

ACCORD DU 15 DECEMBRE 2005 SUR LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Entre les soussignés,

L'Association Française des Sociétés Financières (ASF), d'une part,
la Fédération des Employés et Cadres (FO),
la Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières (CFDT),
la Fédération Nationale des Personnels des Secteurs Financiers (CGT),
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le renouvellement des techniques de production et de distribution des biens et des services supposent l'adaptation des entreprises à leur environnement et sollicitent l'initiative et la compétence des salariés.

Dans le même temps, ceux-ci expriment le désir d'une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle.

Pour relever ces défis et répondre à cette aspiration, il est nécessaire de donner une nouvelle impulsion à la formation, à l'échelle de l'ensemble de la vie professionnelle, tant du point de vue de ses objectifs que de ses moyens.

A cet égard, il est important de développer l'accès des salariés aux différentes actions de formation.

Depuis de nombreuses années, le départ en formation du salarié intervenait dans le cadre d'une formation choisie par l'employeur plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de l'entreprise, ou dans celui d'une formation choisie par le salarié droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à l'initiative du salarié.

La profonde réforme de la formation professionnelle réalisée par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, dont les dispositions ont été reprises, pour l'essentiel, par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, complète ce dispositif en prévoyant un droit individuel à la formation (ou DIF), mis en oeuvre à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le DIF constitue un outil privilégié permettant au salarié qui le souhaite d'être davantage acteur de son parcours professionnel.

Dans le cadre du DIF, le salarié choisit une action de formation inscrite dans le champ des actions définies au Livre IX du code du travail et dans celui des orientations soumises à la consultation du Comité d'entreprise conformément à l'article L 934-1 de ce même code.

Les parties signataires engagent les établissements à veiller à l'égalité d'accès des salariés au dispositif du DIF sans aucune forme de discrimination, conformément aux dispositions de l'article L 122-45 du code du travail.

ARTICLE 1

Au Livre I (Dispositions applicables à tout le personnel), Titre V (Dispositions diverses), Chapitre 1 (Formation professionnelle) de la Convention collective nationale des sociétés financières, il est créé l'article 46 quater, ainsi rédigé :

ARTICLE 46 QUATER - Droit individuel à la formation (DIF)

1. Objectif

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative en accord avec son employeur.

2. Actions de formation exercées au titre du DIF

Au titre du DIF, sont considérées comme prioritaires les actions de formation ayant vocation à concourir à l'obtention de prérequis pour certaines formations, de diplômes, de titres ou de qualifications, ou de permettre la mise en oeuvre d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les autres actions de formation exercées au titre du DIF sont les suivantes :

_ Les actions de promotion, qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification plus élevée.

_ Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, qui ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

_ Les actions de qualification, qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

L'exercice du DIF peut s'articuler avec d'autres dispositifs de départ en formation (plan de formation, période de professionnalisation).

3. Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du DIF.

Pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d'un congé parental, le salarié acquiert des droits au DIF à hauteur de 50%.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient du DIF après 4 mois de présence consécutifs ou non dans l'entreprise, au cours des 12 derniers mois.

Les salariés titulaires d'un " contrat nouvelles embauches " peuvent, lorsque leur contrat de travail est rompu au cours de la première année suivant sa conclusion, bénéficier du DIF dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation.

Le salarié d'une entreprise relevant de la convention collective des sociétés financières, qui fait l'objet d'une mesure de licenciement économique en raison d'une opération de restructuration concernant cette entreprise, conserve, au sein des autres entreprises relevant de la même convention, pendant une période de douze mois suivant ce licenciement, ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Les salariés âgés de 45 ans et plus et ceux ayant au moins vingt ans d'ancienneté ont la possibilité d'anticiper l'exercice de leurs droits à la formation au titre du DIF dans la limite de 40 heures par période de six ans.

4. Acquisition du crédit d'heures individuel de formation **Deux cas doivent être envisagés :**

4.1.1 Cas du salarié avant atteint au moins un an d'ancienneté au 7 mai 2005 :

Tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet ayant atteint au moins un an d'ancienneté dans l'établissement au 7 mai 2005 bénéficie, à cette date, d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Cette durée sera augmentée de 18 heures au 1er janvier 2006, déduction faite, le cas échéant, des heures déjà utilisées entre le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005.

La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1er janvier des années suivantes.

4.1.2 Cas du salarié atteignant un an d'ancienneté postérieurement au 7 mai 2005 :

1. Tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet atteignant un an d'ancienneté dans l'établissement postérieurement au 7 mai 2005 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures à la première date anniversaire de son entrée dans l'établissement.

Au titre de la période allant de cette date à la fin de l'année civile en cours, la durée du DIF sera acquise prorata temporis.

La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1er janvier des années suivant cette année civile.

2. En tout état de cause, chacun des salariés visés au 4.1 ci-dessus acquiert un DIF d'une durée de 20 heures par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Il peut faire valoir ses droits acquis dès la date anniversaire de son embauche dans l'établissement.

3. Le cumul en tout ou partie, des heures acquises au titre du DIF est possible sur 6 ans au maximum dans la limite d'un plafond de 120 heures.

4. Cas des salariés à temps partiel :

Pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée prorata temporis de la durée du temps de travail prévue à leur contrat.

Le cumul de ces heures est plafonnée à 120 heures mais s'effectuera sur plus de six années.

Toutefois, lorsque la durée du temps de travail est égale ou supérieure à 80% de celle d'un salarié à temps complet, le droit du salarié à temps partiel est identique à celui du salarié à temps complet.

5. Cas des salariés titulaires d'un CDD :

Les salariés en CDD remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 3-2 ci-dessus bénéficient d'un DIF dont la durée est proratisée en fonction de la durée du CDD.

5-1. Modalités de mise en œuvre :

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Au plus tard deux mois avant la date de la formation envisagée, le salarié doit présenter par écrit sa demande qui précisera la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur a un délai d'un mois pour notifier par écrit sa réponse.

L'absence de réponse au terme du délai d'un mois vaut acceptation du choix de l'action de formation.

A la demande du salarié, la réponse négative devra être motivée.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF sur deux années consécutives, le salarié peut adresser sa demande auprès de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'établissement et bénéficiaire, sous réserve des critères définis de façon indépendante par cet organisme, d'une priorité d'instruction de sa demande en CIF.

L'établissement ne peut s'opposer à l'action de formation acceptée par ledit organisme.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés ayant utilisé en tout ou partie leur DIF, du nombre d'heures ayant fait l'objet de l'exercice du DIF, de leur répartition pendant ou hors du temps de travail, par sexe et selon le statut hiérarchique (cadres ou non-cadres), et du nombre de non-accords.

L'ASF collectera chaque année les informations relatives au nombre de demandes d'actions de formation au titre du DIF faites par les salariés, le nombre de non-accords, le nombre d'acceptations et le nombre de reports de ces demandes. Ces informations seront publiées dans le document " Données sociales " .

Les entreprises devront mettre à la disposition de leurs salariés un catalogue indicatif d'actions de formation au titre du DIF.

Le catalogue indicatif élaboré par la Commission Nationale Paritaire servira de référence.

6. Exercice du droit individuel à la formation :

Par accord d'entreprise ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié, le DIF peut s'exercer, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie effectuée pendant le temps de travail et du versement d'une allocation dite de formation correspondant à 50% de la rémunération nette de référence pour la partie effectuée en dehors du temps de travail.

7. Le DIF en cas de rupture du contrat de travail :

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie de l'action retenue.

Elles sont versées par l'employeur à l'organisme de formation concerné.

En cas de démission, le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis.

L'exercice de cette action, qui nécessite l'accord de l'employeur, doit débuter pendant la période de préavis.

Les délais prévus aux alinéas 2 et 3 du paragraphe 5 ci-dessus sont réduits respectivement à 8 jours et à 15 jours.

En cas de départ ou mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

8. Information du salarié :

Chaque année, le salarié en CDI est informé par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF.

La même information doit être fournie aux salariés en CDD.

ARTICLE 2

En application de l'article 2 de l'accord de méthode du 25 février 2005, les parties signataires feront le point, au plus tard au 31 décembre 2006, des négociations menées sur la formation professionnelle.

En fonction de ce qui sera alors décidé, le présent accord continuera ou cessera de produire ses effets.

Fait à Paris, le 15 décembre 2005