

CHAPITRE VIII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications

Afin de permettre aux entreprises de faire vivre leur projet et aux salariés d'adapter, de développer leurs compétences et qualifications, il serait nécessaire :

- D'améliorer l'information des personnels sur les possibilités d'accès à la formation et à la certification, entre autres, par la VAE,
- De mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois les moins qualifiés,
- De développer la pratique des entretiens professionnels de formation.

Article 1.1 : Améliorer l'information des salariés sur les possibilités de parcours de formation

Les partenaires sociaux conviennent que les personnels d'encadrement, lors de réunions de personnel, ou lors de l'entretien professionnel :

- Renseigneront les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, CPF, à la VAE et au bilan de compétences,
- Informeront sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel.

Article 1.2 : Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

Les responsables d'entreprise devront informer les salariés non qualifiés :

- Des possibilités d'accès à la formation,
- Des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères,
- Des modalités pratiques d'accompagnement et de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE, des dispositifs de soutien de branche à la VAE mis en place.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les entreprises sont encouragées à :

- Veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels,
- Favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié,
- Favoriser et encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- Proposer une formation à tous salariés non qualifiés dans les 3 ans suivant son embauche.

Article 1.3 : Développer la pratique d'entretiens professionnels

Chaque salarié doit bénéficier d'un examen de sa situation individuelle au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien professionnel de formation avec son responsable hiérarchique.

Il a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son responsable hiérarchique d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et faire des propositions, notamment en matière de formation professionnelle.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification. Il devra être différencié de l'entretien prévu à l'article 5 du chapitre V de la convention collective.

Il aborde :

- L'adaptation au poste et à l'emploi dans l'entreprise,
- L'accès à la formation professionnelle,
- Les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre,
- Les compétences acquises et celles à développer,
- Les parcours professionnels possibles et notamment les formations jugées nécessaires ou souhaitées tant par l'employeur que par le salarié.

L'entretien professionnel de formation donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions et les décisions associées.

Les partenaires sociaux réaliseront un outil de modélisation de cet entretien permettant d'accompagner tant les employeurs que les salariés

dans la préparation et la réalisation de ce temps d'échange. Il donnera des indications concernant le format de l'entretien, ses participants, son déroulement ou encore les recours possibles.

Article 1.4 : Etat des lieux récapitulatif visant la garantie formation

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- Suivi d'une action de formation professionnelle,
- Progression salariale ou professionnelle,
- Acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si sur la période des six ans considérée, le salarié a bénéficié d'au moins deux de ces trois critères. Si l'employeur n'a pas respecté cette obligation, le salarié bénéficie d'un abondement correctif sur son compte individuel de formation de 100 heures pour un temps plein et 130 heures pour un temps partiel. Le salarié pourra bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval en sollicitant le conseil en évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux conviennent que :

- Le suivi des actions de formation s'entend hors formations obligatoires liées à la sécurité notamment incendie, les gestes de premiers secours, les habilitations électriques dès lors que l'action formative apporte des connaissances directement réutilisées dans le cadre professionnel,
- La progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point.

Article 1.5 : Accueil des stagiaires

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des entreprises et de valoriser les métiers de la branche, un renforcement de la liaison entreprises/centres de formation est préconisé.

Considérées jusqu'alors comme lieux de stage pour les organismes de formation, les entreprises sont devenues des sites qualifiants et des organisations apprenantes : co-acteurs dans les modalités d'acquisition des compétences.

Article 1.6 : Développer le rôle de l'encadrement, la fonction tutorale

L'encadrement joue un rôle moteur dans l'identification des besoins de formation individuels ou collectifs des salariés, la diffusion de l'information concernant la formation et l'incitation au départ en formation.

L'organisation du travail des salariés en charge de l'encadrement doit leur permettre de se préoccuper effectivement de la formation des personnels dont ils ont la responsabilité et d'accueillir des stagiaires ou les nouveaux embauchés.

L'encadrement et la fonction tutorale peuvent être liés et feront l'objet d'une négociation des partenaires sociaux dans le cadre du tutorat.

Article 1.7 : Formation des dirigeants bénévoles

En référence à l'accord multi professionnel du 8 avril 2011 sur la formation des dirigeants bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des dirigeants bénévoles, notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et au fonctionnement des entreprises, est essentiel pour la branche professionnelle.

Ainsi, chaque année, la CPNEF fixera les priorités et les financements pouvant y être affectés dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle évoquée à l'article 2.4.3.

Il est entendu par dirigeant bénévole : l'administrateur élu ou désigné par les statuts de la structure de la branche. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le Président, le Vice-président, le Trésorier, le Secrétaire et toutes personnes élues ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur et notamment de Gestion des Ressources Humaines (GRH).

Article 2

Dispositifs de la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue tout au long de la vie constitue une priorité pour la branche professionnelle. Dans le cadre des instances de représentation du personnel et des entretiens professionnels, des propositions pouvant être reprises dans le plan de formation pourront être formulées. Les actions de formation peuvent être mises en place :

- Soit à l'initiative de l'entreprise dans le cadre du plan de formation,
- Soit à l'initiative du salarié dans le cadre des droits individuels,

- Soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

Article 2.1 : Formations à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation

Dans chaque entreprise, quel que soit son effectif, doit être élaboré un plan annuel de formation. Il peut être réalisé sur une période de plusieurs années ; néanmoins les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientations et de consultations demeurent.

Le plan de formation comprend les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou de maintien dans l'emploi et les actions de développement des compétences.

Il prend en compte :

- Les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail des services et prestations assurées par l'entreprise,
- Les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Article 2.2 : Formations à l'initiative du salarié dans le cadre des droits individuels

2.2.1. Le compte personnel de formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chaque salarié et de sécuriser son parcours professionnel.

- Tout salarié à temps plein acquiert 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 3 ans. Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail. Ce compte est plafonné à 150 heures.

L'acquisition des heures débute le 1^{er} janvier 2015. La Caisse des dépôts et consignations gère les compteurs individuels, ouverts dès le début de l'année 2015, et mis en ligne sur un portail avec mention de la possibilité d'utiliser le crédit DIF et la liste des formations accessibles. Les heures de DIF (acquises jusqu'au 31 décembre 2014) sont utilisables au titre du CPF et selon ses règles jusqu'au 31 décembre 2020.

Le CPF s'acquiert prorata temporis pour les salariés entrant ou sortant des effectifs en cours d'année.

Lors de la suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé maternité, formation, maladie, de solidarité familiale), le salarié continue à acquérir l'intégralité du CPF. A

son retour, il peut bénéficier d'un entretien professionnel de formation.

- Ce droit est porté à la même hauteur que celui des salariés à temps complet pour les salariés à temps partiel thérapeutique.

En vue d'assurer le suivi des CPF par la Caisse des dépôts et consignations et d'optimiser la mutualisation des moyens, la branche demande aux entreprises concernées d'adresser la liste des salariés concernés par l'abondement supplémentaire à leur OPCA.

Conformément aux dispositions légales, cet abondement supplémentaire n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le CPF du salarié chaque année et du plafond de 150 heures.

2.2.1.1 Formations éligibles au Compte Personnel de Formation

Sont éligibles au CPF :

- Les actions permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- L'accompagnement à la VAE,
- Les formations certifiantes (inscrites au RNCP, sanctionnées par un CQP, inscrites à l'inventaire établi par la CNCP) figurant sur une des listes établies par les partenaires sociaux au niveau national (COPANEF), régional (COPAREF) ou par la CPNEF.

Sur le temps de travail sont opposables à l'employeur :

- Les formations liées au socle de compétences et de connaissances,
- Les formations financées au titre de l'abondement correctif (à partir de 2021) défini à l'article 1.4,
- L'accompagnement VAE,
- Les éventuels cas définis par la CPNEF annuellement.

La CPNEF établira a minima annuellement une liste de formations éligibles au CPF. Les formations retenues sont celles qui seront utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers et compétences recherchées au sein des secteurs d'activité, ainsi que pour favoriser la mobilité des salariés « intra branche » et « inter branche ». Ces formations seront obligatoirement qualifiantes, certifiantes ou diplomantes.

2.2.1.2 Utilisation et mise en œuvre du Compte Personnel de Formation

L'utilisation du CPF est à l'initiative exclusive du salarié.

2.2.1.3 Articulation Compte Personnel de Formation et autres dispositifs

Les actions de formation suivies dans le cadre du CPF, peuvent être articulées avec des actions du plan de formation, des périodes de professionnalisation, du CIF, de la VAE.

2.2.2. Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un droit ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail. Il a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs :

- Changer d'activité professionnelle,
- Accéder à un niveau supérieur de qualification,
- S'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives.

2.2.3. Le congé bilan de compétences

Un salarié a le droit, sous certaines conditions, de prendre un congé spécifique en vue d'effectuer un bilan de compétences tout en bénéficiant du maintien de son salaire et du financement de tout ou partie des honoraires à verser au prestataire.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absences, les pourcentages d'effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Le congé de bilan de compétences est limité à 24 heures, consécutives ou non.

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

2.2.4. Le congé d'accompagnement à la VAE (Validation des acquis de l'expérience) et les dispositifs de soutien à la VAE

La VAE est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ou bénévole, pour l'acquisition d'une certification, titre ou diplôme, à finalité professionnelle.

L'accompagnement de la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement et/ou d'un dispositif de soutien de branche est conseillé.

Ce congé a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter soit pour :

- Participer aux épreuves de validation,
- Etre accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

C'est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est

de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La durée de ce congé sera portée à 35 heures pour les salariés dont la certification visée est inférieure au niveau IV. L'accompagnement collectif est possible et vivement recommandé.

Article 2.3 Formations dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié

2.3.1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation donne lieu à la construction d'un parcours de formation alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la certification préparée.

Son objectif est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, ou aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'acquérir tout ou partie d'une qualification ou certification professionnelle.

Le tuteur est obligatoire pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation. Il doit être volontaire.

Au titre des contrats de professionnalisation sont prioritaires au sein de la branche les actions de formation dont l'objet est de :

- Favoriser l'acquisition d'une première certification professionnelle,
- Compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, ou élever son niveau de qualification,
- Acquérir une certification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CPNEF déterminera chaque année les formations prioritaires dans le cadre du contrat de professionnalisation.

2.3.1.1 Financement

La CPNEF fixera chaque année les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation. Ils seront communiqués avec la liste des formations prioritaires aux entreprises de la branche.

Ces forfaits seront applicables aux publics définis à l'article 2.3.1 du présent chapitre.

La CPNEF demande à l'OPCA défini à l'article 2.1.2 du présent chapitre de fournir chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des contrats de professionnalisation conclus au sein de la branche.

2.3.1.2 Rémunération des contrats de professionnalisation

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est établie au minimum conformément aux dispositions réglementaires.

2.3.2. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par les actions de formation, le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion par l'accès à une nouvelle qualification ou professionnalisation dans la qualification possédée.

2.3.2.1 Publics bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes à tout salarié en CDI ou en contrat d'insertion.

2.3.2.2 Durée minimale de la formation

La durée de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation doit être au moins de 70h sur 12 mois calendaires.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche, la CPNEF déterminera chaque année les formations prioritaires dans le cadre de la période de professionnalisation.

Ainsi:

- La durée de la période de professionnalisation sera portée, si nécessaire jusqu'à 36 mois,
- La durée de ces formations professionnelles sera portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures dans la limite maximale de la certification visée.

2.3.2.3 Mise en œuvre

Afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié, les périodes de professionnalisation peuvent être organisées sous forme de parcours modulaires articulant tous les dispositifs existants, dont le CPF (dès lors que le salarié le propose), voire dans un dispositif de soutien VAE ou un parcours engagé sur le plan.

2.3.2.4 Financement

Le financement des périodes de professionnalisation se fera au titre des contributions dites de professionnalisation.

La CPNEF fixera chaque année les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

Article 2.4 : Obligation de contribution

2.4.1. Taux

Tous les employeurs de la branche, quel que soit le nombre de salariés, doivent consacrer à la formation professionnelle continue :

- 2,1 % de la masse salariale brute annuelle,

Et

- 1 % de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée pour le financement des CIF-CDD.

Ces versements incluent les obligations légales (plan de formation, professionnalisation, congé individuel de formation, compte personnel formation, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

2.4.2. OPCA

Uniformation est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche. Tous les employeurs de la branche y effectuent le versement de leur contribution conformément aux taux précisés à l'article 2.4.1 dans le respect des dispositions légales.

2.4.3. Répartition des taux

La contribution légale exprimée en pourcentage de la masse salariale annuelle brute sera répartie comme suit :

	Plan de formation (mutualisé au sein de l'OPCA)	Prof ession nali satio n	Congé individuel de formation	Compte personnel de formation	FPSP 47	Total
Moins de 10 ETP	0.4%	0.15 %	-	-	-	0.55 %
10 à 49 ETP	0.2%	0.30 %	0.15%	0.20%	0.15%	1%
50 à 300 ETP	0.1%	0.30 %	0.20%	0.20%	0.20%	1%
+300 ETP	-	0.40 %	0.20%	0.20%	0.20%	1%

La part conventionnelle est égale à :

- 1,1 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises employant 10 salariés et plus,
- 1,55 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises occupant moins de 10 salariés.

⁴⁷ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

La répartition annuelle de la part conventionnelle sera déterminée par la CPNEF.

Article 3

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs, en aidant le salarié :

- A clarifier sa situation et lui apporter des clés de compréhension de son environnement professionnel,
- A mettre en adéquation les projets d'évolution professionnelle avec les besoins du territoire, les formations existantes et les financements disponibles.

Il peut être assuré par Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les Missions locales, les OPCA et notamment Uniformation, ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région.