès lors qu'ils dépassent les conditions du trajet habituel.

➤ La mise en place au plan local

La mise en place de ce dispositif au plan local fait l'objet d'une présentation pour avis des comités d'entreprise ou d'établissement. Un bilan annuel est réalisé au sein de chaque institution concernée et communiqué aux IRP locales, une consolidation est faite au plan national par l'Unédic et présentée aux organisations syndicales signataires de la CCN dans le cadre de la CPNF.

➤ **La rémunération**

La rémunération versée aux salariés en contrat de professionnalisation est celle correspondant au coefficient minimum de la classification du personnel pour la fonction considérée.

➤ **L'évaluation**

Un dispositif d'évaluation, systématisant des bilans périodiques, est mis en œuvre. Il associe une évaluation de l'apprentissage théorique par le maître d'œuvre et de l'apprentissage opérationnel par le tuteur et le hiérarchique permettant à ce dernier de valider la réussite du dispositif d'apprentissage. Outre les bilans intermédiaires qui lui sont communiqués, le salarié est destinataire du bilan final.

Les résultats de l'évaluation peuvent être utilisés par le salarié pour enrichir son passeport formation.

➤ **Le dispositif d'accueil**

Dans le cadre d'une embauche, chaque salarié bénéficie d'un dispositif d'accueil qui doit comprendre :

- une mise en relation avec l'encadrement et l'entourage professionnel,
- une présentation du poste de travail, des modes opératoires, des sources d'information relative à son activité, ainsi que de l'institution et de son fonctionnement,
- une information sur l'organisation des services facilitant la vie professionnelle,
- la remise des différents documents utiles, y compris la convention collective et les accords en vigueur dans l'institution,
- le suivi systématique des modules de formation du Centre National de Formation nécessaires à la connaissance de l'Assurance chômage et à l'exercice de sa fonction.

➤ **Le bilan**

La CPNF et le CNIC se voient présenter un bilan d'actions au titre de leurs compétences respectives.

3.2 LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires entendent faire de la période de professionnalisation un élément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours des salariés.

Effectuée en alternance au sein d'une institution de l'Assurance chômage, cette période permet au salarié d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle correspondant aux besoins à court ou moyen terme de l'institution, ou de participer à une action de formation renforçant ses compétences liées à son emploi ou aux activités de l'institution.

➤ **Les bénéficiaires**

La période de professionnalisation concerne les salariés :

- dont la qualification mérite d'être renforcée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou qui sont âgés d'au moins 45 ans,
- envisageant de créer ou reprendre une entreprise,
- revenant d'un congé de maternité, d'adoption ou parental ou sans solde, ou ayant élevé un ou plusieurs enfants, de toute autre absence de longue durée notamment accident du travail.
- ayant mis un terme à un mandat électif ou désignatif les ayants éloignés de leur activité professionnelle pendant une longue durée,
- visés par l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.323-3 du fait de leur handicap.

Au-delà de 2% d'absence simultanée, chaque Direction devra s'assurer que le nombre de salariés absents au titre de la période de professionnalisation, est en adéquation avec les nécessités de maintien du service.

➤ **La mise en œuvre**

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié (éventuellement dans le cadre du Droit Individuel de Formation). Elle repose sur la définition préalable d'un parcours de formation bâti en fonction des connaissances et des expériences du salarié, fixant l'objectif poursuivi par cette période et les moyens de mise en œuvre, afin de pouvoir s'assurer à posteriori qu'ils ont été atteints. Elle intègre éventuellement, en accord entre les parties, au début de la période, un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur indépendant.

Elle associe une alternance de séquences de formation professionnelle et d'activités professionnelles entre le Centre National de Formation, un organisme extérieur et l'institution, sachant que l'ensemble doit correspondre à l'objectif de qualification professionnelle recherchée.

Pour le cas où l'institution considérerait indispensable que le parcours du salarié se déroule dans une autre institution que la sienne, l'accord formel du salarié serait requis.

Elle se conclut par une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises telles que définies en préalable à l'entrée dans le dispositif.

Elle pourra être mise en œuvre pour rendre plus attractive la seconde partie de carrière des salariés et favoriser leur évolution jusqu'au terme de leur activité professionnelle.

Les actions de formation peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail dans le cadre de son Droit Individuel de Formation si elles sont à l'initiative du salarié. Il appartiendra à chaque institution de déterminer, en concertation avec le salarié, pour chaque demande, les actions qui peuvent se dérouler pendant ou hors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont réalisées hors du temps de travail, l'accord du salarié sur les modalités doit être obtenu préalablement à la mise en œuvre. En l'absence d'accord sur le temps passé en formation hors temps de travail, une solution doit être recherchée par les parties.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ou de 5% de leur forfait pour les salariés bénéficiant d'un forfait en jours.

La période mise en œuvre pendant le temps de travail donne lieu au maintien intégral de la rémunération dans toutes ses composantes.

Lorsque l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la partie effectuée hors temps de travail, une allocation de formation au titre de la période de professionnalisation égale à 50% de la rémunération nette de référence.

Par ailleurs, avant son départ en formation, l'institution contractualise dans un document avec le salarié, qui sera détenteur d'un exemplaire remis avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit s'il suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur le contenu de l'emploi et sa position dans l'organisation, éventuellement la durée et les conditions de la mise en œuvre si des périodes probatoires sont nécessaires.

3.3 L'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TUTORAT

L'accompagnement des salariés qui s'inscrivent dans une période ou un contrat de professionnalisation est confié à un tuteur dont le rôle est d'aider, d'informer et de guider les salariés.

- Le tuteur a pour fonction :
 - d'accueillir, d'informer et de guider le salarié dans l'institution
 - d'organiser son activité
 - d'assurer la liaison entre le salarié et le responsable de formation et /ou le responsable hiérarchique, en s'assurant notamment du bon déroulement du programme de formation initialement prévu
 - de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
 - de participer à l'évaluation des compétences acquises.
 - de vérifier périodiquement que les activités exercées par le salarié se déroulent dans les conditions initialement prévues.

L'activité de tuteur est confiée à des salariés volontaires, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans la qualification visée par l'action de professionnalisation ou d'une qualification

supérieure, et dont l'expertise et les compétences relationnelles et pédagogiques sont garantes de la qualité de cette action en collaboration avec l'encadrement.

Sauf cas exceptionnel rendu nécessaire par les conditions logistiques du site, le tuteur n'a pas de rôle hiérarchique direct auprès du salarié.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, les salariés concernés bénéficieront obligatoirement d'une formation spécifique dispensée par le Centre National de Formation et les Directions s'engagent à mettre en œuvre les moyens et à garantir la disponibilité nécessaire à l'exercice de leur mission.

Cette mission sera par ailleurs prise en compte au titre des compétences acquises dans le cadre du déroulement de carrière.

ARTICLE 4 - CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre, à leur initiative et à titre individuel, des actions de formation de leur choix indépendamment de leur participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'institution ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation; ces actions ont pour cadre des organismes de formation extérieurs.

Le droit au congé individuel de formation s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, les délais de franchise entre deux stages et les possibilités de report.

Pour user de leur droit au congé individuel de formation, les intéressés pourront solliciter la prise en charge de la rémunération du congé et des frais de formation auprès d'un des organismes prévus par la loi. Les institutions adhèrent à un organisme paritaire régional agréé au titre du congé individuel de formation et doivent lui verser la part des salaires correspondant à l'obligation légale de financement du congé individuel de formation.

Lorsque le CIF s'effectue en plein accord entre les parties, l'institution assure le versement d'un complément de salaire visant le maintien de la rémunération de l'activité. A ce titre, La Direction fait part de sa position au salarié par courrier séparé.

ARTICLE 5 - PASSEPORT FORMATION

Le passeport formation, établi à l'initiative du salarié, doit lui permettre d'identifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles et extra professionnelles.

Le salarié peut solliciter son institution pour constituer les éléments relatifs aux formations suivies dans l'Assurance chômage.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale;
- les attestations de stages;
- les certifications professionnelles ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies ;
- les emplois tenus et activités exercées;
- les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre y compris dans d'autres entreprises ou hors du contexte professionnel ;
- etc....

Ce document est la propriété du salarié qui garde la maîtrise de son utilisation. Il l'utilise en fonction de ses projets.

ARTICLE 6 - VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Tout agent engagé dans la vie active depuis au moins trois ans, continus ou discontinus, peut entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) .

Les personnels non diplômés ou ayant un niveau de diplôme non corrélé au métier exercé et les populations pour lesquelles la durée de la formation dans le cas de cursus traditionnel visée constitue un obstacle, sont les bénéficiaires privilégiés de cette démarche.

Cette démarche ouvre la possibilité d'une reconnaissance officielle de ses compétences professionnelles (acquises dans l'exercice d'activités salariées, non salariées ou bénévoles y compris associatives ou syndicales) par l'attribution, après avis d'un jury de validation, de tout ou partie d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

La VAE permet également l'accès à un cursus de formation sans détention préalable du diplôme couramment nécessaire pour y accéder.

Dans les deux hypothèses, les titres accessibles par cette voie, qu'ils soient délivrés notamment par l'Education Nationale, les différents ministères ou les organismes de formation consulaires et privés, sont ceux ayant fait l'objet d'un enregistrement dans un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'Assurance chômage s'engage à développer l'information sur le dispositif de VAE et à faciliter l'accès des personnels, qui en feraient la demande, auprès des institutions ou organismes en charge du conseil, de l'accompagnement et du financement de la VAE.

Des dispositifs spécifiques d'accompagnement de la démarche de VAE et de mise en œuvre pourront être mis en place selon des modalités définies dans le cadre d'accord locaux.

6.1 LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

La VAE peut être mise en place dans le cadre d'une démarche individuelle ou d'actions proposées par l'Assurance chômage.

Dès lors que le parcours de VAE s'inscrit dans les dispositions du présent accord, cette démarche de VAE a naturellement vocation à s'inscrire dans les dispositifs de parcours et d'évolution professionnels.

Pour ce faire, l'intégration de la VAE dans la gestion des parcours professionnels internes à l'Assurance chômage s'effectuera progressivement selon les principes et axes suivants :

- établissement préalable de la liste des fonctions éligibles et des certifications correspondantes, cette correspondance ayant été vérifiée par des experts de la certification (Education Nationale, GRETA, AFPA, CNAM, etc.) ;
- mise à disposition d'un guide pratique et d'éléments d'information destinés à l'ensemble des agents ;
- principe du volontariat de la candidature assortie d'un entretien professionnel permettant une analyse personnalisée de la démarche envisagée ;
- définition des modalités d'information individuelle et collective et des moyens d'accompagnement internes et externes des candidats ;
- définition des moyens d'acquisition des compétences complémentaires éventuellement nécessaires à une validation totale et des modalités de leur prise en charge financière (formation interne ou externe, élargissement ou approfondissement des activités) ;
- modalités de valorisation du diplôme, du titre, du certificat acquis.

Une action de VAE, quel que soit son objectif, peut être initiée notamment via le congé de validation des acquis, consistant en un droit à absence consécutive ou non d'au plus 24 heures, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Elle peut également se dérouler dans le cadre de la période de professionnalisation, du DIF, du CIF.

6.2 L'ABSENCE POUR PARTICIPATION A UN JURY

La mise en œuvre progressive de la VAE, tant au sein de l'Assurance chômage que dans d'autres entreprises peut amener certains salariés à participer à des jurys en tant qu'expert.

La sollicitation d'un salarié à ce titre nécessitera l'accord de la hiérarchie, elle sera effectuée par écrit auprès du service RH de l'institution d'appartenance au moins un mois avant la date prévue du jury. Les réponses seront effectuées par écrit et les refus motivés.

Le temps d'absence est considéré comme du temps de travail dans la limite de 2 jours par an, l'éventuel dépassement étant à prendre en charge par le salarié sur ses droits à absence. Toutefois, lorsque la personne est pressentie par l'Assurance chômage pour être membre de jury, l'institution prend en charge le temps consacré et les frais de déplacement concernés.

ARTICLE 7 - OBSERVATOIRE DES METIERS

L'Assurance Chômage se dotera d'un Observatoire National des Métiers, structure paritaire, dont les objectifs seront fixés par accord national sur les principes de l'analyse de l'évolution des activités et des métiers et leur transcription en politique de formation et d'évolution conventionnelle.

Dans ce cadre, la Commission Paritaire Nationale de la Formation s'appropriera l'ensemble de ces travaux pour participer à la construction de l'offre nationale de formation aux institutions.

ARTICLE 8 - COMITE D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise est consulté chaque année d'une part sur les orientations de la formation professionnelle, d'autre part sur le plan de formation.

8.1 LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION

Les orientations de la formation professionnelle sont définies en fonction de l'évolution de l'emploi, de l'organisation et des technologies dans l'institution. Elles sont notamment alimentées par les travaux de l'Observatoire des Métiers et les conclusions de la CPNF.

La consultation sur ces orientations doit avoir lieu suffisamment à l'avance pour que le procès-verbal correspondant puisse être communiqué au comité d'entreprise trois semaines avant la première réunion portant sur le plan de formation.

8.2 LE PLAN DE FORMATION

Le Comité d'Entreprise est consulté chaque année sur l'exécution du plan de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise (de même qu'aux membres de la commission de formation dès lors qu'elle est constituée) de procéder à l'examen préalable du projet de plan de formation et de préparer la délibération dont il fait l'objet, la direction de l'institution communique trois semaines au moins avant la réunion les documents d'information nécessaires.

Le plan de formation précise notamment la nature des actions proposées par l'employeur en identifiant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés, adaptation et développement des compétences pouvant selon le contexte individuel correspondre à une même action de formation.

Il précise également quelles seront les actions organisées en formation traditionnelle et/ou en e-formation, pour quelle catégorie de personnel, et plus largement les conditions de mise en place de la e-formation selon les principes établis en CPNF. Dans ce contexte, le Comité d'Entreprise pourra demander un bilan semestriel ou annuel quantitatif et qualitatif des actions réalisées.

La Direction devra veiller particulièrement à la répartition équitable des formations entre toutes les catégories de personnels et notamment les temps partiels.

Il est rappelé que la première réunion doit se tenir avant le 15 novembre. Elle comporte la présentation et la discussion des documents prévus par l'article D 932-1 du Code du travail et notamment les orientations de la formation professionnelle.

La seconde réunion qui doit se dérouler avant le 31 décembre a pour objet la délibération relative au plan de formation et aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que du Droit Individuel à la Formation.

Les directions d'institution et d'établissement s'engagent à respecter les dispositions énoncées dans l'ANI du 5 décembre 2003 (Titre 2 –Chapitre2- Article 2-9) concernant les délais et les documents à communiquer aux comités d'entreprise ou d'établissement pour l'une et l'autre des réunions obligatoires.

Pour les membres de la commission de formation, qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise, le temps passé aux réunions consacrées à l'examen du plan de formation en dehors de l'initiative de l'employeur, est payé comme temps de travail dans la limite globale par institution de 24 heures par an et de 6 heures par salarié.

8.3 LES CONTRATS ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Le comité d'entreprise, donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation conformément aux dispositions légales.

8.4 LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le comité d'entreprise, donne son avis sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales.

8.5 LE CIF - LA VAE - LE BILAN DE COMPETENCE

La Direction de l'Institution communiquera aux Instances Représentatives du Personnel, pour le 31 décembre de l'année en cours, une information relative aux demandes et suivi de CIF, de VAE, de congé de bilan de compétences au titre de l'annexe VI de la CCN portant sur le Bilan de Compétences, constatées au titre de l'année écoulée.

ARTICLE 9 - DUREE

Le présent accord se substitue au préambule et aux articles 2, 3, 4, 5,6 de l'accord sur la formation du personnel de l'Assurance Chômage de l'annexe V de la convention collective. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 10 - PUBLICITE

Le présent accord est déposé auprès de la DDTFP et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 06 octobre 2005

Pour l'UNEDIC

Jean-Pierre REVOIL

Pour la Fédération des syndicats du personnel des organismes
de la protection sociale du travail et de l'emploi (CFDT)

Pour le SNIRAC (CFTC)