

<p style="text-align: center;"><b>AVENANT n°32 de la Convention Collective Nationale du Golf du 13/07/1998 relatif à la Formation Professionnelle</b></p>
---

**Préambule :**

Les partenaires sociaux du golf 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 GOLF 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 des métiers du GOLF 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 tenant compte de la spécificité de la branche.

Le présent accord porte exclusivement sur la professionnalisation. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle.

**Article 1 :**

L'alinéa 2 de l'article 9.3.1 est remplacé par :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation.

**Article 2 :**

L'alinéa 2 de l'article 9.3.2 est remplacé par :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation.

**Article 3 :**

Il est rajouté un article 9.10. intitulé « Professionnalisation ».

**9.10.1 – Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des compétences acquises.

### **9.10.2. – Objectifs du contrat**

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 National des Certifications Professionnelles) utilisable dans la branche du GOLF ;
- 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 visés à l'article 9.9 ou ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du GOLF.

### **9.10.3. – Public visé**

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 9.10.2, est ouvert :

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

### **9.10.4. – Modalités**

#### **9.10.4.1.- Durée du contrat CDD**

Lorsque l'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

#### **9.10.4.2. – Durée de la formation**

La formation en centre de formation doit être comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25% lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat, d'un titre reconnu par la branche ou d'un CQP sans toutefois être supérieure à 1200 heures.

#### **9.10.4.3. – CDI**

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 9.10.4.1 et 9.10.4.2.

#### **9.10.4.4. - Rémunération**

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 9.10.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 65% du salaire minimum conventionnel du groupe 1 la première année et 75% la seconde année, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans (cf. article 9.10.3 a.).

La rémunération brute sera égale à 85% du salaire minimum conventionnel du groupe 1 la première année et 90% la deuxième année, lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus, sans toutefois être inférieure au SMIC.

La rémunération des salariés dont la qualification à l'entrée en formation est au moins égale à un Bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ne peut être inférieure à 65% du SMIC pour les moins de 21 ans et à 80% du SMIC pour les plus de 21 ans.

Age du bénéficiaire	Rémunération minimale si qualification inférieure à un bac professionnel	Rémunération minimale si qualification égale ou supérieure à un bac professionnel
	En % du SMC	En % du SMIC ou du SMC
Age < 21 ans	65 % la 1 <sup>ère</sup> année 75 % la 2 <sup>ème</sup> année	65 % du SMIC
21 ans ≤ âge < 26 ans	65% la 1 <sup>ère</sup> année 75% la 2 <sup>ème</sup> année	80% du SMIC
Age ≥ 26 ans	85% la 1 <sup>ère</sup> année 90% la 2 <sup>ème</sup> année  <i>sans être inférieure à 100% du SMIC</i>	85% du SMC la 1 <sup>ère</sup> année 90% du SMC la 2 <sup>ème</sup> année  <i>sans être inférieure à 100% du SMIC</i>

SMC : salaire minimum conventionnel du groupe 1

#### 9.10.4.5 – Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- Le tuteur désigné par l'employeur est un salarié volontaire, qualifié, justifiant 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.
- le tuteur peut suivre deux salariés au plus, tous contrats confondus,
- le tuteur devrait pouvoir bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ; L'employeur adapte l'organisation du temps de travail pour lui permettre l'exercice de la fonction de tuteur qui assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

#### 9.10.5 – Périodes de professionnalisation

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

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, 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 et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance devrait pouvoir être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 9.10.4.5.
- 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.

#### **9.10.5.1 Salariés prioritaires**

Les 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 congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, Vbis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

#### **9.10.5.2 Action de formation**

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

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) ;
- une qualification reconnue par la branche.

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

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une 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 lesquels 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.

La CPNEF établira annuellement les objectifs pour la prise en charge des périodes de professionnalisation par l'OPCA désigné.

#### **Article 4 :**

Il est rajouté un article 9.11. intitulé « Observatoire des métiers du golf » :

La CPNEF a constitué une commission technique chargée, sous son contrôle, des travaux de l'Observatoire des métiers du golf. Les partenaires sociaux conviennent que le financement de cet Observatoire et des frais induits sera assuré par une contribution prélevée sur les fonds collectés par UNIFORMATION au titre de la professionnalisation dont

le montant sera fixé chaque année par la CPNEF dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

**Article 5 :**

Le présent avenant vient en complément des dispositions législatives de la Loi n°2004-391 du 4 Mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et du dialogue social. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger à ces dispositions.

**Article 6 :**

Le présent avenant est applicable à la date de signature.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du Ministère concerné.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2005

**SIGNATURE DES PARTENAIRES SOCIAUX**

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement professionnel des golfs  
associatifs - GPGA - Fédération française de  
golf 68, rue Anatole - France 92309  
Levallois-Perret Cedex

Syndicat des gestionnaires de golfs  
commerciaux – SGGC – c/o Golf de Forges  
les Bains – Route du Général Leclerc – BP  
12 – 91470 FORGES LES BAINS

Syndicat(s) de salariés :

FGA - CFDT ;

FTILAC - CFDT ;

CFTC ;

SNEPAT FO ;

CGT

CFE – CGC INOVA