

ACCORD
Accord du 11 juillet 1994 relatif aux carrières et aux classifications

Article Préambule (abrogé)

- Créé par Accord 1994-07-11 1., BO Conventions collectives 94-34, étendu par arrêté du 4 octobre 1994 JORF 15 octobre 1994
- Abrogé par Recodification de la convention - art. 16 (VE)

Article 1er

1. Principes fondamentaux

Il est essentiel que l'emploi du salarié soit précisé au regard de la mission qui lui est confiée dans l'organisme employeur.

Les métiers de la branche, décrits par la grille de classification, et en particulier celui de formateur, connaissent des évolutions qu'il importe de préciser par une description des compétences qu'ils requièrent.

Si la qualité des prestations est bien un objectif majeur pour l'ensemble de la profession de la formation continue, la fidélisation et la qualification professionnelle des salariés de la formation sont des enjeux essentiels pour l'améliorer. En conséquence, la politique sociale mise en oeuvre par chaque organisme de formation doit reconnaître cette évolution des métiers, s'appuyer sur la reconnaissance des compétences permanentes réellement exercées à la demande de l'employeur, et permettre la réalisation de parcours de progression professionnelle. Les critères facilitant le classement sont : l'autonomie, la responsabilité, la formation, l'expérience professionnelle, la polyvalence ou l'approfondissement dans une spécialité.

Article 2

2. L'emploi du salarié

(Voir art. 5.2 modifié de la convention collective)

Article 3

3. Les critères classants et les référentiels de compétences

(Voir nouvel art. 22 de la convention collective)

Article 4

4. Parcours professionnels

L'application des critères classants à ces différentes possibilités d'exercice des compétences pédagogiques, qu'elles soient fondamentales, associées ou institutionnelles, peut donner des contenus d'emplois s'échelonnant sur la grille de classification de D à H selon l'ampleur du champ d'expertise.

Elle peut aussi mettre en évidence une progression professionnelle par enrichissement

des compétences pédagogiques fondamentales, sans changement de catégorie dans la grille de classification.

Les compétences pédagogiques fondamentales, selon l'ampleur du champ d'expertise, et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau D.

Les compétences pédagogiques associées, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau E.

Les compétences institutionnelles, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau F.

Lorsqu'il est demandé au titulaire d'un emploi de formateur d'exercer des compétences pédagogiques associées dans le cadre d'une organisation de travail donnée, l'employeur prendra en compte ces éléments pour réaménager la répartition du temps de travail au profit de la préparation, de la recherche et des autres activités.

Un entretien professionnel annuel permettra de prendre acte ou d'envisager les évolutions de l'emploi et les aménagements nécessaires. Les évolutions de l'emploi donnant lieu à l'exercice de compétences nouvelles feront l'objet d'aménagement d'un ou de plusieurs des éléments suivants : temps de travail, lien contractuel, rémunération des formateurs D et E.

Les compétences concourant directement à la pérennité de l'entreprise seront mises en oeuvre dans le cadre d'emplois permanents, dans le respect des dispositions de l'article 5.