

# **Accord relatif à la Formation Professionnelle Continue dans la Branche du Tourisme Social et Familial.**

## **Avenant n°45**

### **Préambule**

Les partenaires sociaux du Tourisme Social et Familial réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux du Tourisme Social et Familial souhaitent en conséquence :

- Réaffirmer le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche,
- Confirmer UNIFORMATION comme OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation,
- Utiliser l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche du Tourisme Social et Familial, et/ou l'Observatoire des métiers de la branche du Tourisme si d'autres opérateurs du Tourisme s'unissent à la CPNEF du Tourisme Social et Familial, par le biais de leurs CPNEF respectives, pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation,
- Inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation.

### **Article 1 : Les principes directeurs**

Les parties signataires du présent accord s'engagent à tenir compte des principes suivants :

- La personnalisation de la formation qui prend en compte les acquis de l'expérience, les attentes et les projets des salariés, dans la mesure où l'action de formation permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise,
- L'adaptation de la formation aux possibilités et aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises,
- L'organisation d'entretiens professionnels permettant éventuellement d'appréhender les besoins en formation de tout un chacun.

### **Article 2 : L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications**

Par le présent accord est créé de manière paritaire un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications est composée d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF, à savoir :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs,
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales des salariés (1 titulaire, 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par les organisations.

Un président et un vice-président seront élus au sein de cet Observatoire. Celui-ci sera présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés. Les titulaires des postes de président et de vice-président doivent être issus de collèges différents. La durée de leurs mandats est identique à celui des membres de la CPNEF et leur renouvellement s'effectue au même moment. Ses modalités de fonctionnement seront précisés dans le règlement intérieur de l'Observatoire.

Dans la mesure du possible, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du TSF 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 (CPNEF) des acteurs du secteur du Tourisme dont le Tourisme Social et Familial.

Le cadre de cet Observatoire interbranche au secteur du Tourisme, ainsi que ses missions, feront l'objet d'accord ultérieur.

Cet Observatoire a toute compétence pour mener à bien des travaux d'observation inhérents aux métiers propres aux secteurs du Tourisme.

Toutefois, celui-ci est placé sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation du Tourisme Social et Familial (CPNEF du TSF) et, le cas échéant, des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des autres branches du Tourisme (CPNEF). La CPNEF du TSF et/ou, le cas échéant, les CPNEF conjointes du Tourisme déterminent en conséquence et souverainement les orientations de celui-ci.

La CPNEF du TSF et/ou les CPNEF conjointes du Tourisme examine tous les ans les résultats des travaux de l'Observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications. Ces résultats doivent être à la disposition des organisations représentatives de la branche, des employeurs et salariés.

La CPNEF du TSF, dans le respect des accords relatifs au Paritarisme et/ou, le cas échéant, les CPNEF conjointes du Tourisme, dans le cadre d'accords spécifiques négociés au préalable, affecte aux actions réalisées dans le cadre de cet Observatoire un budget déterminé par l'accord triennal sur les priorités et les moyens de formation.

Les dépenses de l'Observatoire sont financées par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation par l'OPCA à partir du budget déterminé annuellement par la CPNEF.

### **Article 3 : Le contrat de professionnalisation**

#### **3.1. Généralités**

Le contrat de professionnalisation permet :

- De favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle,
- De préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (Répertoire Nationales des Certifications professionnelles) utilisable dans la branche du Tourisme Social et Familial,
- De préparer l'obtention d'un CQP (Contrat de Qualification Professionnelle) de la branche,
- De préparer l'obtention d'un titre professionnel ou d'un CQP ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du Tourisme Social et Familial.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation qui peut se situer en début de contrat à durée indéterminée est comprise entre six et douze mois.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée à un maximum de vingt-quatre mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du Code de l'Education ou une qualification reconnue dans les classifications des entreprises appliquant la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et/ou technologiques dispensés dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15% et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

La durée des formations, hors stage pratique, définies à l'alinéa précédent peut être portée à un maximum de 40 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en CDI pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification validée par la CPNEF du Tourisme Social et Familial.

### **3.2. Ordre des priorités pour les contrats de professionnalisation dans le Tourisme Social et Familial :**

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion de leurs bénéficiaires en leur permettant d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification validée par la CPNEF du Tourisme Social et Familial.

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs visé à l'article 3.1, est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau,
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Dans cette perspective, et compte tenu des besoins importants de recrutements du secteur, seront pris en charge dans l'ordre de priorité suivant ; les contrats qui ont pour objet de :

- Compléter la formation initiale des jeunes par des contrats d'une durée de 6 mois à 24 mois et d'une durée de formation égale au minimum à 150 heures ou à 15% de la durée du contrat. L'action de professionnalisation peut compléter le cas échéant la compétence professionnelle des jeunes diplômés,
- Favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi et faciliter leur intégration professionnelle durable dans le secteur du Tourisme. Dans ce cas, les formations sont centrées sur l'emploi et le métier que les bénéficiaires vont exercer. En particulier seront privilégiés les contrats qui prévoient des formations permettant les acquisitions de compétences nécessaires à l'exercice des métiers du Tourisme.
- Aider à l'intégration des travailleurs handicapés.

Pour ces deux publics prioritaires qui précèdent, les demandeurs d'emploi et les travailleurs handicapés, la durée et les modalités des formations seront ajustées aux caractéristiques de l'emploi, prendront en compte les acquis des jeunes, des demandeurs d'emploi et des travailleurs handicapés ainsi que leurs attentes à l'égard de la formation. Les partenariats avec les institutions spécialisées seront recherchés.

- Favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes.

Hormis les formations conduisant à un diplôme d'Etat, un titre ou une certification professionnelle telle que prévue au Répertoire National des Certifications Professionnelles, la durée du contrat de professionnalisation de 24 mois doit rester exceptionnelle.

### **3.3. Mise en œuvre des contrats de professionnalisation :**

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires.

Dans un délai de deux mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié, l'organisme de formation et avec son tuteur l'adéquation du programme de formation afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

### **3.4. Rémunération :**

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

1. Salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel
2. Salariés âgés de 21 ans et plus : 70 % du salaire minimum conventionnel
3. Pour les titulaires d'un BAC-PRO, d'un Brevet Professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV :
  - ⚭ Salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel
  - ⚭ Salariés âgés de 21 ans et plus : 80 % du salaire minimum conventionnel

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100% du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 85% de la rémunération minimale conventionnelle.

### **3.5. Révision des modalités de mise en œuvre :**

En tant que de besoin, la CPNEF du TSF pourra proposer aux partenaires sociaux les aménagements aux accords qui s'avèreraient nécessaires sur les durées de contrat ou de formation admises dans la branche sans préjuger des capacités de financement.

## **Article 4 : Période de professionnalisation**

### **4.1. Vocation générale des périodes de professionnalisation :**

La branche du Tourisme Social et Familial souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement,
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 5.
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

### **4.2. Salariés prioritaires :**

Sans préjudice des dispositions de l'article L.982-1 du Code de Travail, les parties signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation,
- les salariés handicapés,
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congés parental,
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle,
- les salariés ayant les plus bas niveaux de qualification,
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel ou saisonniers.

#### **4.3. Nature des actions de formation :**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si possible les acquis des salariés dans le cadre de la VAE.
- soit une qualification validée par la CPNEF du Tourisme Social et Familial.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivants :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences,
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé par une mutation d'activité.

#### **4.4. Mise en œuvre des périodes de professionnalisation :**

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être déterminés en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

En raison du caractère saisonnier des activités spécifiques à la branche du Tourisme Social et Familial, la formation effectuée au titre de la période de professionnalisation se déroule, en principe, tout ou partie en dehors du temps de travail selon les dispositions légales et réglementaires pour les salariés concernés. Toutefois, et exceptionnellement, celle-ci pourra se dérouler durant le temps de travail.

Quand tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

### **Article 5 : Tutorat et rôle de l'encadrement**

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le secteur pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises.

Le tutorat a pour fonctions principales d'accueillir, d'accompagner l'intégration des nouvelles recrues au sein des entreprises et de transmettre les compétences dans l'acte de travail.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises sera encouragée, les contenus et les modalités de formations des tuteurs seront ajustés aux attentes des employeurs et des salariés.

### **5.1 Tutorat pour le contrat et la période de professionnalisation :**

Lorsque le contrat ou la période de professionnalisation concerne un jeune âgé de moins de 26 ans, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience. L'employeur doit permettre au tuteur de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer sa fonction tutoriale et s'y préparer.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que le tuteur doit suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus,

### **5.2. Caractéristiques des formations de tuteurs :**

Le tutorat est organisé conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004 relatives à l'exercice de la fonction tutoriale.

Le tutorat est organisé selon le principe suivant : la CPNEF du Tourisme Social et Familial examinera et orientera annuellement les contenus et les modalités des formations de tuteurs en liaison avec l'OPCA.

Les partenaires sociaux du Tourisme Social et Familial et l'OPCA concerné conviennent d'examiner les formules d'encouragement au développement du tutorat.

### **5.3. Rôle de l'encadrement :**

Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'expression des projets individuels, la mise en œuvre et l'animation du tutorat. Dans cette perspective, les actions de formation qui préparent à l'exercice de ce rôle sont prises en charge par l'OPCA sur le budget affecté par la CPNEF.

## **Article 6 : Droit individuel a la formation (DIF)**

### **6.1. Vocation du DIF :**

Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle, pour seconde priorité de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité.

### **6.2. Les règles générales relatives au DIF :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans dès l'acquisition effective des droits relatifs au DIF. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF et ce au plus tard le 28 février de l'année n+1.

### **6.3. Mise en œuvre du DIF :**

Le DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse motivée au salarié. L'absence de réponse notifiée et motivée par écrit dans un délai de un mois à compter de la demande écrite et signée du salarié vaut accord.

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

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec les autres moyens d'accès à la formation continue (périodes de professionnalisation, plan de formation, CIF,...).

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF prenne en compte les conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Le DIF ne peut se mettre en œuvre avant un an d'ancienneté, sauf si l'employeur et le salarié en conviennent autrement.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident que la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu par l'article L. 933-1 et suivants du Code du Travail peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié.

En raison du caractère saisonnier des activités spécifiques à la branche du Tourisme Social et Familial, les parties signataires rappellent que la formation effectuée au titre de l'exercice du Droit Individuel à la Formation se déroule, pour ces personnels en principe, en dehors du temps de travail selon les dispositions légales et réglementaires. Toutefois, et exceptionnellement, celle-ci pourra se dérouler durant le temps de travail.

Lorsque le total des heures de formation excède le droit acquis au titre du DIF, l'accord entre le salarié et l'employeur doit préciser la nature de ces heures excédentaires (congés sans solde, RTT,...).

### **6.4. La transférabilité du DIF :**

La transférabilité du Droit Individuel à la Formation est organisée entre les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial.

En cas de démission ou de licenciement - sauf pour faute grave ou lourde - nonobstant le crédit acquis dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures attaché à un salarié ne pourra être inférieur au cumul des droits acquis au titre du DIF dans l'entreprise précédente. Le salarié perd ses droits au DIF, notamment, si il travaille dans une entreprise située en dehors du champs d'application de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial ou n'occupe aucun emploi, et cela durant une période continue supérieure ou égale à 10 mois. Les heures transférées sont obligatoirement situées en dehors du temps de travail.

Les entreprises de la branche du Tourisme Social et Familial concernées par le transfert du DIF doivent organiser une compensation des sommes dues au titre du DIF selon des règles suivantes : les heures transférées seront remboursées à l'employeur accordant un DIF. L'OPCA demandera alors à l'employeur antérieur de choisir entre imputer cette charge sur son plan de formation ou opérer un versement complémentaire.

Ce crédit est utilisable suivant les conditions décrites ci-après :

- L'employeur fournit une attestation indiquant :
  - le crédit d'heures acquis au titre du Droit Individuel à la Formation,
  - le montant du salaire net moyen mensuel (salaire de base et treizième mois) perçu au cours des douze derniers mois,

- les cas concernant la perte de ses droits relatifs au DIF, à savoir, notamment, le fait pour le salarié de travailler dans une entreprise hors champs d'application de la Convention Collective du Tourisme Social et Familial durant 10 mois continus au minimum ou de n'occuper aucun emploi durant 10 mois au moins.
- L'attestation du crédit d'heures du DIF devra être présentée par le salarié préalablement à la signature du contrat de travail, avec son nouvel employeur ; si l'attestation n'a pas été présentée par le salarié, le crédit d'heures devient caduc,
- Dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures du salarié pourra être mis en œuvre selon les conditions et modalités de prise en charge prévues par les articles 6.4. et 6.5. du présent accord.
- Le transfert des droits acquis se fait selon le tableau ci-dessous (à titre d'exemple : cas d'un salarié ayant acquis 120 heures) :

1 an après son départ	Les heures comprises entre 100 heures et 120 heures
Après 2 ans	Les heures comprises entre 80 heures et 100 heures
Après 3 ans	Les heures comprises entre 60 heures et 80 heures
Après 4 ans	Les heures comprises entre 40 heures et 60 heures
Après 5 ans	Les heures comprises entre 60 heures et 40 heures
Après 6 ans	Les 20 dernières heures

Cette disposition est mise en œuvre dans le secteur du Tourisme Social et Familial à titre expérimental pendant trois ans.

#### **6.5. Prise en charge par l'OPCA Uniformation :**

L'employeur et le salarié mettent au point les modalités concrètes de mise en œuvre du DIF.

Après avoir, le cas échéant, consulté l'OPCA dont il relève, l'employeur convient avec le salarié des modalités de financement du DIF.

Priorités : Sans préjudice des dispositions de l'article L.933-2 du Code du travail, et afin d'encourager l'utilisation du DIF, les parties signataires mandatent leurs représentants à la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation pour donner priorité dans la prise en charge des actions prévues à l'article 6.1. du présent accord.

#### **6.6. Dispositions particulières :**

Les parties signataires s'engagent à établir, trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un premier bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du DIF dans les entreprises du Tourisme Social et Familial.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ce droit constitue un moyen efficace pour favoriser la formation des salariés.

### **Article 7 : Dispositions relatives à la négociation de branche portant sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle**

Conformément aux dispositions de l'article L.934-2 du Code du Travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives du Tourisme Social et Familial se réuniront tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

La CPNEF examinera tous les trois ans l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications en tenant compte des résultats des travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

## Article 8 : Les contributions

### **8.1. Dispositions générales**

Toutes les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de consacrer au moins 1,60 % de la masse salariale brute pour la formation professionnelle.

Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2004.

Répartition des fonds :

- 0,20 % au titre du CIF,
- 0,50 % au titre de la professionnalisation,
- 0,90 % au titre du plan de formation.

Toutes les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de consacrer au moins 0,70 % de la masse salariale brute pour la formation professionnelle.

Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2004.

Répartition des fonds :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation,
- 0,55 % au titre du plan de formation.

### **8.2. Obligations conventionnelles de versement**

Sur les sommes mentionnées à l'article 8.1., en vue de la mutualisation au niveau de la branche, les entreprises sont tenues de verser à l'OPCA UNIFORMATON, désigné OPCA de branche, les contributions suivantes :

- Entreprises de 10 salariés et plus :
  - 0,20 % au titre du CIF (conformément à l'avenant n°44 de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial signé le 03 juin 2004),
  - 0,50 % au titre de la professionnalisation,
  - 0,50 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 euros (conformément à l'avenant n°43 de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial signé le 03 juin 2004).
- Entreprises de moins de 10 salariés :
  - 0,15 % au titre de la professionnalisation,
  - 0,55 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 euros (conformément à l'avenant n°43 de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial signé le 03 juin 2004).

### **8.3. CIF – CDD**

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale brute des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD. Cette contribution est versée à UNIFORMATION conformément à l'avenant n°44 de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial signé le 03 juin 2004.

### **8.4. Congé individuel de formation (CIF)**

La commission paritaire nationale emploi - formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrat à durée déterminée. Elle en confiera la mise en œuvre et l'information à UNIFORMATION.

La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à deux refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

### **8.5. Répartition de la contribution professionnalisation**

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation,
- financement des DIF prioritaires,

- financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des dispositifs ci-dessus et établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des DIF prioritaires et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés.

### **Article 9 : Suivi du présent accord**

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans le secteur. Dans cette perspective, elles demandent à la CPNEF du TSF de leur faire en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation seront entreprises au 1<sup>er</sup> trimestre 2005 en vue d'aboutir à un accord complémentaire au présent accord.

### **Article 10 : Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

### **Article 11 : Force obligatoire du présent accord**

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

Fait à Paris, le 16 novembre 2004.

Suivent les signatures de organisations ci-après :

Organisations patronales :

GSOTF

SATPS

Cap France

UNODESC

Syndicats de salariés :

CFDT

CGT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC