Accord National de Branche des Agences de Voyages et de Tourisme du 6 juillet 2015 relatif à la Formation Professionnelle tout au long de la vie

SOMMAIRE

Article Ier : Champ d'application

Chapitre Ier : Instances paritaires de branche

Titre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 2 : Rôle général de la CPNEFP

Article 3 : Rôle en matière d'emploi et de qualification

Article 4 : Rôle en matière de formation

Article 5 : Examen annuel

Article 6 : Composition

Article 7 : Fonctionnement

Titre II : Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications des agences de voyages et de tourisme

Article 8 : Rôle général de l'observatoire des métiers du tourisme

Article 9 : Fonctionnement de l'observatoire des métiers du tourisme

Titre III : OPCA de la branche (OPCA Transports & Services)

Article 10 : Rôle général de l'OPCA Transports & Services

Article 11 : Rôle de l'OPCA vis-à-vis de la branche des agences de voyages et de Tourisme

Titre IV : Section professionnelle paritaire des agences de voyage et de tourisme de l'OPCA de Branche

Chapitre II : Dispositifs d'orientation et de formation

Titre V : Dispositions relatives à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés

Article 12 : Principes généraux de la formation tout au long de la vie

Article 13 : Actions déployées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Article 13.1 : La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Article 14 : Développement de la formation en situation professionnelle

Article 15 : Outils de gestion des compétences, d'information et d'orientation tout au long

de la vie

15.1. : Entretiens et bilans professionnels

15.2. : Entretien professionnel

15.3. : Bilan de compétences

15.4. : Passeport orientation formation

15.5 Le conseil en évolution professionnel (CEP)

15.6. Validation des acquis de l'expérience

15.7. Diagnostics des qualifications et des compétences dans les TPE

15.8 Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Titre VI : Dispositions relatives à la formation tout au long de la vie à l'initiative du salarié

Article 16 : Le compte personnel de formation (CPF)

16.1 : Acquisition du droit

16.2 : Modalités de mise en œuvre

16.3 : Actions éligibles au titre du CPF

16.4 Modalités d'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation

16.5 : Modalités de financement

16.6 : Articulation des heures du compte personnel de formation avec les autres dispositifs de la formation professionnelle

16.6.1 : Articulation du DIF avec le CPF

Article 17 : Congé individuel de formation (CIF)

Titre VII : Dispositions relatives au développement de la professionnalisation des jeunes, demandeurs d'emploi et certains publics salariés

Article 18 : Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Article 19 : Mise en œuvre de la période de professionnalisation

19.1 : Les bénéficiaires de la période de professionnalisation
19.2 : Durée des périodes de professionnalisation

19.3 : Priorité des actions de formation au titre de la période de professionnalisation
19.4 : Prise en charge par l'OPCA de branche

Article 20 : Développement de la fonction tutorale et de la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage

Titre VIII : Dispositions relatives à l'accès spécifique à la formation de certains salariés

Article 21 : La formation continue dans les PME et TPE

Article 22 : L'Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Titre IX : Dispositions relatives aux contributions des entreprises de la Branche au financement de la formation professionnelle

Chapitre III : Mise en œuvre de l'accord

Article 23 : Date d'effet

Article 24 : dépôt et demande d'extension

Article 25 : bilan d'application

Article 26 : accord d'entreprise

Article 27 : Articles de branche antérieurs

Annexes :

1) Liste des formations de branche éligibles au CPF
2) Liste des formations prioritaires au titre de la liste nationale interprofessionnelle
3) Liste des actions prioritaires au titre de la période de professionnalisation

Accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans le secteur des agences de voyages et de tourisme, les dispositions de la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

A ce titre, il annule et remplace l'accord de branche du 2 février 2011 et complète la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée dans la branche.

Il réaffirme le rôle primordial de la formation professionnelle (continue et initiale) à destination des salariés pour permettre le développement du secteur des agences de voyages et de tourisme, dans un contexte de plus en plus concurrentiel, et techniquement exigeant.

Par ailleurs, il insiste sur la volonté des organisations signataires de favoriser l'employabilité des salariés que ce soit en lien avec les savoir-faire spécifiques du secteur des agences de voyages et de tourisme ou avec des savoir-faire spécifiques à d'autres secteurs.

Pour répondre à cet objectif majeur, les parties signataires ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie vers :

– une démarche globale permettant au salarié de devenir coacteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours individuel et de la construction de son projet personnel ;

– l'accès facilité des salariés aux actions de formation organisées au sein et hors de l'entreprise, en élargissant, notamment, les conditions de mise en œuvre des actions de formation professionnelle ;

– la poursuite des efforts pour l'emploi des jeunes, des seniors, des personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi en renforçant, notamment, les conditions d'accueil et d'intégration de ces publics au sein des agences de voyages et de tourisme.

Le présent accord a enfin pour but de réaffirmer l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche (accès à la formation dans les TPE et les PME, formation à l'initiative des salariés – CPF et CIF –, contrats et périodes de professionnalisation ...) à travers la mobilisation des outils mis en place par les instances paritaires (CPNEFP, observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme) et des mesures conventionnelles, permettant aux salariés de la branche de construire et réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux, et aux entreprises de contribuer efficacement à l'effort de formation nécessaire au secteur des agences de voyages et de tourisme.

Les parties signataires soulignent la nécessité de permettre aux entreprises quelle que soit leur taille, d'assurer la traçabilité des actions menées et des informations individuelles relatives au parcours professionnel des salariés, notamment par la mise en place d'un passeport de formation de branche.

Le présent accord rappelle enfin l'engagement des parties signataires figurant dans l'accord du 23 décembre 1994 (art. 1er) étendu le 15 janvier 1996 qui désigne l'OPCA Transports & Services comme l'OPCA de la branche, tant que les intérêts des entreprises des agences de voyages et de tourisme ne seront pas remis en cause.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale du travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 , étendue par arrêté du 21 juillet 1993 modifiée par avenant du 10 décembre 2013.

Chapitre Ier : Instances paritaires de branche

Titre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 2 : Rôle général de la CPNEFP

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des agences de voyages et de tourisme est l'instance qui définit l'orientation de la politique de la branche et c'est aussi un organe d'information réciproque et de l'emploi.

Article 3 : Rôle en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi, les missions de la CPNEFP sont notamment :
– permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres de la commission sur la situation de l'emploi, des qualifications, ainsi que leur évolution ;

– analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant quantitative que qualitative, en tenant compte notamment des travaux réalisés par

l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme (OPAMQAV) afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation, et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;

– favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) lorsque les besoins de qualification ne trouvent pas de réponse dans les titres et diplômes existants, en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP ;

– s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4 : Rôle en matière de formation

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires confirment la compétence de la CPNE de la branche pour établir les listes de formation éligibles au CPF pour les salariés de la branche conformément aux dispositions de l'article L6323-16 du Code du travail.

Dans le cadre du présent accord, la CPNEFP est également chargée de :

- D'établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche

– regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, des périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation et du CIF ;

– étudier les besoins de formation de la profession, à court et à moyen termes, en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes et organisations du travail mises en place ;

– définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des jeunes et, notamment, de formuler des avis sur les conditions de mise en œuvre des formations en alternance dans la branche ainsi que sur les conditions d'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise ;

– définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des personnes en situation de handicap et, notamment, les aides possibles en termes d'intégration, d'adaptation de postes et de l'accueil au sein des entreprises ;

– participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;

– rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, sur la base notamment de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

– formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles pour développer une démarche de reconnaissance de la qualité des formations, notamment celles dispensées pour l'obtention d'un titre ou d'une certification reconnue par la branche dans le cadre des contrats de professionnalisation ;

CVB PP

– suivre l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation triennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle ;

– tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;

– faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ainsi que les actions de formations ouvrant droit à un financement par l'OPCA Transports & Services au titre des priorités de branche ;

– assurer le rôle de coordination des différents acteurs de la formation professionnelle de la branche ;

– de définir et de faire évoluer le dispositif CQP/CQPI afin de répondre aux besoins et aux attentes des salariés et des entreprises de la branche ;

– de créer les CQP/CQPI de la branche.

Définir les métiers et les certifications qui ouvrent droit au financement des CFA par l'OCTA de branche (OPCA Transports et services) et examiner le bilan des financements effectués ainsi que les résultats aux examens et le placement des apprentis, pour les fonds gérés au titre des versements des entreprises qui auraient choisi l'OPCA Transports & Services comme OCTA.

Afin d'optimiser la mise en œuvre de la politique de branche en matière d'alternance (professionnalisation et apprentissage), la CPNEFP encourage les entreprises de la branche à utiliser l'OCTA Transports et service comme gestionnaire des versements, le cas échéant.

En résumé la CPNEFP définira les priorités en matière de formation de chacun de ces dispositifs en s'appuyant sur la section paritaire professionnelle (SPP) qui prend en compte la politique de la branche.et identifiera les CFA potentiellement destinataires de fonds issus de la collecte de la taxe d'apprentissage.

Article 5 : Examen annuel

Dans le cadre de ces missions, la CPNEFP procède chaque année au bilan notamment :

– de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances habilitées à délivrer des certifications ;

– de l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées en utilisant les fonds mutualisés (OPCA, FPSPP) et en ayant recours notamment aux contrats de professionnalisation ;

– des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;

– des moyens utilisés auprès de l'OPCA Transports & Services pour couvrir les objectifs définis par les partenaires sociaux.

La CPNE pourra définir des indicateurs qui figureront dans le bilan annuel d'activité de la section professionnelle des agences de voyages et de tourisme compte tenu des priorités définies au présent accord. Ce bilan d'activité comprenant des éléments quantitatifs et qualitatif relatifs à la mise en œuvre des dispositifs et priorités du présent accord.

Article 6 : Composition

La commission est composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre équivalent de représentants employeurs du syndicat national des agences de voyages et de tourisme.

Les suppléants peuvent assister aux réunions de la commission en même temps que les titulaires mais ne disposent pas, en ce cas, de voix consultative.

La commission élit un président et un secrétaire n'appartenant pas au même collège.

La présidence et le secrétariat changent de collège tous les ans.

Article 7 : Fonctionnement

Le fonctionnement de la CPNEFP s'établira de la manière suivante :

– réunion : la commission se réunira au moins trois fois par an et des réunions supplémentaires peuvent être organisées par décision conjointe du président et du secrétaire ;

– ordre du jour : il est arrêté d'un commun accord par le président et le secrétaire et est adressé par le président ou le secrétaire au moins 15 jours avant la réunion à tous les membres de la commission ;

– les décisions de la commission sont paritaires et font donc l'objet d'un vote par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, dans chaque collège, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents.

– remboursement des frais : il sera fait application des règles de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme en matière de remboursement de frais.

La commission s'engage à établir un règlement intérieur qui définira chaque année les moyens techniques et de secrétariat nécessaires à son fonctionnement ainsi que les conditions de gouvernance au plus tard pour le 30 juin 2016.

Titre II : Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications des agences de voyages et de tourisme

Article 8 : Rôle général de l'observatoire des métiers du tourisme

Dans le but d'accompagner les entreprises de la branche des agences de voyages et de

tourisme, dans la définition de leurs priorités de formation, et les salariés dans l'élaboration d'un projet professionnel, la CPNEFP mandate l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme – désigné dans la suite de l'accord sous le nom d'observatoire des métiers du tourisme – pour recenser, centraliser et analyser les données quantitatives et qualitatives dans les domaines tels que les évolutions économiques, technologiques, démographiques, des emplois (approche quantitative et qualitative), de la formation initiale et professionnelle.

L'ensemble des travaux et études confié à l'observatoire des métiers du tourisme est placé sous l'autorité et le contrôle de la CPNEFP de la branche professionnelle des agences de voyages et de tourisme, qui les examine tous les ans.

L'observatoire des métiers du tourisme réalise ou fait réaliser par des prestataires extérieurs un état des lieux périodique sur l'emploi et la formation, et procède à l'analyse des besoins de formation. Il formule sur cette base des recommandations à la CPNEFP.

Les résultats de cet examen sont exploités par la CPNEFP sous la forme d'une communication destinée aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux institutionnels qui donne les orientations et les priorités de formation adaptées au secteur des agences de voyages et de tourisme.

Au-delà, la CPNEFP étudiera la faisabilité de la création d'un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications pour toutes les activités du tourisme (agences de voyages, organismes de tourisme, tourisme social et familial, guides interprètes, guides accompagnateurs) afin de réduire les coûts de fonctionnement.

Le cadre de cet observatoire interbranche commun aux secteurs du tourisme, ainsi que ses missions, feront l'objet d'un accord ultérieur.

D'ici là et dans la mesure du possible, l'observatoire des métiers du tourisme pourra accueillir des opérateurs d'autres branches du tourisme afin de mener des missions conjointes décidées conjointement par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) des acteurs du secteur du tourisme dont celle des agences de voyages et de tourisme.

Article 9 : Fonctionnement de l'observatoire des métiers du tourisme

Un groupe technique paritaire est désigné par la CPNEFP pour suivre les travaux de l'observatoire. Il est composé d'un représentant par organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants du SNAV, et de tout membre qualifié. Un règlement intérieur adopté par la CPNEFP définira les modalités de fonctionnement de l'observatoire.

L'observatoire à la majorité de ses membres et en fonction de l'ordre du jour peut inviter un représentant de l'OPCA Transports & Services en qualité de personne qualifiée.

Le financement des activités, travaux, et études de l'observatoire des métiers du tourisme est composé des ressources attribuées par l'OPCA de la branche ainsi que d'autres ressources éventuelles que l'observatoire pourrait être amené à solliciter auprès d'autres partenaires.

Le budget affecté au financement des activités et travaux d'études de l'observatoire est arrêté par la CPNEFP pour chaque exercice avant la clôture de l'exercice précédent.

Titre III : OPCA de la branche (OPCA Transports & Services)

Article 10 : Rôle général de l'OPCA Transports & Services

Les missions de l'OPCA de la branche, ci-dessous dénommé « OPCA Transports & Services » sont revues et précisées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui a pour objectifs de simplifier et d'optimiser le financement de la formation professionnelle afin qu'elle puisse mieux bénéficier aux publics fragiles et que les dépenses de formation soient considérées par les entreprises de la Branche comme un investissement.

L'OPCA Transports & Services voit son rôle redessiné par les évolutions impulsées par la Loi du 5 mars 2014, et par l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle.

L'OPCA Transports & Services, dans le cadre du présent accord, a pour rôle et missions de :

1) collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de les gérer dans le respect des priorités fixées par les partenaires sociaux au sein de la CPNEFP ;

2) mener une politique de financement favorable au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels.

3) contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage

4) informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :

- l'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ainsi qu'à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et, le cas échéant, à l'identification des organismes de formation ;

- l'aide à la mise en œuvre de politiques et de moyens favorisant la construction de parcours professionnels au sein des entreprises de la Branche.

5) de s'assurer de la qualité des formations dispensées.

CJB P.P MA MC

Pour l'accomplissement de sa mission, l'OPCA Transports et Services :

- accompagne par un appui technique et par le déploiement d'outils emploi-formation, la CPNEFP et l'observatoire prospectif de la Branche dans leurs missions ;

- assure notamment un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ;

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCA Transports & Services exerce une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences des salariés de la Branche et pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises.

A partir des données et travaux fournis par l'observatoire des métiers du tourisme placé sous l'égide de la CPNEFP, (pivot central des politiques emploi-formation de la Branche), l'OPCA Transports et Services :

- contribue au développement de l'ingénierie, la certification et au développement de la formation au service de la branche ;

- contribue au développement et au financement des diagnostics auprès des entreprises selon les modalités définies par la branche.

Il est rappelé que :

- les missions et attributions de l'OPCA TRANSPORTS & Services définies par l'accord national en portant création du 28 décembre 1994 complétées par celles du présent accord sont appliquées par les sections professionnelles paritaires (SPP) compétentes dans le champ d'application des accords de branche et en fonction des orientations et du contenu desdits accords.

Article 11 : Rôle de l'OPCA vis-à-vis de la branche des agences de voyages et de Tourisme

Les partenaires sociaux, conformément aux préconisations de l'ANI, seront attentifs à ce que l'OPCA Transports & Services :

- puisse remonter les informations recueillies auprès des entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire pour alimenter sa politique en matière d'emploi formation ;

– conforte une organisation territoriale répondant aux besoins de la branche professionnelle ;

– négocie avec l'Etat des conventions définissant la part de ressource consacrée au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

– mobilise, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :

– les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;

– les financements de l'Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi ou tout autre dispositif.

Les priorités de formation sont définies par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNEF et de la section professionnelle. Inversement, l'OPCA a la possibilité de saisir la CPNEF à tout moment pour exposer un sujet, demander une prise de position, notamment sur l'évolution des conditions de prise en charge, ou participer à ses travaux.

Plus globalement, l'OPCA Transports& Services décline la politique « emploi-formation » impulsée par la Branche et contribue à assurer le financement des formations, définies comme prioritaires par les partenaires sociaux, dans l'intérêt de ses entreprises et salariés.

Plus globalement, l'OPCA Transports & Services est un outil technique de la branche au service des entreprises et des salariés, et doit être en mesure de répondre aux sollicitations de la CPNEFP et des partenaires sociaux correspondant aux objectifs du présent accord et compatibles avec les règles en vigueur d'utilisation des différents fonds collectés. Elle doit aussi apporter un conseil sur le choix de l'action de formation au regard de la problématique posée par celle-ci et donner des orientations sur l'offre de formation lui permettant de procéder à son choix.

L'OPCA Transports & Services sera également chargé de conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation avec comme priorités de s'assurer :

- de la capacité du prestataire de formation à dispenser une action de formation de qualité.

- de l'optimisation et de la maîtrise des coûts de formation en cohérence avec la politique de développement de la qualité de la formation

L'OPCA Transports & Services s'engage à mettre en place un plan d'action, en définissant des règles de prise en charge et en développant des outils de mesure de la qualité de la formation mise en œuvre par les organismes de formation, à destination principalement des TPE-PME de la Branche, dont les Instances représentatives du personnel en sont également destinataires.

De façon générale, toute décision relative aux forfaits de prise en charge et aux priorités de formations impactant les entreprises de la branche devront être portées à la connaissance de la CPNEFP, à travers les réunions de la SPP.

Titre IV : Section professionnelle paritaire des agences de voyage et de tourisme de l'OPCA de Branche

La section professionnelle agit dans le respect des règles définies par le présent accord et par la CPNEFP des agences de voyage et de tourisme.

CVB P.P

Chapitre II : Dispositifs d'orientation et de formation

Titre V : Dispositions relatives à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés

Article 12 : Principes généraux de la formation tout au long de la vie

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises du secteur des agences de voyages et de tourisme est fondée sur :

– le plan de formation des entreprises : des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles visées à l'article 16 du présent accord ;

– le Compte personnel de formation : nombre d'heures de formation qui pourra être mobilisé par son titulaire afin de suivre, une formation, à son initiative, l'exercice de ce dernier étant de droit dans les cas visés aux articles 16 et suivants du présent accord ;

– le CIF : des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

L'ensemble des dispositifs doivent pour la branche répondre aux objectifs suivants :

- Maintenir et développer l'employabilité des salariés
- Maintenir ou développer le socle commun de connaissances et de compétences
- Assurer la sécurisation des parcours professionnels
- Assurer l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques
- Assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois
- Favoriser la mobilité et/ou l'évolution professionnelle des salariés par le développement de leurs compétences et de leurs connaissances
- Développer des compétences managériales des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Article 13 : Actions déployées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Chaque entreprise au sein de la branche est tenue de déterminer, la nature, les contenus et modes d'organisation des actions de formation qu'elle entend mettre en œuvre dans le cadre de son plan de formation. Le choix de l'entreprise doit être guidé par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, les qualifications, les technologies de l'entreprise, les éventuelles modifications affectant les organisations du travail, ainsi que les opportunités de maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle dans l'emploi qu'il donnera au salarié, et, dans la mesure du possible, les besoins exprimés par les salariés.

Les organisations signataires rappellent par ailleurs que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche sont tenues, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à

venir, de préciser, à titre d'information, la nature des actions de formation en distinguant :

les formations de catégorie 1 :
Formations d'adaptation au poste de travail (permettant d'acquérir une compétence indispensable à la réalisation de tâches déterminées) ;
Formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés (permettant d'appréhender les évolutions prévisibles des métiers de l'entreprise en fonction des développements techniques ou organisationnels).
Ces formations sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.

les formations de catégorie 2 :
Formations de développement des compétences (permettant d'acquérir des savoirs ou des compétences complémentaires);
Ces actions de formation pourront être organisées hors temps de travail, à l'initiative de l'entreprise dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait en heures ou jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.
Pour ce faire, un accord écrit devra être passé entre le salarié et l'employeur qui prévoira le déroulement de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail effectif.

En cas de formation hors temps de travail, l'employeur doit indemniser le salarié en lui versant une allocation de formation (actions hors temps de travail) égale à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé.

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par le code du travail (c. trav. art. D. 6321-5).

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur (c. trav. art. L. 6321-8, al. 1) :

- 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 ;

- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au-delà des formations métiers impactant l'ensemble des familles professionnelles et étant reconnues comme prioritaires par les partenaires sociaux, les organisations signataires encouragent également les entreprises de la branche pour que le plan de formation de l'entreprise intègre systématiquement des actions destinées au personnel d'encadrement. En effet, il s'agit de consacrer les efforts de formation nécessaires pour que le personnel d'encadrement puisse jouer le rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité de formation des salariés et d'élaboration du projet professionnel de ces salariés notamment dans le cadre des entretiens professionnels s'ils ne sont pas effectués par les services

CVB PVP 14

des ressources humaines.
A ce titre les organisations signataires considèrent comme nécessaire les actions permettant au personnel d'encadrement, au-delà de ses compétences « métiers », de développer ses compétences en matière de :

- Management
- Conduite des entretiens professionnels
- Accompagnement de salariés notamment dans le cadre des missions de tuteurs, de maîtres d'apprentissage ou de maîtres de stage

Enfin, et conformément à la démarche de GPEC engagée par la profession, les organisations signataires encouragent les entreprises à initier les actions de formation nécessaires au développement des compétences des salariés.

Article 13.1 - La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

La loi du 5 mars 2014 entend favoriser la négociation collective et l'information des Instances Représentatives du Personnel sur la formation et la gestion des compétences.

Les entreprises d'au moins 300 salariés de la Branche des Agences de voyages et de Tourisme ont l'obligation de négocier sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Outre la formation et ses grandes orientations, outre la VAE et le bilan de compétences, la négociation portera désormais sur les critères et les modalités d'abondement du Compte personnel de formation par l'employeur.

Les partenaires sociaux rappellent que, si à l'issue des débats, aucun accord n'est conclu, le Comité d'entreprise devra désormais être consulté sur l'ensemble des thèmes obligatoires de la négociation.

Dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés soumis à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou GPEC, les thèmes obligatoires sont modifiés :

- dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de GPEC, les mesures d'accompagnement concernent notamment en matière de formation l'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences » ;

- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation .

Les partenaires sociaux rappellent que la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra se décliner à l'échelle du territoire et s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la CPNE au niveau de la Branche.

Elle devra cependant veiller à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire devra porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Article 14 - Développement de la formation en situation professionnelle

Compte tenu du nombre important de TPE et PME et du contexte fortement évolutif qui caractérise les modalités de développement des compétences de l'entreprise, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives (formations à distance : actions de e-learning, formations assistées par ordinateur, etc....),.

Il s'agit dans ce cadre d'intégrer comme actions de formation imputables au titre de l'effort de formation réalisé par l'entreprise, notamment les actions suivantes :

– la formation à la fonction tutorale, à cet effet l'OPCA de branche pourra adapter l'offre de formation tuteur (t-tutorat) existante sous le format de FOAD (formation ouverte et à distance) en la complétant avec une offre correspondante aux missions des maîtres d'apprentissage et des maîtres de stages si nécessaire. Les entreprises de la branche valoriseront la mission de tuteur, de maître d'apprentissage et de maître de stage, notamment en identifiant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et favoriseront leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié, notamment pour identifier les besoins en formation.

– Pour être considérées comme formation, les actions de E Learning, intégrées dans un parcours, devront totaliser un minimum de 3h30 / an.

– les actions de formation réalisées au moyen de l'utilisation des technologies et de la communication, en particulier l'« e-formation », à condition que ces formations soient organisées dans un environnement matériel (locaux et outils) favorable au bon déroulement de la formation ;

– les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, favorisant ainsi le déploiement de ce dispositif dans les PME et TPE de la branche.

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre de la professionnalisation. La formation des maîtres de stage peut être financée par l'OPCA de branche dans le cadre des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.

Article 15 - Outils de gestion des compétences, d'information et d'orientation tout au long de la vie

15.1. Entretiens et bilans professionnels

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

PC CVB 14 PP

15.2. Entretien professionnel

Avant la signature du présent accord, les partenaires sociaux s'attachent à rappeler qu'il existait déjà plusieurs entretiens obligatoires, qui devaient être organisés par accords de branche et accords nationaux interprofessionnels :

- L'entretien professionnel prévu par l'ANI du 5 décembre 2003 et obligatoire depuis 2005 (figurant actuellement dans l'ANI du 5 octobre 2009) ;

- Le « bilan d'étape professionnel » prévu dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 transcrivant l'ANI du 5 octobre 2009 ;

- et l'entretien de seconde partie de carrière prévu par l'ANI « seniors » du 13 octobre 2005 et légalisé par la loi du 24 novembre 2009, réservé aux salariés d'au moins 45 ans employés dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'ensemble de ces entretiens sont désormais remplacés par l'entretien professionnel, applicable depuis le 7 mars 2014.
Toutefois ces différents entretiens demeureront pour les entreprises qui les auraient prévus dans leurs accords d'entreprise.

Conformément à l'article L6315-1 du code du travail, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient à minima, tous les 2 ans, à compter de l'application de la loi (7 mars 2014), d'un entretien professionnel avec leur employeur, ils en sont informés lors de leur embauche.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (jugement sur ses aptitudes et la réalisation d'objectifs formalisés ou non) Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation quand ils existent.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation à temps plein, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

De plus, à chaque période de six années d'ancienneté dans l'entreprise (soit, à compter de l'embauche, tous les trois entretiens), la discussion doit aussi porter un « état des lieux » pour vérifier si le salarié a bénéficié au cours des six dernières années :

- des entretiens professionnels ;

- d'au moins une action de formation ;

- de l'acquisition d'éléments de certification (formation ou validation des acquis de l'expérience professionnelle : VAE) ;

- d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus **et** d'au moins deux des trois mesures suivantes (action de formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle), son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail, selon la législation en vigueur, soit 100 heures pour un salarié à temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Ce crédit spécial n'est pas pris en compte dans le plafond de 150 heures du compte : il peut donc s'y ajouter.

L'employeur aura à verser à l'OPCA Transports & Services une contribution spécifique pour financer ces droits complémentaires, définie par décret (à la date de signature du présent accord la contribution est égale à 30 euros X par le nombre d'heures du crédit spécial. Ce versement peut être contrôlé par les agents compétents et le défaut de versement est sanctionné par une majoration de 100 % à verser au trésor public. Comme ce mécanisme de pénalité est lié au compte personnel de formation, il ne sera applicable qu'au 1er janvier 2015.

Contrairement aux autres heures du compte personnel de formation, ce crédit peut être utilisé pour réaliser une action de formation sur le temps de travail, rémunérée, sans que l'accord de l'employeur soit requis (art. L. 6323-13 C. trav).

LA CPNEFP précise qu'elle s'appuie sur les outils mis à disposition par l'OPCA Transports & Services pour la mise en place de cet entretien professionnel (guide et support d'entretien).

15.3. Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences selon les conditions d'accès définies par la loi et la CPNEFP.

Un bilan de compétences permet d'analyser aussi bien les compétences professionnelles que les motivations propres à chaque salarié.

Cette analyse lui permet de définir un projet professionnel et, si besoin, le projet de formation pour pouvoir, à terme, réaliser son nouveau projet. Toutes les actions qui permettent de faire le point sur les expériences antérieures, d'évaluer les acquis de l'expérience, de répertorier l'ensemble des savoirs, des compétences et du savoir-faire, sont mises en œuvre lors du bilan.

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation.

Si l'employeur est à l'initiative du bilan de compétences et avec l'accord écrit du salarié, le bilan s'effectue dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié ne peut entraîner aucune sanction.

Les entreprises pourront prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compétences visé par le présent article et qui en respecteront les principes.

15.4. Passeport orientation formation

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

Dans cette perspective, les organisations signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire. Un employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Le passeport orientation formation recense notamment :

– dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

– dans le cadre de la formation continue :

– tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;

– les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;

– les actions de formation mises en œuvre par l'employeur et relevant de l'initiative individuelle ;

– les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

– les qualifications obtenues ;

– les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification et obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;

– les habilitations de personnes ;

– le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;

– les activités tutorales exercées.

Un modèle de passeport adapté aux activités de la branche sera proposé par la CPNEF.

15.5 Le conseil en évolution professionnel (CEP)

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP permet, à un salarié, de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé notamment pour identifier :

- Ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité
- Les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle,
- Les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle,
- Les dispositifs et financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF)

Les conseillers en évolution professionnels sont présents:

Pour les salariés dans les organismes suivants :

- Opacif (Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation), dont :
    - Fongécif (Association de gestion du congé individuel de formation)
    - Unagecif (Union nationale de gestion du congé individuel de formation)
    - Agecif cama (Association de gestion du congé individuel de formation, crédit agricole, mutualité agricole)

Pour les demandeurs d'emplois dans les organismes suivants ;

- Pôle emploi
- Apec (Association pour l'emploi des cadres)
- Missions locales pour les jeunes
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap

15.6. Validation des acquis de l'expérience

Le processus de la VAE permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, en faisant reconnaître son expérience professionnelle et les compétences développées dans son activité.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement à la VAE doit pouvoir bénéficier d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs (article R 6423-4 du code du travail). Cette information est disponible auprès du service régional de l'orientation, des conseils en évolution professionnelle (CEP), organismes sollicités pour l'accompagnement du salarié.

Des actions visant à la VAE peuvent être inscrites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Toutefois, ces actions ne peuvent être réalisées qu'avec l'accord du salarié.

Un refus de sa part ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En cas de consentement, une convention est conclue par l'employeur, le salarié, et chacun des organismes intervenant dans la validation.

La convention doit préciser le diplôme ou le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, et les conditions de prise en charge des frais afférents aux actions de validation.

L'OPCA de branche peut financer une action de VAE dans le cadre d'une période de professionnalisation, du CPF et du plan de formation des entreprises dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCA Transport et services.

15.7. Diagnostics des qualifications et des compétences dans les TPE

Les partenaires sociaux rappellent leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des très petites, petites et moyennes entreprises en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation, sans pour autant exclure les autres entreprises qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics.

Ces diagnostics (offre de service prise en charge par l'OPCA Transports & Services) doivent participer à l'identification des compétences et des qualifications au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, ces derniers pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA Transports & Services d'être en capacité d'assurer cette mission autant que faire se peut.

15.8 Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la CPNE des agences de voyages et de tourisme, qui reconnaît les compétences détenues par un salarié que celles-ci soient acquises dans le cadre d'une formation ou par son expérience professionnelle.

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNE des agences de voyages et de tourisme pour créer les CQP de la branche en tant que besoin dans le respect des règles de procédure, conformément à l'article L 6314-2 du code du travail.

15-9 Certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI)

Le CQP interbranche (CQPI) est une certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre en entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles. Le CQPI facilite la mobilité professionnelle des salariés rendant visible les compétences communes pour un métier type, ce qui constitue également un élément de sécurisation des parcours professionnels.

Titre VI : Dispositions relatives à la formation tout au long de la vie à l'initiative du salarié

Article 16 : Le compte personnel de formation (CPF)

A compter du 1er janvier 2015, le compte personnel de formation se substitue au droit individuel à la formation (DIF), à cette date tout salarié disposera d'un compte personnel de formation alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile. Les heures acquises au titre de l'année 2015 seront créditées sur le CPF du salarié en 2016.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative du salarié, pendant ou en dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible ci-après définie.

Les partenaires sociaux s'attachent à rappeler qu'il ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, et à l'inverse, son refus de le mobiliser n'est pas constitutif d'une faute.

Le compte personnel de formation s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (dès 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage). Il est fermé lors de l'acceptation de la demande de liquidation des pensions de retraite. Ainsi, la personne qui poursuit son activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite n'a plus de compte personnel de formation (C. trav., art. L. 6323-1);

La personne dispose d'un compte personnel de formation indépendamment de son statut et qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi : le compte personnel de formation est « intégralement transférable » (C. trav., art. L. 6311-1).

Les heures de formation inscrites sur le CPF resteront acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

CVG AP NA

Le CPF suivra donc son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite, quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi.

Article 16.1 : Acquisition du droit

Le CPF représente un nombre d'heures qui sera porté au compte du salarié à la fin de chaque année.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, acquiert des heures de formation à la fin de chaque année, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le CPF sera alimenté de la manière suivante :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un capital de 120 heures ;

- puis 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'atteinte du plafond des 150 heures.

Lorsque le salarié n'aura pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (ex. : temps partiel ou CDD), l'alimentation du compte sera calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence du salarié due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail seront intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises dans le CPF, au même titre que celles liées à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou à un congé parental d'éducation.

Les salariés titulaires d'un CDD sont éligibles au CPF prorata temporis.

Article 16.2 : modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est « individuel ». Il doit donc, dans tous les cas, être utilisé par son titulaire, à son initiative, ou au moins avec son accord exprès. En aucun cas un refus de sa part ne peut être considéré comme une faute.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié devra recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation (afin qu'il puisse justifier les raisons d'un éventuel refus), sauf exceptions et faire sa demande :

- 60 jours avant le début de la formation pour les formations qui s'étendent sur une période de moins de 6 mois.

- 120 jours avant le début de la formation pour les formations qui s'étendent sur une période de de 6 mois et plus.

À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires, le salarié sera en droit de considérer que son départ en formation a été accepté.

Il est à noter qu'un délai de prévenance sera également à respecter afin que l'OPCA Transport et services puisse instruire les dossiers.

Par exception :

L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, même si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, lorsque :

• la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (à définir par décret) ;

• le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE (à définir par décret) ;

• la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le **CPF** dans le cadre de l'abondement « correctif » lié à l'entretien dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;

Le salarié pourra mobiliser son compte sans obtenir l'accord préalable de l'employeur lorsque la formation choisie est suivie en dehors du temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. En revanche, l'employeur n'aura pas d'allocation de formation à verser pour les formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Pendant la durée de la formation (y compris hors temps de travail), le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 16.3 : Actions éligibles au titre du CPF

Les salariés pourront demander une formation visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou une formation permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences », défini par décret, ou encore une formation inscrite à partir d'une liste établie par les partenaires sociaux et instances nationale et régionale (www.moncompteformation.gouv.fr)

Cette liste renvoie à des formations sanctionnées par :

*une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences

*un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI)

*Une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

Article 16.4 : Modalités d'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNEFP des agences de voyages et de tourisme pour établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, conformément à l'article L6323-16 du code du travail.

Elles entendent préciser les modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, modalités qui constituent le cadre de référence de la CPNEFP des agences de voyages et de tourisme.

La CPNEFP élabore cette liste dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables à la date à laquelle la décision est adoptée par la CPNEFP. La réflexion de la CPNEFP de la branche porte prioritairement sur :

Les métiers en évolution, les compétences considérées comme stratégiques par les entreprises pour assurer leur compétitivité, les besoins en recrutement des entreprises de la branche, la mobilité professionnelle de certaines catégories de salariés pour faciliter la construction de parcours professionnels et dans certains cas de reconversions et sur l'évolution professionnelle des salariés afin de leur permettre de progresser au cours de leur carrière.

Il appartient à la CPNEFP d'établir la liste des formations éligibles sur la base définie ci-dessus en fonction des éléments dont elle dispose. Cette liste pourra être mise à jour autant que de besoin et au moins une fois par an, notamment sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche. La CPNEFP pourra définir les éléments constitutifs de ce bilan.

16.5 : Modalités de financement

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de trois ans peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord, au financement du CPF de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, la contribution unique est de 0,80 % de la masse salariale (au lieu de 1 %).

Pendant la durée de cet accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA Transports & Services des formations financées par le CPF de ses salariés.

Il en découle que, s'agissant des frais pédagogiques et des frais annexes (inscription, achat d'ouvrages, frais de transport...) liés aux formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, deux situations sont à envisager :

- il existe un accord d'entreprise triennal prévoyant que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées au financement du CPF et à son abondement. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par ledit accord,

- un tel accord n'existe pas. Dans ce cas, ces frais sont pris en charge par l'OPCA Transports & Services auquel l'entreprise verse la contribution unique de 1 %, en vertu de modalités qui sont déterminées par décret.

La CPNEFP encourage l'OPCA Transports & Services à prendre en charge une partie des frais de garde d'enfant.

Lorsqu'il existe un accord d'entreprise concernant le CPF, l'employeur doit adresser chaque année à l'OPCA Transports & Services une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.

Cette déclaration est transmise pour information à l'autorité administrative.

A l'issue d'une période de trois années civiles suivant l'entrée en vigueur de l'accord CPF, les fonds que l'employeur n'aurait pas consacré au financement du CPF et à son abondement seront reversés à l'OPCA Transports & Services au titre des financements destinés au financement du CPF, dans des conditions et délais qui seront fixés par voie réglementaire.

A défaut de reversement dans ce délai, l'employeur devra verser au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu par l'accord (au moins 0,2 %) et le montant des dépenses effectivement consacrées au CPF et à son abondement.

En l'absence d'accord d'entreprise ainsi que dans les entreprises de moins de 10 salariés conclu sur le fondement de l'article L6331-10 du code du travail, lorsque le CPF est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- le coût réel des frais pédagogiques de l'action de formation effectuée (le conseil d'administration de l'OPCA peut définir un plafond de prise en charge)
- les frais annexes incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation (sur les bases définies par l'OPCA)
- la rémunération des salariés pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail (sur les bases définies par l'OPCA) le différentiel étant pris en charge par l'employeur

L'OPCA transmettra l'information des consommations des heures de formations au titre du CPF à la Caisse des dépôts et consignations pour le suivi des consommations ; afin de permettre la traçabilité des heures utilisées, même si le salarié change d'entreprise.

16.6 : Articulation des heures du compte personnel de formation avec les autres dispositifs de la formation professionnelle

Les partenaires signataires tiennent à rappeler conformément aux dispositions de l'article L6323-4 du code du travail que lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation qui pourra être prise en charge via :

- les actions relevant du développement des compétences ou de la lutte contre l'illettrisme inscrites au plan de formation de l'entreprise, et/ou
- La période de professionnalisation, dans les conditions de l'abonnement de projet, et/ou
- Le droit à la formation initiale différée, qui a été consacré par la loi du 8 juillet 2013 « pour la refondation de l'Ecole de la République ». Il prend la forme d'une durée complémentaire de formation qualifiante, y compris pour un retour en formation initiale sous statut scolaire. Il est réservé aux jeunes de 16 ans sortis du système éducatif sans diplôme d'un niveau au moins CAP-BEP et/ou
- Le congé individuel de formation

Ainsi pour la réalisation d'un projet de formation déterminé, un tiers financeur pourra être sollicité pour abonder le compte lorsque le crédit du titulaire n'est pas suffisant : l'employeur, l' OPCA, le FONGECIF, le FPSPP, Pôle Emploi, l'AGEFIPH, la Région ou l'Etat.
Le titulaire peut aussi abonder lui-même son propre compte, par un versement en argent ou par tirage sur son compte de prévention de la pénibilité mis en place par la réforme des retraites de 2014, pour les personnes qui ont été exposées et en bénéficient à ce titre.

16.6.1 Articulation du DIF avec le CPF

Une mesure transitoire instituée par la Loi du 5 mars 2014 permettra de conserver le reliquat des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014, en leur appliquant à partir de 2015 le régime du Compte personnel de formation.

Le solde de DIF acquis au 31 décembre 2014 sera inscrit au compte personnel de formation, à côté des heures de compte personnel de formation que les salariés commenceront à accumuler à partir du 1er janvier 2015, sans prise en compte dans le plafond de 150 heures.

Les entreprises de la Branche doivent attester des heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 par tous leurs salariés. Il reviendra à l'OPCA Transports & Services, lors d'une demande du salarié, de vérifier les justificatifs présentés (par exemple : attestation de l'employeur, contrat de travail, bulletins de salaire, etc.) afin d'établir la réalité du crédit DIF au 31 décembre 2014.

Les heures de DIF resteront utilisables jusqu'au 1er janvier 2021.

Leur utilisation sera soumise aux nouvelles règles d'utilisation des heures de compte personnel de formation et dans les conditions fixées par un décret d'application.

VB MA P.O.

Elles pourront être utilisées seules ou en complément des heures de compte personnel de formation nouvellement acquises. Dans ce cas, un maximum de 150 heures cumulées peut être utilisé pour une même action de formation.

Leur utilisation sera mentionnée dans le CPF mais elles ne seront prises en compte ni pour le calcul du plafond de 150 heures, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le CPF année par année.

Article 17 : Congé individuel de formation (CIF)

Les organisations signataires du présent accord rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié éligible au titre du CIF de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Dans le cadre d'une demande formulée au Fongecif, et sous réserve d'une autorisation d'absence accordée par l'employeur, le salarié de la branche des agences de voyages et de tourisme peut bénéficier des prestations suivantes :

– un accompagnement dans la définition et la réalisation de son projet personnel ;

– une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;

– la mise en œuvre d'une action de formation dans la limite du cadre de financement défini par l'Opacif.

Le salarié peut également demander à bénéficier d'un congé VAE, dans les conditions prévues à l'article L6422-1 du code du travail, financé par le fongécif.

Titre VII : Dispositions relatives au développement de la professionnalisation des jeunes, demandeurs d'emploi et certains publics salariés

Article 18 : Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée, ouvert :

– aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur des agences de voyages et de tourisme ;

– aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour ou l'entrée vers un emploi dans le secteur des agences de voyages et de tourisme ;

– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) et à ceux sortants de CUI (contrat unique d'insertion).

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des titres certifiés enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, des CQP, des qualifications professionnelles reconnues par la convention collective nationale et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.

Dans ce cadre, et afin de favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le secteur des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires considèrent que l'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle car elle permet aux alternants d'acquérir des connaissances et compétences clés nécessaires à l'exercice du métier et de voir ensuite leur évolution professionnelle facilitée.

A ce titre les organisations signataires encouragent les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme à conclure prioritairement mais pas exclusivement des contrats en alternance aboutissant :

- à l'ensemble des qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la convention collective nationale de la branche, notamment celles des métiers de conseillers voyages et d'animateurs agent d'accueil ou tout autres métiers exercés au sein de la branche.

- à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau bac à bac +5, portant la durée et le nombre d'heures maximum de formation à 1 200 heures.

Au-delà de ces actions de formation définies comme prioritaires, la branche soutient l'ensemble des demandes des entreprises dans la limite des fonds disponibles.

La prise en charge financière par l'OPCA de la branche vise exclusivement le remboursement des heures de formation effectivement dispensées par une structure de formation interne à l'entreprise ou un prestataire de formation externe sur la base du forfait horaire dont le montant correspond aux frais réels justifiés et fixé par heure de formation à 9,15 euros pour les formations de niveau bac à bac +3 et pour les formations supérieures au bac +3 un forfait valorisé supérieur ou égal à 9.15€.

Par ailleurs, afin d'accompagner les salariés en contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux s'attachent à rappeler que la loi rend obligatoire la désignation d'un tuteur, parmi les salariés qualifiés au sein de la Branche. A cet effet, au sein des entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme, 1 tuteur pourra encadrer 3 jeunes.

Les partenaires sociaux rappellent également, qu'il est interdit aux organismes de formation de conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit (C. trav, art. L. 6325-2-1).

Les partenaires sociaux souhaitent un engagement sur la prise en charge de la fonction tutorale par l'OPCA Transport et services.

Article 19 : Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié notamment lorsque la période de professionnalisation abonde le CPF du salarié.

Au regard de l'article L6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, des salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

Les actions de formation éligibles sont :

1° Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 (c'est-à-dire soit enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; reconnues dans la classification de la convention collective de la branche ; ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) défini par la branche professionnelle des agences de voyages et de Tourisme ; ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI)

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret;

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

4° Des actions de VAE

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions prévues définies à l'article L. 6323-4 II du code du travail.

L'action de formation peut être dispensée par une structure de formation interne à l'entreprise dont l'activité de formation est légalement déclarée ou par un prestataire de formation externe.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures

par année civile. Dans ce cas, les organisations signataires rappellent qu'un accord écrit devra être établi entre l'employeur et le salarié. Il précisera la nature, la durée, le lieu et l'identité du dispensateur de la formation. En outre, cet accord devra indiquer les modalités de prise en compte de l'effort personnel de formation consenti par le salarié.

19.1 Les bénéficiaires de la période de professionnalisation

Conformément à l'article 6324-1 du code du travail, la période de professionnalisation est éligible à tout salarié en CDI, mais également aux salariés en CDD ayant été conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou CDD.

19.2 Durée des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a une durée minimale de 70 heures sur une période calendaire de 12 mois conformément à l'article D 6324-1 du code du travail.

Elle est définie, au-delà de cette durée minimale, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.
Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la période de professionnalisation est conclue :

- Pour un accompagnement VAE
- Pour abonder le CPF d'un salarié ne disposant pas d'un nombre d'heures suffisant pour réaliser la formation qui l'intéresse.
- Pour obtenir une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP

19.3 Priorité des actions de formation au titre de la période de professionnalisation

Les actions de formations prioritaires au titre du de la période de professionnalisation sont définies en annexe.

19.4 Prise en charge par l'OPCA de branche

Les actions de formation éligibles telles que mentionnées à l'article 19 peuvent être financées pour l'OPCA Transports & Services dans les limites légales et conventionnelles.

Ce financement est effectué sur la base d'un forfait légal ou valorisé en fonction des priorités définies par la branche notamment visant à l'obtention des CQP de branche et CQPI

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 20 : Développement de la fonction tutorale et de la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage

Les organisations signataires engagent les entreprises de la branche à associer systématiquement le développement d'une mission tutorale à la mise en œuvre de contrats de professionnalisation.

Il s'agit en effet de favoriser l'accueil, l'intégration et la montée en compétences des salariés intégrés dans l'entreprise, grâce au dispositif de la formation alternée, mis en œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Ainsi, le tuteur a pour mission d'accueillir le nouveau salarié, d'accompagner son intégration au sein de l'équipe à laquelle il est affecté, de se tenir informé des objectifs et contenus de son parcours de formation, de suivre sa progression professionnelle au regard des objectifs de professionnalisation fixés dans son contrat.

La mission tutorale est réalisée par un salarié de l'entreprise, ayant au moins 2 années d'expérience professionnelle **dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé**. Sa mission est limitée au tutorat de 3 salariés maximum.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Afin de favoriser son développement dans les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires préconisent le financement de la formation de tuteur, ainsi que l'aide à la fonction tutorale.

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre de la professionnalisation.
La formation des maîtres de stage peut être financée par l'OPCA de branche dans le cadre des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.

Les partenaires signataires encouragent les entreprises à valoriser par la formation la fonction tutorale et encourage l'accompagnement pour les primo-tuteurs.

Titre VIII : Dispositions relatives à l'accès spécifique à la formation de certains salariés

Article 21 : La formation continue dans les PME et TPE

Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises rencontrent des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans la branche des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires recommandent que soit étudiée l'opportunité de

mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer des actions de formation de leurs salariés.

Cette mission d'étude est confiée à la CPNEFP de la branche, qui pourra s'appuyer sur l'observatoire des métiers du tourisme, pour la réaliser.

Article 22 : L'Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les organisations signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les organisations signataires recommandent aux entreprises de la branche de favoriser un égal accès des hommes et des femmes :

– aux dispositifs de formation, et notamment ceux relatifs à la validation des acquis de l'expérience et au bilan de compétences ;

– aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux articles 18 et 19 du présent accord.

Dans cette perspective, les organisations signataires invitent la CPNEFP de la branche à surveiller la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle dans la branche des agences de voyages et de tourisme.

TITRE IX- DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux rappellent que tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.

La collecte des contributions dues au titre de l'année 2014 s'achève en 2015 selon les règles définies dans l'Accord de branche du 2 février 2011 relatif à la formation professionnelle.

La collecte des contributions dues au titre de l'année 2015 s'achevant en 2016 se fait selon les règles issues de la Réforme et entérinées dans le nouvel accord de branche, qui se substitue à l'Accord du 2 février 2011.

1. Sur le versement de la contribution unique

La réforme du financement de la formation professionnelle vise à simplifier le système actuel de la formation professionnelle et à passer d'une logique de dépense et d'obligation fiscale à une logique d'investissement dans le développement des compétences.

Le financement de la formation sera assuré par les entreprises relevant de la Branche par des financements directs d'actions de formation, notamment au titre du plan de formation, et d'autre part, par le versement d'une contribution unique à celui désigné par la Branche, à savoir l'OPCA Transports & Services.

La création de la contribution unique met un terme au 0.9% plan de formation que les entreprises adhérentes pouvaient gérer soit en le versant à l'OPCA Transports & Services soit en opérant des dépenses libératoires au titre du plan de formation.

Les obligations légales de financement actuelles varient selon l'effectif de l'entreprise adhérente :

- entreprises de moins de 10 salariés : 0.55 % ;
- 10 salariés à moins de 20 salariés : 1,05 % ;
- 20 salariés et plus : 1,60 %.

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent obligatoirement verser à l'OPCA Transports & Services leur contribution de 0,55 % (0,15 % DIF/professionnalisation, 0,40 % « budget de formation »).

Les employeurs de 10 salariés et plus doivent verser certaines contributions à l'OPCA Transports & Services:

- Au titre du DIF/professionnalisation : 0,15 % pour les « 10 à moins de 20 salariés », 0,50 % pour les « 20 salariés et plus » ;

- Au titre du congé individuel de formation : 0,20 %, uniquement pour les employeurs de 20 salariés et plus ;

Pour le solde de la contribution de 0,9 %, les employeurs de 10 salariés et plus peuvent porter en déduction diverses dépenses libératoires, et en particulier celles liées à la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle.

Ce système va s'appliquer jusqu'à la participation 2014 (collecte 2015).

La loi met en place de nouvelles modalités de financement de la formation qui entreront en vigueur au 1er janvier 2015.

Elles s'appliqueront donc à partir de la collecte des contributions dues au titre de l'année 2015.

Ainsi, la collecte 2015 de la participation 2014 se fera selon le système antérieur à la loi portant réforme de la formation.

2. Nouvelles logiques de participation formation :

Les employeurs de la Branche des Agences de voyages et de Tourisme ont l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue.

Cette participation prendra deux formes :

- le financement direct d'actions de formation ;
- le versement d'une contribution financière à l'OPCA Transports & Services.

Les entreprises adhérentes mettront en place des actions de formation à destination de leurs salariés pour remplir leurs obligations légales (adaptation au poste de travail, en particulier) et dans une logique d'investissement, indépendamment des contributions versées à l'OPCA Transports & Services lesquelles seront mutualisées.

Il leur appartiendra ensuite d'obtenir, le cas échéant, des financements auprès de l'OPCA Transports & Services en fonction des priorités définies par la Branche.

La première facette de l'obligation de participation consistera pour les entreprises adhérentes à financer directement des actions de formation, le cas échéant, dans le cadre du plan de formation.

Les partenaires sociaux s'attachent à rappeler qu'en matière de formation, le code du travail impose «a minima » à l'employeur :

- d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Au-delà de ses strictes obligations légales, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes peuvent, « en plus », proposer d'autres formations, comme par exemple des formations participant au développement des compétences. Il agit alors davantage dans une logique d'investissement dans la formation de son personnel.

- **<u>Contribution financière des employeurs de moins de 10 salariés</u>**

Les entreprises adhérentes de moins de 10 salariés seront tenues de verser une contribution minimale de 0,55 % de leur masse salariale à l'OPCA Transports & Services.(0.15% au titre de la contribution « professionnalisation » et 0.40% au titre de la contribution « plan de formation ».

En cas d'absence ou d'insuffisance de versement à l'OPCA Transports & Services, le montant de la contribution dont l'employeur est redevable sera majoré de l'insuffisance constatée, comme actuellement (c. trav. art. L. 6331-6).

Il faudra alors verser au Trésor public le différentiel entre cette somme et celle effectivement versée à l'OPCA Transports & Services.

- ***Contribution financière des employeurs de 10 salariés et plus***

Les entreprises adhérentes de 10 salariés et plus seront pour leur part tenues de verser une contribution minimale de 1 % à l'OPCA Transports & Services.

En cas d'absence ou d'insuffisance de versement à l'OPCA, le montant de la contribution dont l'employeur est redevable sera majoré de l'insuffisance constatée.

Il lui faudra alors verser au Trésor public le différentiel entre cette contribution doublée et la somme effectivement versée à l'OPCA Transports & Services.

Dans les entreprises adhérentes de la Branche de 10 salariés et plus, un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans pourra prévoir que, pour chaque année couverte par l'accord, l'employeur consacre une fraction de sa contribution au moins égale à 0,2 % au financement du compte personnel de formation (Compte Personnel de Formation) de ses salariés et à son abondement.

Dans ce cas, le taux de la contribution minimale à verser à l'OPCA Transports & Services sera ramené de 1 % à 0,8 % pour les années en cause.

Les partenaires sociaux rappellent que pendant toute la durée de cet accord d'entreprise, l'employeur ne pourra obtenir aucune prise en charge financière des formations financées par le CPF de ses salariés auprès de l'OPCA Transports & Services.

En cas d'accord « CPF », l'employeur aura l'obligation d'adresser chaque année à l'OPCA Transports & Services une déclaration retraçant les dépenses effectivement consacrées au compte personnel de formation des salariés et à son abondement.

La déclaration sera transmise à l'administration pour information.

S'il apparaît, à l'issue des 3 années civiles suivant l'entrée en vigueur de l'accord, que l'employeur n'a pas consacré la fraction prévue au CPF de ses salariés, il devra verser les sommes qui n'auront pas été dépensées à l'OPCA Transports & Services (conditions et délai à préciser par décret).

Dans l'hypothèse où ce délai ne serait pas respecté, la somme sera versée au Trésor public.

La suppression du mécanisme d'imputabilité de dépenses libératoires impliquera corrélativement la suppression de la déclaration annuelle 2483, à laquelle sont actuellement tenus les employeurs de 10 salariés et plus.

CVB PC AP

14

Cependant, les employeurs seront tenus de transmettre à l'administration des informations relatives aux modalités d'accès à la formation. Les modalités seront précisées par décret.

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs des entreprises adhérentes devront démontrer qu'ils ont bien versé les sommes prévues.

En cas de contrôle, il leur faudra donc présenter aux agents les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé de certaines dépenses.

Les employeurs devront ainsi démontrer avoir versé à l'organisme collecteur :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, leur contribution de 0,55 % ;

- pour les entreprises d'au moins 10 salariés, leur contribution de 1 % ;

Enfin, pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière d'entretien professionnel et qui doivent en conséquence s'acquitter d'un abondement correctif au CPF, il leur faudra démontrer avoir procédé à cet abondement.

Lorsque l'entreprise ne présente pas les documents demandés aux agents de contrôle, les dépenses en cause sont regardées comme non justifiées et l'employeur est considéré comme n'ayant pas rempli les obligations qui lui incombent.

Contribution 1 % CIF - CDD

Quels que soient leurs effectifs, les entreprises adhérentes de la Branche des Agences de voyages et de tourisme, de 10 salariés et plus ayant employé des salariés en CDD restent tenus de s'acquitter de la contribution spécifique de 1 % destinée à financer le congé individuel de formation des salariés en CDD (c. trav. art. L. 6322-37).

Cette somme sera versée à l'OPCA Transports et Services

L'OPCA Transports & Services versera cette contribution au FPSPP, qui reversera les sommes correspondantes aux OPACIF (loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 11-I, 7° ; c. trav. art. L. 6332-3-6 nouveau).

L'OPCA Transports & Services est compétent pour la collecte des contributions à la formation professionnelle, y compris celles versées au titre du congé individuel de formation (CIF).

Actions de formation faisant l'objet d'une prise en charge par l'OPCA Transports& Services :

L'OPCA Transports & Services prendra en charge :

- les formations relevant du plan de formation (c. trav. art. L. 6321-1) ;

- les coûts de formation liés au compte personnel de formation (c. trav. art. L. 6323-1) ;

- les coûts de formation engagés pour les périodes de professionnalisation (c. trav. art. L. 6324-1) ;

- les contrats de professionnalisation (c. trav. art. L. 6325-1) ;

- les coûts pédagogiques et les frais annexes de la préparation opérationnelle à l'emploi (c. trav. art. L. 6326-1 et L. 6326-3) ;

- la formation des tuteurs ;

- les dépenses engagées pour les frais pédagogiques des maîtres d'apprentissage ;

- la fonction tutorale ;

- si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts des formations engagés pour faire face à de graves difficultés économiques.

Pour le congé individuel de formation, le financement se fera via le versement au FPSPP, à destination des OPACIF, des sommes collectées au titre du congé individuel de formation.

En « miroir » de ces missions, la liste des dépenses que l'OPCA Transports & Services pourra prendre en charge, en tant qu'organisme agréé au titre de la professionnalisation et du compte personnel de formation, est actualisée.

Il pourra ainsi concourir, à partir de 2015, à la prise en charge des coûts de formation liés aux périodes de professionnalisation ou compte personnel de formation et de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Par ailleurs, il pourra prendre en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret, les dépenses de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage.

L'OPCA Transports & Services reste habilité à prendre en charge d'autres dépenses, et en particulier (c. trav. art. L. 6332-15) :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre des contrats de professionnalisation, sur la base de forfaits horaires (montants déterminés par accord ou, à défaut, par décret : art. R. 6332-87) ;

- les dépenses de formation des tuteurs de salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation (plafond horaire et durée maximale fixés par décret : R6332-90) ;

- les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pour les salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou de période de professionnalisation (plafond mensuel et durée maximale fixés par décret : R 6332-91) ;

- certaines dépenses de tutorat externe.

3. Répartition et gestion des fonds collectés par l'OPCA Transports & Services

L'OPCA Transports & Services est chargé de mutualiser les fonds collectés au titre de la formation professionnelle.

Les fonds collectés par l'OPCA seront gérés au sein de cinq sections distinctes consacrées au financement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;

- du congé individuel de formation ;

- du compte personnel de formation ;

- des actions de professionnalisation

- du plan de formation.

La section relative au plan de formation sera elle-même divisée en 4 sous-sections, en fonction de l'effectif des entreprises :

- employeurs de moins de 10 salariés ;

- employeurs de 10 à moins de 50 salariés ;

- employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;

- employeurs de 300 salariés et plus (lorsqu'un accord de branche prévoit une contribution supplémentaire au titre du plan).

Dès réception des fonds, l'OPCA Transports & Services les répartira au sein des différentes sections. Les modalités d'affectation des fonds collectés à chacune des sections seront précisées par décret.

Les versements spécifiquement dédiés au plan de formation seront mutualisés au sein des 4 sous-sections.

Au titre du plan de formation, une entreprise ne pourra bénéficier que de l'enveloppe constituée par les fonds collectés auprès des entreprises appartenant à sa tranche d'effectif.

La loi organise une fongibilité des fonds des grandes vers les petites entreprises.

Au titre de la mutualisation « descendante », l'OPCA Transports & Services pourra affecter des contributions des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation des employeurs de moins de 50 salariés adhérentes à l'OPCA Transports & Services.

Pour les employeurs de 10 salariés et plus, la loi fixe les parts de la contribution de 1 % affectées au financement du congé individuel de formation et au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

A ce titre, la part affectée au FPSPP est de 0.2% de la contribution unique des entreprises de 50 salariés et plus et 0.15% pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

La part affectée à l'OPACIF pour le financement du CIF est de 0.2% de la contribution unique pour les entreprises de 50 salariés et plus et 0.15% pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

La part restante du produit de la contribution sera gérée directement par l'OPCA pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation, du CPF.

Un décret précisera les parts affectées au plan de formation, à la professionnalisation et au compte personnel de formation.

Chapitre III : Mise en œuvre de l'accord

Article 23 : Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature.
Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

Article 24 : dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Article 25 : bilan d'application

Les organisations signataires souhaitent réaliser un bilan relatif à l'application du présent accord dans les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme.

Ce bilan se réalisera, entre les organisations signataires, annuellement à compter de la signature du présent accord, afin d'envisager, le cas échéant, d'éventuelles évolutions liées aux enjeux économiques et professionnels de branche des agences de voyages et de tourisme.

Article 26 : accord d'entreprise

Les accords d'entreprise conclus dans le cadre du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ne pourront pas prévoir de dispositions moins favorables que celles du présent accord de branche.

Article 27 : Articles de branche antérieurs

Le présent accord prévaudra, à compter de son entrée en vigueur, sur toute clause

d'accords de branche antérieurs qui serait contraire ou qui entrerait en contradiction avec une ou plusieurs de ses dispositions.

Article 28 : Suivi de l'accord

La CPNEFP est tenue d'examiner au moins **1 fois** par an le bilan quantitatif et qualitatif de l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle prévus mentionnés au sein de l'accord de branche, avec une attention toute particulière portée au régime du Compte personnel de formation.

Article 29 : Clause de revoyure

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L2241-6 du Code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires et à cette occasion la CPNEFP étudiera également la possibilité de mise en place d'une contribution volontaire conventionnelle.

Par ailleurs, en septembre 2013, Le SNAV et sa représentation régionale en IDF, la DIRECCTE Île-de-France, les organisations syndicales de salariés et l'OPCA Transports et Services ont lancé une démarche de renforcement de la compétitivité des agences de voyages et de GPEC sectorielle, à cet effet la CPNEFP souhaite assurer un suivi de la démarche de l'ADEC et de l'appropriation par les entreprises du kit d'autodiagnostics ainsi que la mise en œuvre des actions de formations collectives qui en découle afin de revoir les priorités de formations des différents dispositifs.

A cette fin, une commission de suivi ouverte aux signataires de l'accord sera mise en place par la CPNEF au cours de l'année 2016.

Les partenaires sociaux décident de se revoir dans un délai **d'un an** à compter de l'extension du présent accord, pour faire le point sur la mise en œuvre de ce nouvel accord.

Article 30 : Révision

Par ailleurs, en cas d'aménagement législatif ou réglementaire majeur ultérieur, la partie la plus diligente invitera l'autre à en étudier les incidences sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à négocier une révision partielle.

Chaque signataire, ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter outre

l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction du nouveau texte ;

- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;

- Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Fait à PARIS, le 6 juillet 2015

Pour le SNAV

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

BROUILLARD C. Virginie

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

Annexes :

1) Liste des formations de branche éligibles au CPF

Code CPF	Intitulé	Niveau de sortie	Code diplô
133002	Assistant(e) administration des ventes	Niveau III (Bac + 2)	7896
132894	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité oenotourisme	Niveau II (Bac + 3 et 4)	7504
133003	Animateur e-commerce	Niveau III (Bac + 2)	8334
132804	Créateur d'ambiances ludiques artistiques et sportives pour tous publics	Niveau IV (Bac)	6368
132891	Titre professionnel conseiller(ère) relation client à distance	Niveau IV (Bac)	7517
132979	Technicien d'accueil polyvalent de tourisme local	Niveau V (CAP, BEP)	7884
132879	BTS négociation et relation client	Niveau III (Bac + 2)	1900
132980	Agent polyvalent du tourisme	Niveau V (CAP, BEP)	6268
132886	Titre professionnel d'animateur(trice) d'activités touristiques et de loisirs	Niveau IV (Bac)	8218
132873	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité concepteur et accompagnateur en écotourisme, accueil, gestion touristique	Niveau II (Bac + 3 et 4)	5927
132974	Agent de comptoir en tourisme	Niveau III (Bac + 2)	6993
132880	MC assistance, conseil, vente à distance	Niveau IV (Bac)	2063
132967	Directeur de produits touristiques	Niveau I (Bac + 5 et plus)	8049
132982	Responsable d'exploitation de structures de loisirs ou d'hébergement touristique	Niveau II (Bac + 3 et 4)	7701
132887	Titre professionnel agent(e) d'accueil touristique	Niveau V (CAP, BEP)	8069
132884	Titre professionnel responsable d'établissement touristique	Niveau III (Bac + 2)	2522
132991	Chef de projet multimédia - IIM	Niveau II (Bac + 3 et 4)	4815
132897	Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité guide conférencier	Niveau II (Bac + 3 et 4)	7861
132978	Responsable de structure d'accueil touristique	Niveau II (Bac + 3 et 4)	5150
133005	Agent des métiers de l'animation touristique	Niveau V (CAP, BEP)	5430
132868	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité distribution touristique	Niveau II (Bac + 3 et 4)	7134
132874	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité nouvelles technologies de communication et de distribution appliquées au tourisme	Niveau II (Bac + 3 et 4)	1705
132963	Maintenicien informatique et réseaux (TSMIR)	Niveau III (Bac + 2)	6298
132964	Maintenicien en micro-informatique et réseaux	Niveau IV (Bac)	6268

Code CPF	Intitulé	Niveau de sortie	Code diplô
132885	Titre professionnel d'accompagnateur(trice) de tourisme	Niveau IV (Bac)	8218
136627	BULATS (Business Language Testing Service)	Sans niveau spécifique	8416
132877	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité tourisme d'affaires, festivalier et environnement urbain	Niveau II (Bac + 3 et 4)	5347
132989	Responsable d'accueil	Niveau IV (Bac)	7754
132875	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité tourisme et nouvelles technologies	Niveau II (Bac + 3 et 4)	1705
133135	BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers	Niveau III (Bac + 2)	7657
132810	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité responsable international de structures de loisirs, d'accueil et de voyages	Niveau II (Bac + 3 et 4)	7145
133004	Community manager	Niveau II (Bac + 3 et 4)	8339
132977	Technicien éclairagiste sonorisateur du tourisme réceptif	Niveau IV (Bac)	7622
132883	Titre professionnel conseiller(ère) en séjours et voyages	Niveau IV (Bac)	5382
132808	Master droit, économie, gestion mention sciences du management spécialité gestion des projets, destinations et clientèles touristiques	Niveau I (Bac + 5 et plus)	7917
132889	Assistant(e) commercial(e)	Niveau III (Bac + 2)	6270
132888	Attaché commercial	Niveau III (Bac + 2)	7484
132962	Manager en systèmes d'informations	Niveau I (Bac + 5 et plus)	7749
132975	Vendeur(se) conseil en voyages d'affaires et de tourisme	Niveau III (Bac + 2)	6061
132968	Responsable d'activités ou d'entreprises touristiques	Niveau II (Bac + 3 et 4)	7482
132872	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité métiers touristiques de la découverte économique	Niveau II (Bac + 3 et 4)	8246
132881	Titre professionnel gestionnaire de petite ou moyenne structure	Niveau III (Bac + 2)	7672
132809	Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité guide-conférencier	Niveau II (Bac + 3 et 4)	7861
132890	Titre professionnel négociateur(trice) technico-commercial(e)	Niveau III (Bac + 2)	8251
132806	Master droit, économie, gestion mention administration des entreprises spécialité management du tourisme	Niveau I (Bac + 5 et plus)	8173
132801	Manager des activités du tourisme et des voyages	Niveau I (Bac + 5 et plus)	7749
132981	Agent(e) des services techniques du tourisme	Niveau V (CAP, BEP)	5962
134653	Tests TOEIC (Test of English for International Communication)	Sans niveau spécifique	8416
132898	Licence pro développement et protection du patrimoine culturel spécialité guide-conférencier	Niveau II (Bac + 3 et 4)	7861
132973	Développeur web	Niveau III (Bac + 2)	7675
133134	BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	Niveau III (Bac + 2)	7657

PC JB

Code CPF	Intitulé	Niveau de sortie	Code diplô
132805	Master droit, économie, gestion mention management spécialité gestion et aménagements touristiques et hôteliers	Niveau I (Bac + 5 et plus)	7181
132895	Licence sciences humaines et sociales mention histoire de l'art et archéologie	Niveau II (Bac + 3 et 4)	6944
132807	Master droit, économie, gestion mention marketing et vente spécialité marketing et relation client	Niveau I (Bac + 5 et plus)	6621
132976	Responsable d'animation en structure d'accueil touristique et de loisirs	Niveau III (Bac + 2)	8134
132969	Responsable marketing touristique	Niveau II (Bac + 3 et 4)	8156
137727	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité droit et économie du tourisme	Niveau II (Bac + 3 et 4)	6497
136622	PCIE - Passeport de compétences informatique européen	Sans niveau spécifique	8452
132876	Licence pro hôtellerie et tourisme spécialité chef de projet et créateur d'entreprise touristique	Niveau II (Bac + 3 et 4)	7891
132896	Licence sciences humaines et sociales mention histoire de l'art et archéologie	Niveau II (Bac + 3 et 4)	6944
132878	BTS tourisme	Niveau III (Bac + 2)	7761
132882	Animateur polyvalent tourisme loisir	Niveau IV (Bac)	7885
132987	Animateur tourisme loisirs	Niveau IV (Bac)	5548
132892	Titre professionnel superviseur(euse) relations clients à distance	Niveau III (Bac + 2)	5382
132893	Titre professionnel conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	Niveau IV (Bac)	5317

2) Liste des formations prioritaires au titre de la liste nationale interprofessionnelle

Code(s) NSF	Intitulé précis	Organisme certificateur	Niveau (Education Nationale)
334t	Accompagnateur(trice) de tourisme	Min. Emploi	4
335t	Agent des métiers de l'animation touristique	LASER Association	5
334t	Agent des services techniques du tourisme	LASER Association	5
312	Animateur e-commerce	Formaouest	3
312p	Assistant administration des ventes	Institut supérieur de l'entreprise	3
322t	Assistant commerciale	Min. Emploi	3
312p	Assistant Import-Export	Min. Emploi	3
324p	Assistant juridique	IFOCOP	3
324t	Assistant ressources humaines	Min. Emploi	3
326r	Assistant sécurité réseau et Help desk	CFAS European Training Center	3
312p	Attaché commercial	CCI du Valenciennois	3
312	BTS Négociation et Relation Client	MCES	3
334	BTS Tourisme	MCES	3
320n	Chargé de communication	European communication school (ECS)	2
136g	Chargé(e) de traduction spécialisée et d'interprétation de liaison	Ecole supérieure de traduction et relations internationales (ESTRI)	1
326n	Chef de projet ERP (progiciels de gestion intégrée)	CESI	1
320p	Chef de projet multimédia	Association Léonard de Vinci - Institut de l'internet et du multimédia (IIM)	2
326	Chef de projet Web	Ecole supérieure des technologies électroniques, informatique, infographie (ESTEI)	2
312t	Commercial(e)	Min. Emploi	4
320m	Community manager	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)	2
314t	Comptable Gestionnaire	Min. Emploi	3
326n	concepteur-Webdesigner	SUPCREA Grenoble - Ecole supérieure de la création graphique	2
334w	Conseiller(ère) en séjours et voyages	Min. Emploi	4
320t	Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	Min. Emploi	4
312t	Conseiller(ère) relation client à distance	Min. Emploi	4

Code(s) NSF	Intitulé précis	Organisme certificateur	Niveau (Education Nationale)
334	Créateur d'ambiances ludiques et sportives	Chambre de commerce et d'industrie de l'Aveyron	4
320t	Développeur Web	CESI	3
312	Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	Groupe Sup de Co La Rochelle	2
326	Expert en stratégie digitale	ECAD Consultant - IESA Multimédia	1
315t	Gestionnaire de Paie	Min. Emploi	3
315t	Gestionnaire de Paie	Sciences U Lyon Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)	3
315t	Gestionnaire de paie et de déclarations sociales	IGEFI	3
310p	Gestionnaire de petite ou moyenne structure (ancien resp de centre de résultat)	Min. Emploi	3
334	Gestionnaires de projets évènementiels	Groupe sciences-U France	3
322t	Infographiste metteur en page	Min. Emploi	4
326t	Intégrateur de médias intéractifs	AUTOGRAF, CNA-CEFAG	3
310p	Manager d'entreprise	CNAM	1
334p	Manager des activités du tourisme et des voyages	Ecole supérieure de commerce et d'administration des entreprises du tourisme (ESCAET)	1
312	Manager du développement marketing et commercial	Association groupe ISEG	1
312n	Manager marketing	NEOMA Business School	1
312	Mention complémentaire Assistance, Conseil, vente à distance	MEN	4
313	Mention complémentaire Services financiers	MEN	4
312t	Négociateur (trice) technico-commercial(e)	Min. Emploi	3
312p	Responsable commercial et marketing	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)	2
314p	Responsable Comptable	CNAM	2
334t	Responsable d'établissement touristique	Min. Emploi	3
334	Responsable d'animation en structure d'accueil touristique et de loisir	Chambre de commerce et d'industrie de l'Aveyron	3

VB PP MA

Code(s) NSF	Intitulé précis	Organisme certificateur	Niveau (Education Nationale)
333p	Responsable de formation (DURF)	Faculté des sciences humaines et sociales - Sorbonne - Centre de formation continue, Université de Picardie Jules Verne - Présidence, Centre universitaire de formation continue (CUFCO), Université de Strasbourg	2
315	Responsable de gestion des ressources humaines	Institut des professions des affaires et du commerce (IPAC)	2
312p	Responsable de la fonction Achat	CEGOS	2
315	Responsable de la gestion de la paie et du social	Institut des professions des affaires et du commerce (IPAC)	2
320	Responsable de projet marketing communication	Sciences U Lille (Efficom - Eductive Group), Sciences-U Paris (EFFICOM – EDUCTIVE Group)	2
312	Responsable du développement commercial	La compagnie de formation - Pigier	2
312t	Responsable du développement commercial	WELLER International Business School	2
315	Responsable en gestion des relations sociales	Softec - Avenir formation	2
312	Responsable marketing et communication interactive	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information - Pôle Paris alternance	2
334p	Responsable marketing touristique	Ecole française d'hôtesse et de tourisme (EFHT)	2
312t	Superviseur relation client à distance	Min. Emploi	3
335t	Technicien eclairagiste sonorisateur du tourisme réceptif	Chambre de commerce et d'industrie de l'Aveyron	4
312	Vendeur Conseil à distance	CPNE UIT/UFIH	
334w	Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme	AFT, AIFC (AFTRAL)	3
320	Webmaster	ARIES Rhône-Alpes ; ARIES PACA ; ARIES Toulouse	3

3) Liste des actions prioritaires au titre de la période de professionnalisation

Les organisations signataires définissent comme prioritaire dans le cadre de parcours qualifiants, les actions de formations onlines, managériales et techniques de vente, visant l'exercice des métiers du web, de l'encadrement et de vendeurs (agents de réservation, conseillers voyages, commerciaux...etc) exercés au sein des entreprises de la branche.

Cette liste de priorités pourra être mise à jour autant que de besoin et au moins une fois par an, notamment sur la base des études fournies par l'observatoire des métiers du tourisme.

Fait à PARIS, le 6 juillet 2015

Pour le SNAV

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

BROUILLARD C. Virginie

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO