

Accord professionnel
ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

ACCORD DU 27 JUIN 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
NOR : ASET1151315M

Entre :

La FNOGEC ;

Le SNCEEL ;

L'UNETP ;

Le SYNADIC ;

L'EPLC ;

Le SYNADEC ;

La FFNEAP ;

L'UNEAP,

D'une part, et

Le SPELC ;

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord national est conclu dans le cadre d'une négociation interbranches visant à définir les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat. Il se situe dans le cadre des textes législatifs et conventionnels existants dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Il prend en compte :

- l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 5 octobre 2009 dans la plupart de ses dispositions ;
- la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 modifiée par la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 et leurs décrets d'application.

Section 1

Champ d'application et objectifs de formation

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord concerne :

- les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L. 442-1 du code de l'éducation et les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Il s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Article 1.2

Objectifs généraux

La formation professionnelle constitue un atout et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé sous contrat. Elle participe aux évolutions et à la bonne marche des établissements, ainsi qu'au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre de répondre aux enjeux des années à venir, plus particulièrement :

- répondre aux besoins de qualification des établissements ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité, en s'appuyant sur leur propre et légitime ambition de développer leurs connaissances, leurs compétences et aptitudes professionnelles, notamment en recourant aux dispositifs de personnalisation des parcours de formation, tels que le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux entendent :

- favoriser la mise en œuvre pour les salariés du droit à l'information, à l'orientation et son accompagnement, ainsi qu'à la qualification professionnelle ;
- favoriser plus particulièrement l'accès à la formation professionnelle des salariés des établissements de moins de 10 salariés de droit privé, ceux à temps partiel, ceux en seconde partie de parcours professionnel, ou en reprise d'activité, avec un souci d'égalité entre hommes et femmes, en mettant en œuvre des initiatives et mesures appropriées, notamment mutualisation élargie, et prise en charge de la rémunération versée à un salarié recruté pour remplacer un salarié absent pour cause de formation ;
- permettre aux instances représentatives du personnel de remplir dans les établissements leurs rôles d'expression collective des salariés, d'information sur les dispositifs de formation ainsi que d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- développer la communication auprès des responsables et des salariés sur les dispositifs de formation ;
- favoriser la participation des salariés aux jurys d'examen et de VAE visés à l'article 4 de l'annexe I du présent accord (art. L. 6313-1 du code du travail).

Article 1.3

Priorités de branche

Les parties signataires du présent accord entendent comme prioritaires dans les branches concernées les formations visant à :

- lutter contre l'illettrisme et permettre à chaque salarié de maîtriser le socle commun de connaissances défini par l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation ;
- acquérir des prérequis en vue de l'acquisition ultérieure d'une qualification reconnue ;

- acquérir les savoirs fondamentaux dans les domaines suivants :
 - action de formation en bureautique (connaissance de l’environnement informatique, traitement de texte, gestion de tableur, gestion de base de données, présentation de documents, outil de navigation sur Internet, outil de messagerie) ;
 - action de formation en langues, l’apprentissage d’une langue étrangère faisant partie des compétences de base ;
 - action de formation en sécurité civile : prévention et secours civiques, premiers secours en équipe, pédagogie de sécurité civile ;
- acquérir une qualification reconnue par les conventions collectives du champ du présent accord ou par la CPNEFP, dont les certificats de qualification professionnelle (cf. annexe I) ;
- formations de perfectionnement à la conduite d’équipes et à la conduite des entretiens pour des personnels en responsabilité hiérarchique ;
- formations dont l’objectif est l’appropriation des données de l’environnement institutionnel (systèmes éducatifs enseignement privé sous contrat – données nécessaires à l’exercice du métier – évolution des jeunes et de leurs familles) ;
- formations visant des reclassements ou reconversions liées à des restructurations d’établissements.

Ces priorités de branche n’ont pas à être hiérarchisées entre elles. Elles sont revues tous les 3 ans, conformément à l’article 7.3.

Section 2

Information et accompagnement des salariés tout au long de la vie professionnelle

Article 2.1

Entretien professionnel

L’entretien professionnel est un volet de « l’entretien annuel d’activité et de développement » (EAAD) prévu par l’accord national interbranches sur l’entretien annuel d’activité et de développement (EAAD) dans les établissements d’enseignement privé sous contrat du 18 juin 2009.

1. Afin d’être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d’activité dans une même entreprise bénéficie, dans le cadre de l’EAAD, d’un échange qui doit lui permettre d’élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d’évolution, des besoins et de la situation de l’entreprise.

2. Au cours de cet échange, en prenant en compte les actions conduites dans le cadre du plan de formation, les points suivants sont abordés :

- l’information sur les évolutions des métiers et des qualifications dans l’entreprise, et/ou les moyens d’accès à l’information dans le bassin d’emplois, dans la région ;
- les moyens d’accès à l’information sur les dispositifs relatifs à l’orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle (dispositifs légaux et conventionnels) ;
- l’identification des compétences à acquérir ou à perfectionner pour permettre au salarié de s’adapter à l’évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l’identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction du ou des objectifs envisagés : droit individuel à la formation (DIF), période de professionnalisation, congé individuel de formation (CIF), bilan de compétence, validation des acquis de l’expérience (VAE).

3. Un bilan d’étape de la mise en œuvre des entretiens professionnels est effectué tous les 3 ans.

4. Dans les entreprises employant au moins 50 salariés de droit privé, dans l’année qui suit leur 45^e anniversaire, l’employeur, dans le cadre de l’entretien professionnel, informe le salarié notam-

ment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Article 2.2

Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Le salarié en bénéficie à sa demande, après deux ans d'ancienneté dans la même entreprise. Cette possibilité fait l'objet d'une information dès l'embauche.

Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

Pour les salariés concernés par l'accord EAAD du 18 juin 2009, ce bilan est intégré à l'entretien professionnel visé à l'article 2.1.

Article 2.3

Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant 5 années d'activité professionnelle peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle, lui permettant notamment de conforter son projet professionnel.

La réalisation de ce bilan a lieu pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 années d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du bilan de compétences dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du CIF (pour l'enseignement privé ou l'enseignement agricole), ou par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) dans les conditions prévues à l'article 3.3.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel donnant lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le salarié qui bénéficie du bilan de compétences peut transmettre à son employeur les éléments permettant la personnalisation de la formation.

Les conclusions de ce bilan sont la propriété exclusive du salarié et celui-ci peut refuser de les transmettre à son employeur.

Article 2.4

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

2.4.1. Politique de branche en matière de VAE

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de toute démarche permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2.4.2. Information des salariés

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

2.4.3. Bénéficiaires

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

2.4.4. Financement

Les parties signataires considèrent que les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience doivent être prises en charge par un ou plusieurs dispositifs de financement de la formation professionnelle continue.

2.4.5. Phases de la validation

Une validation des acquis de l'expérience comporte une phase préalable d'accompagnement du bénéficiaire et une phase de validation proprement dite.

2.4.6. Congé VAE

1. Pour l'application des dispositions de l'article 2.4.1 visé ci-dessus, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de validation des acquis de l'expérience, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non. Pendant ce congé, la rémunération est maintenue.

2. La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date d'engagement de la procédure de validation des acquis de l'expérience. Elle indique la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié. Dès connaissance des dates de réalisation des actions, le salarié a l'obligation d'en informer son employeur.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder 6 mois.

3. Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour une VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé, dans le même but avant 1 an.

4. L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de validation des acquis de l'expérience n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

5. Le salarié bénéficiaire d'un congé de validation des acquis de l'expérience doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF compétent dans le champ d'application de l'accord.

6. Au terme du congé VAE, le salarié fournit à son employeur une attestation de fréquentation effective établie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification concernée.

7. La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de validation des acquis de l'expérience est accordée par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF compétent dans le champ d'application de l'accord, compte tenu des priorités, critères et échéancier qu'il a définis.

Article 2.5

Passeport orientation et 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 parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation élaboré par les partenaires sociaux (<http://www.passeportformation.eu/>) est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Un modèle de passeport est diffusé par les partenaires signataires notamment sous forme de fichier électronique. Les salariés sont informés de son existence et en reçoivent un exemplaire sur leur demande.

La mise en place du passeport formation dans l'interbranches s'intègre à la consultation annuelle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle continue.

Section 3

Dispositifs de formation

Article 3.1

Possibilités d'accès à la formation

L'accès à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- et pour certains publics :
 - préalablement à l'embauche, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
 - à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
 - en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation ;
 - dans le cadre d'une procédure d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Dans ce dernier cas, les entreprises de plus de 50 salariés de droit privé sont soumises à l'article L. 1226-10 du code du travail.

Article 3.2

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise distingue 2 catégories d'actions de formation :

1. Les actions destinées à assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail, ainsi que les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie. Elles permettent d'accompagner notamment la stratégie de l'entreprise, les évolutions technologiques, l'évolution de l'environnement, une réorganisation interne ou une restructuration.

Elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Seules les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise peuvent permettre la mobilisation du DIF exclusivement sur temps de travail avec maintien de la rémunération, à l'exclusion des formations d'adaptation.

2. Les actions de formation liées au développement des compétences.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure.

Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent être organisées en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours). Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

Dans ce cas, l'entreprise définit 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. Ces engagements écrits portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans le cas où le projet de formation s'inscrit également dans le cadre du DIF, cette limite de 80 heures est augmentée de la durée du DIF hors temps de travail mobilisée.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation « hors temps de travail ».

Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Le refus de participer à une formation « hors temps de travail » ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement.

Article 3.3

Droit individuel à la formation (DIF)

3.3.1. Conditions générales d'acquisition du DIF

Les salariés sous contrat à durée indéterminée acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) dont la durée est définie ci-après.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant au moins 3 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, acquièrent un droit équivalent calculé *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année dans cette entreprise.

3.3.2. Droits acquis chaque année

1. Salariés à temps plein

Les salariés employés à temps plein acquièrent chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

2. Salariés à temps partiel

La quotité de temps partiel s'apprécie, en cas d'annualisation, sur le temps de travail annuel, dans les autres cas sur l'horaire hebdomadaire :

- les salariés employés à temps partiel dont le temps de travail est au moins égal à 80 % du temps plein acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps plein ;

- ceux dont le temps de travail est compris entre 50 et 80 % du temps plein acquièrent un droit d'une durée calculée *pro rata temporis* avec un arrondi à l'heure entière supérieure ;
- ceux dont le temps de travail est compris entre 25 et 50 % du temps plein acquièrent un droit forfaitaire de 11 heures ;
- ceux dont le temps de travail est de moins de 25 % d'un temps plein acquièrent un droit forfaitaire de 7 heures.

3.3.3. Calcul du compte DIF

1. Principe général

Les droits sont calculés annuellement par année civile.

Toutefois, le salarié peut demander, en cours d'année, le calcul de ses droits acquis en fonction de son ancienneté à la date de la demande.

Toute période travaillée ainsi que toute période de congé maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale et congé parental d'éducation procurent du droit individuel à la formation.

Est assimilée à une période travaillée toute période prise en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Le cas échéant, le calcul s'effectue *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année, arrondi au nombre de mois supérieur.

2. Cas particulier : compte DIF pour l'année 2004

Les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005, voient leur compte DIF crédité à cette date du même nombre d'heures que pour une année pleine.

En deçà de 1 an de présence au premier janvier 2005, le calcul s'effectue *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année 2004, tout mois entamé étant compté comme mois entier.

3.3.4. Maximum cumulable

Les droits acquis annuellement par un salarié à temps plein sont cumulables sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.

3.3.5. Information du salarié sur son compte DIF

Au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente.

En cas de fin de contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, le certificat de travail fait état des mentions obligatoires relatives au DIF et à l'OPCA.

En cas de licenciement, sauf pour faute lourde, cette information est incluse dans la lettre de licenciement.

En cas de licenciement économique et proposition d'une convention de reclassement personnalisé (CRP), la lettre de l'employeur comporte les mentions obligatoires relatives au DIF à son utilisation.

3.3.6. Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié.

Elle nécessite l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Peut être mise en œuvre dans le cadre de l'utilisation du DIF :

- toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités de branche et constituant un DIF prioritaire (voir art. 1.3 ci-dessus) ;

- toute action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, toute action permettant de réaliser un bilan de compétences ou de faire valider les acquis de l'expérience ;
- toute action de qualification.

1. Conditions d'utilisation

L'utilisation des droits acquis au titre du DIF est soumise à condition de présence dans l'entreprise :

- 1 an au moins pour les salariés sous CDI ;
- 3 mois au moins pour les salariés sous CDD.

Cette condition de présence ne s'applique pas aux droits DIF portés.

2. Demande du salarié

Elle est formulée par écrit au moins 2 mois avant la date de début de la formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail). L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour y répondre. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

3. Cas de refus de l'employeur

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au total des montants suivants :

- montant de l'allocation de formation correspondant aux droits mobilisés par l'intéressé au titre du DIF ;
- coût horaire forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation multiplié par le nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

Le crédit DIF est alors diminué du nombre d'heures financé par l'OPACIF.

4. Utilisation du DIF hors ou sur temps de travail

Un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou un accord d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

A défaut de l'un ou l'autre de ces accords, les actions de formation se déroulent hors temps de travail.

Elles donnent droit au maintien de la protection contre les accidents du travail.

Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence, sauf pour les heures DIF portées, en cas de désaccord de l'employeur.

3.3.7. Financement du DIF

DIF prioritaire

Sont pris en charge par l'OPCA sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles :

- le financement des frais pédagogiques ;
- les coûts de déplacement et d'hébergement.

L'allocation de formation peut être prise en charge au titre du plan de formation :

- soit directement par l’entreprise ;
- soit par l’OPCA selon les règles de prise en charge établies chaque année par son conseil d’administration.

DIF non prioritaire

L’employeur peut inscrire le DIF non prioritaire sur le plan de formation de l’entreprise.

3.3.8. Portabilité du DIF

1. Avant la fin du préavis

Licenciement

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié, qui en fait la demande avant la fin du préavis, peut bénéficier du financement de toute ou partie d’une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l’expérience ou de formation, dans la limite de la somme correspondant au solde du nombre d’heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l’article D. 6332-87 du code du travail (9,15 €).

Lorsque cette action est réalisée durant le préavis, elle se déroule durant le temps de travail.

Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l’action de bilan de compétences, de validation des acquis de l’expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

2. Après la fin de contrat

Les heures acquises et non utilisées au moment de son départ de l’entreprise, multipliées par la somme visée au deuxième alinéa de l’article D. 6332-87 du code du travail sont mobilisables par le salarié afin d’abonder le financement de formations dans les deux cas suivants :

Demandeur d’emploi :

Lorsque le salarié est allocataire du régime d’assurance chômage, pour suivre un bilan de compétences ou de validation des acquis de l’expérience, ou une action de formation professionnelle, après avis du référent chargé de l’accompagnement de l’intéressé.

L’OPCA de référence est celui dont relève le dernier employeur.

Reprise d’activité :

Lorsque le salarié intègre une nouvelle entreprise, qu’elle relève ou non du champ d’application du présent accord :

- sous réserve de l’accord de celle-ci et uniquement pendant les 2 années suivant son embauche pour suivre une action de formation professionnelle, un bilan de compétences ou de validation des acquis de l’expérience ;
- en cas de désaccord de l’employeur, le salarié peut suivre un bilan de compétences ou de validation des acquis de l’expérience, ou une action de formation professionnelle, relevant du DIF prioritaire défini par accord de branche ou d’entreprise. Cette action se déroule alors en dehors du temps de travail et sans versement de l’allocation formation.

L’OPCA de référence est celui dont relève le nouvel employeur.

Article 3.4

Contrats de professionnalisation

3.4.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail.

Il vise à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une des qualifications visées à l'article 3.4.3 du présent accord et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés 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.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

3.4.2. Définition des publics bénéficiaires

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Ce type de contrat est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux autres catégories de bénéficiaires déterminées par la réglementation en vigueur.

3.4.3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP compétente dans le champ d'application du présent accord.

3.4.4. Durée des contrats

Elle est comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être augmentée jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- si la nature des qualifications visées l'exige ;
- pour les titulaires de minima sociaux (bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, du RMI ou de l'API dans les DOM et, à compter du 1^{er} janvier 2010, les personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion).

3.4.5. Durée des actions de formation

Le dispositif de formation mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures de formation. Il comprend les actions d'évaluation et d'accompagnement réalisées par l'organisme qui dispense la formation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % lorsqu'elles préparent à un diplôme à finalité professionnelle ou lorsqu'elles s'adressent à des publics défavorisés, et notamment à des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire.

En tout état de cause, la durée de formation prise en charge ne peut dépasser 1 200 heures.

La durée du travail du salarié incluant le temps passé en formation ne peut dépasser :

- ni la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ;
- ni la durée quotidienne de travail fixée par le code du travail ou le code rural.

3.4.6. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation évoquées à l'article 3.4.5 ci-dessus sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, sur la base du forfait horaire de 12 €.

3.4.7. Tutorat

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être accompagné dans son parcours professionnalisant par un tuteur.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le rôle déterminant de la fonction tutorale dans le développement des compétences et de l'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat.

Cette fonction est à développer chez des salariés expérimentés, en particulier, ceux âgés de plus de 45 ans, parce qu'ils peuvent jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation.

La CPNEFP définit les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission.

1. Qualification

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle reconnue de 2 années au moins, dont 1 an minimum dans l'entreprise. Il doit également répondre à des critères de qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

2. Désignation

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise. Il doit être candidat à cette mission ou donner son accord.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

3. Tutorat externe

A défaut pour l'entreprise de pouvoir proposer un tutorat interne, les dépenses de tutorat externe pour les publics y ouvrant droit peuvent être prises en charge par l'OPCA dans les mêmes conditions.

4. Formation

Pour le bon exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une formation, dans la limite de 40 heures, prise en charge par l'OPCA au taux fixé par décret.

Elle est demandée soit par le tuteur, soit par l'employeur.

Les frais dépassant le cas échéant le montant de cette prise en charge spécifique par l'OPCA peuvent être imputés par l'entreprise sur le plan de formation.

5. Mission

Le tuteur accompagne le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

Il aide, informe et guide le bénéficiaire du contrat qui participe à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Il contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

Il participe à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

6. Exercice de la mission

Le tuteur accompagne au plus deux salariés en contrat ou période de professionnalisation.

L'employeur s'engage à accorder le temps et la souplesse nécessaires dans l'organisation du travail du tuteur pour assurer le suivi des bénéficiaires du contrat. A cette condition seulement, dûment vérifiée par l'OPCA, ce dernier peut financer les dépenses liées à l'exercice du tutorat comme indiqué à l'article 5.2.4 du présent accord.

7. Valorisation

L'expérience acquise au cours de l'exercice de la fonction de tuteur peut, le cas échéant, être valorisée dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

3.4.8. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.5

Périodes de professionnalisation

3.5.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un temps de formation destiné à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI ou contrat unique d'insertion (CDI ou CDD), en permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont les objectifs sont définis par la CPNEFP.

3.5.2. Définition des publics bénéficiaires

Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche.

Salariés qui veulent consolider la deuxième partie de leur carrière (plus de 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus avec plus de 1 an d'ancienneté).

Salariés de retour de congé parental, de maternité ou d'adoption.

Salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

Travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Salariés en contrat unique d'insertion.

Au sein de ces publics, une attention particulière est apportée aux catégories suivantes :

- salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;
- salariés de qualification de niveau V ou infra ;
- salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années ;
- salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage ;
- salariés dans un emploi à temps partiel.

3.5.3. Définition des formations visées

Les formations relevant des périodes de professionnalisation permettent :

- soit d'acquérir une des qualifications :
 - enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - ou reconnues dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord ;
 - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit d'atteindre les objectifs définis par la CPNEFP, conformément à l'article 3.5.1.

3.5.4. Durée de la période de professionnalisation

Le parcours de formation et la durée de la période de professionnalisation sont établis par accord entre salarié et employeur en fonction de la formation ou de la qualification visées.

Dans la mesure du possible, la durée minimum de la période de professionnalisation est de 120 heures pour les publics bénéficiaires exigeant une attention particulière visés au second paragraphe de l'article 3.5.2.

3.5.5. Formation et temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail.

Tout ou partie peut se dérouler hors temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans ces deux derniers cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits mobilisés au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements pris par l'employeur doivent être écrits et concerner :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Hors utilisation du DIF, la durée des actions de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures par année civile.

En cas d'utilisation du DIF, ce plafond peut être augmenté du nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

3.5.6. Absences simultanées de salariés en périodes de professionnalisation

L'article L. 6324-6 du code du travail limite les absences au titre de la période de professionnalisation à un maximum de 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés de droit privé, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés. Mais si l'entreprise recourt à l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés, elle doit permettre le départ en formation d'un second salarié dans ce même dispositif.

3.5.7. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation telles que définies à L. 6332-14 du code du travail sont prises en charge par l'OPCA, sur la base du forfait horaire de 24,15 €.

Ce montant peut être actualisé en tant que de besoin par la CPNEFP.

3.5.8. Tuteur

Les dispositions relatives au tutorat pour les contrats de professionnalisation s'appliquent également aux périodes de professionnalisation (cf. art. 3.4.7).

3.5.9. Rémunération des bénéficiaires

Lorsque la formation est effectuée sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail :

- si elle a lieu dans le cadre du DIF, elle donne lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence ;
- hors utilisation du DIF, les 80 heures maximum (cf. art. 3.5.5) sont rémunérées à 100 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

Article 3.6

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPACIF dont il relève.

Section 4

Rôle des institutions représentatives du personnel

Article 4.1

Décompte des seuils d'effectif

Par dérogation aux règles de décompte d'effectif prévues au présent accord, les effectifs visés au présent article sont calculés selon le décompte prévu par les articles L. 1111-2 du code du travail, L. 813-8 du code rural, et L. 442-5 du code de l'éducation.

Article 4.2

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel constituent un acteur indispensable et incontournable dans l'élaboration du plan de formation.

Le rôle des institutions représentatives du personnel dans la formation professionnelle continue vise à l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Article 4.3

Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise, au titre des articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions du comité d'entreprise en matière de formation (art. L. 2313-18 du code du travail). Les représentants du personnel ont à étudier le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation. Ils donnent leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir (art. L. 2323-34 à L. 2323-39 du code du travail).

Les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux disposent des informations sur les conditions de mise en œuvre du DIF selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. D. 2323-5-7° du code du travail).

La formation tout au long de la vie professionnelle requiert pour les acteurs qui composent les institutions représentatives du personnel d'être formés et régulièrement informés afin de garantir à tous l'accès à une formation de qualité.

Les représentants du personnel doivent être informés des orientations prioritaires définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 4.4

Commission formation du comité d'entreprise

En outre, les parties signataires du présent accord encouragent la création d'une commission de formation du comité d'entreprise dans toute entreprise d'au moins 200 salariés.

Cette commission, qui a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes, et des personnes handicapées, doit pouvoir disposer de tous les moyens nécessaires pour participer efficacement aux délibérations du comité d'entreprise.

Section 5

Financement

Article 5.1

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche

Afin de donner aux entreprises relevant du champ les moyens d'une politique de branche en matière de formation, un OPCA est désigné par accord de branche spécifique en tant qu'organisme chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle continue pour lesquels il a reçu agrément par l'Etat.

Cet OPCA est tenu informé des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP.

Les entreprises de 10 salariés et plus de droit privé :

- sont tenues de verser à l'OPCA de branche au moins 70 % de leur contribution due au titre du plan de formation ;
- sont fortement encouragées à lui verser le maximum de leur contribution due au titre du plan de formation ;
- sont tenues de lui verser le reliquat de la contribution légale non utilisé au titre du plan de formation.

Article 5.2

Financements

5.2.1. Contribution des entreprises employant 20 salariés et plus de droit privé

Au minimum 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :
 - au moins 70 % de ce montant, soit 0,63 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA avant le 1^{er} mars (cf. art. 5.1 ci-dessus) ;

- le solde, soit 0,27 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
- les reliquats sont également reversés à l'OPCA.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 5.2.4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,50 % de la masse salariale assujettie sont intégralement versés avant le 1^{er} mars à l'OPCA.

3. Au titre du congé individuel de formation : 0,20 % de la masse salariale assujettie sont versés avant le 1^{er} mars à l'OPACIF dont relèvent les entreprises.

5.2.2. Contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés de droit privé

Au minimum 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence sont consacrés chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale sont consacrés au financement des actions du plan de formation, dont :

- au moins 70 % de ce montant, soit 0,63 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA avant le 1^{er} mars (cf. art. 5.1 ci-dessus) ;
- le solde, soit 0,27 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
- les reliquats sont également reversés à l'OPCA.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 5.2.4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,15 % de la masse salariale assujettie sont intégralement versés avant le 1^{er} mars à l'OPCA.

3. Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

5.2.3. Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés de droit privé

Ces entreprises doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation continue une contribution minimale égale à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans les établissements catholiques de l'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural, cette contribution minimale a été portée à 1 % par l'accord de branche du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003.

Pour ces derniers, le prélèvement FPSPP n'est effectué que sur la contribution légale de 0,55 %.

Sur cette contribution versée en totalité à l'OPCA :

- un montant correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré au financement des actions telles que définies à l'article 5.2.4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation.

Ce montant correspond à 0,30 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus ;

- le solde, soit 0,40 % est affecté au plan de formation. Ce solde correspond à 0,70 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus.

La commission de suivi du présent accord étudie chaque année l'évolution des dépenses de formation. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur une augmentation de contribution dès que la commission de suivi constate que les dépenses atteignent 90 % des recettes.

5.2.4. Dépenses imputables au titre de la contribution de 0,50 % ou de 0,15 %

Sont imputables sur la contribution versée dans ce cadre à l'OPCA (art. 5.2.1, 5.2.2 et 5.2.3) :

1. Au titre du DIF prioritaire : cf. article 3.3.7.

2. Au titre des contrats et périodes de professionnalisation :
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - des dépenses d'information sur les actions de formation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, et pour le tutorat ainsi que des frais de gestion de l'OPCA y afférents, dans les limites réglementaires.
3. Au titre du tutorat :
 - les actions de préparation à la fonction tutorale ;
 - les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés en contrat ou en période de professionnalisation (frais pédagogiques, rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement), sur une durée maximale de 6 mois dans la limite de 230 € par mois, et par personne suivie, majoré de 50 % si le tuteur a plus de 45 ans ou suit des jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (345 €).
4. Au titre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. 6.2) :
 - dans la limite fixée par la réglementation, les dépenses effectuées pour le fonctionnement de l'observatoire, notamment les études, recherches et publications ou diffusion de travaux réalisés, dans le cadre des orientations arrêtées par le comité de pilotage de l'observatoire.

5.2.5. Répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Pour assurer ses missions, le FPSPP dispose, notamment, des ressources suivantes :

1. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés.
2. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Dans l'interbranche enseignement privé sous contrat, les sommes visées au 1 et 2 sont versées exclusivement par l'intermédiaire de l'OPCA désigné, quel que soit le pourcentage de contribution versé à celui-ci.

Les signataires du présent accord décident de déterminer la répartition de cette contribution entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation dans les conditions définies par l'article 6.1.2.4.

Article 5.3

Mutualisation élargie

Les parties signataires du présent accord, considérant l'importance des besoins de formation dans les entreprises, d'une part, de moins de 10 salariés de droit privé et d'autre part de 10 à 50 salariés, au regard des sommes effectivement disponibles, conviennent, par application des articles L. 6331-9 et suivants, L. 6332-7 et R. 6332-49 du code du travail, d'affecter au financement de la formation dans ces entreprises une partie des fonds collectés au titre du plan de formation par l'OPCA auprès des entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ du présent accord.

Cette partie est déterminée annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA sur proposition des partenaires sociaux au vu de l'activité de l'année précédente, dans la limite de 20 % des fonds correspondants collectés au 28 février de chaque année.

Cette mutualisation s'effectue à l'intérieur de chaque section de l'OPCA concernée par le présent accord.

Section 6

Instances nationales

Article 6.1

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

Le présent article est établi dans le cadre des textes conventionnels, législatifs et réglementaires en vigueur dans le domaine de l'emploi et de la formation et notamment du titre premier de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

6.1.1. Champ d'application

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est compétente tant pour la France métropolitaine que pour les départements d'outre-mer.

6.1.2. Attributions

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

6.1.2.1. Attributions en matière d'emploi

Instance de concertation, la CPNEFP est un lieu d'étude et d'information sur l'évolution des métiers dans la branche, sur la situation de l'emploi et son évolution :

- elle procède ou fait procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi ;
- elle procède ou fait procéder à toute étude concernant l'évolution des qualifications professionnelles dans le champ d'application ; à ce sujet, elle adresse aux partenaires sociaux toute proposition qu'elle juge utile pour dégager des priorités en terme de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- elle permet l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application ;
- elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- en cas de tendance négative qui pourrait conduire à des licenciements collectifs, elle analyse les données sur l'emploi et recherche les moyens pour proposer des programmes de reclassement, reconversion, réadaptation des salariés.

6.1.2.2. Attributions en matière d'insertion professionnelle des jeunes

Associés au service public d'éducation et de formation, les établissements s'engagent à contribuer à la formation des jeunes qu'ils peuvent recruter dans le cadre des dispositifs d'alternance en mobilisant tous les dispositifs de formation et d'insertion offerts.

Dans ce cadre, la CPNEFP :

- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs de ces jeunes et favorise leur formation ;
- définit les qualifications professionnelles à développer dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- effectue régulièrement le bilan de la mise en œuvre de ces contrats notamment sur la formation et l'insertion des jeunes concernés et le cas échéant, formule des recommandations visant à leur optimisation.

6.1.2.3. Attributions en matière de certifications de qualifications professionnelles (CQP)

La CPNEFP est compétente en matière de CQP selon les modalités prévues par l'annexe I.

6.1.2.4. Attributions en matière de formation professionnelle

La CPNEFP :

- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;

- recherche, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l’adaptation et le développement de ces moyens ;
- formule à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment précise les conditions d’évaluation des actions de formation ;
- favorise la mise en œuvre du présent accord ;
- concrétise les orientations prioritaires pour les différents dispositifs de formation en termes de publics, de niveaux de qualification, de programmes, de durée...

La CPNEFP peut préciser ces priorités :

- la CPNEFP détermine chaque année la répartition de la contribution FPSPP entre le plan de formation et le volet professionnalisation. Elle en communique le résultat à l’OPCA ;
- la CPNEFP saisit le président de la commission de suivi si cette répartition nécessite une révision de l’accord national interbranches.

6.1.2.5. Autres attributions

La CPNEFP peut recevoir toute proposition d’orientation en provenance des différents réseaux ou fédérations d’établissements constitutifs du champ d’application.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion des contrats d’études sur les perspectives d’évolution des emplois et des qualifications au niveau des branches du champ défini à l’article 1.1, dès lors qu’il est fait appel au concours financier de l’Etat. Elle est informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion d’engagements de développement de la formation entre l’Etat et l’interbranches. Elle est informée de l’exécution de ces engagements.

6.1.3. Partenariat entre la CPNEFP et l’organisme collecteur de branche

Afin de donner aux entreprises relevant du champ les moyens d’une politique de branche en matière de formation, la CPNEFP communique à l’OPCA de branche les orientations prioritaires évoquées à l’article 1.3 et s’assure de leur mise en œuvre.

Elle étudie également toute information transmise par cet OPCA.

6.1.4. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP comprend paritairement deux collèges composés selon la règle suivante :

- collège des organisations syndicales de salariés : 2 représentants de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national dans un des champs définis à l’article 1.1 et signataires du présent accord ;
- collège des employeurs : des représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ et signataires du présent accord, en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

6.1.5. Fonctionnement de la CPNEFP

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant d’un des collèges ci-dessus désignés.

De même est désigné dans les mêmes conditions un secrétaire choisi dans le collège autre que celui du président.

Le secrétariat administratif de la CPNEFP est assuré par le collège employeur.

Tout salarié du champ dûment mandaté a le droit de s’absenter de son établissement pour représenter son organisation syndicale au sein de la CPNEFP, à condition d’en avertir son chef d’établissement.

Son salaire est maintenu. L'OPCA rembourse ce salaire (charges comprises) à son employeur dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration exposés par les membres de la CPNEFP pour leur mission dans le cadre de cette commission sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur relatives au financement du paritarisme.

Un règlement intérieur définit les autres modalités de fonctionnement.

Article 6.2

Observatoire prospectif des métiers et qualifications

Afin d'obtenir une meilleure visibilité sur la politique de l'emploi et de mieux appréhender l'évolution des métiers exercés dans les établissements, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications fonctionne au sein de la CPNEFP.

Cet observatoire est piloté par une instance paritaire composée de membres de la CPNEFP.

Le règlement intérieur de la CPNEFP précise ses conditions de fonctionnement.

Il conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP.

Il prend en compte les conclusions transmises par les observatoires et organismes sociaux, par les différentes commissions paritaires nationales professionnelles, et plus généralement, par les différentes instances habilitées.

Il fait appel en tant que de besoin à l'OPCA ou à des organismes d'études et de recherche pour le recueil des informations et données utiles.

L'OPCA contribue à son financement selon les dispositions légales en vigueur (cf. art. 5.2.4, paragraphe 4 ci-dessus).

Article 6.3

Commission de suivi de l'accord

6.3.1. Composition

Les signataires du présent accord constituent une commission de suivi de l'accord.

Elle comprend paritairement deux collèges composés selon la règle suivante :

- collège des salariés : deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national dans un des champs définis à l'article 1.1, signataires du présent accord ;
- collège des employeurs : un nombre de représentants des organisations employeurs signataires égal au nombre total de représentants des organisations syndicales de salariés.

6.3.2. Compétences

Cette commission a pour mission de :

- suivre la mise en place des diverses dispositions du présent accord ;
- interpréter le texte même du présent accord ;
- proposer aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans son champ d'application, des adaptations du présent accord à d'éventuelles mesures législatives ou réglementaires nouvelles ;
- répondre soit à des salariés, soit à des employeurs, soit à une organisation signataire de salariés ou d'employeurs, sur des difficultés d'application du présent accord.

6.3.3. Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés.

Un secrétaire est désigné dans les mêmes conditions dans le collège autre que celui du président.
Le secrétariat administratif de la commission est assuré par le collège employeur.
La commission se réunit au moins une fois par an.

6.3.4. Saisine

Les demandes de saisine de la commission lui sont adressées par courrier simple ou par courriel.
Le président et le secrétaire sont informés de l'arrivée de tout courrier adressé à la commission.
Ils sont habilités à déterminer la recevabilité des questions posées. Au besoin, ils interrogent la commission à ce sujet lors de la réunion qui suit l'arrivée du courrier.

Dans tous les cas, ils informent la commission de l'ensemble des courriers arrivés.

6.3.5. Autorisation d'absence et remboursement des frais

Tout salarié dûment mandaté a le droit de s'absenter de son établissement pour représenter son organisation syndicale au sein de la commission de suivi, à condition d'en avertir son chef d'établissement. Son salaire est maintenu. L'OPCA rembourse ce salaire (charges comprises) à son employeur dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration exposés par les membres de la commission de suivi pour leur mission dans le cadre de cette commission sont pris charge par l'OPCA dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur relatives au financement du paritarisme.

Section 7

Durée et dispositions diverses

Article 7.1

Révision. – Dénonciation

7.1.1. Révision

L'une ou l'autre des organisations signataires peut demander la révision de certains articles du présent accord ou de l'accord lui-même en faisant connaître son intention 3 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties signataires, et au président de la commission de suivi. La lettre précise alors les articles dont la révision est demandée.

Le président de la commission de suivi convoque les organisations représentatives dans le champ de l'accord qui doivent être réunies dans le mois qui suit l'expiration du délai de prévenance.

7.1.2. Dénonciation

L'une ou l'autre des organisations signataires peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître sa décision 6 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties signataires et au président de la commission de suivi.

Le président de la commission de suivi convoque les organisations représentatives dans le champ de l'accord qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Cette dénonciation donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7.2

Extension de l'accord

Dès sa signature, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 7.3

Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 26 mai 2005 modifié par l'accord du 29 mars 2007, et l'accord national interbranches du 26 mai 2005 portant création de la CPNEFP du 26 mai 2005 dans l'enseignement privé sous contrat.

Les parties signataires conviennent de renégocier tous les trois ans au sujet des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle continue, ainsi que sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du DIF, la validation des acquis de l'expérience, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, et l'accès aux certifications.

Le présent accord entre en application dès la publication de l'arrêté d'extension.

Article 7.4

Accord de branche et accord d'entreprise

Chaque entreprise peut conclure un accord d'entreprise portant amélioration des dispositions évoquées dans cet accord de branche.

En aucun cas, un accord d'entreprise ne peut introduire de dérogation aux dispositions de l'accord de branche.

Article 7.5

Dépôt officiel

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente :

- auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et de ceux du ministre chargé de l'agriculture ;
- au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Une version est transmise par voie électronique.

Fait à Paris, le 27 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Principes généraux

Article 1.1

Philosophie du dispositif et priorités de branche

Les signataires soulignent l'intérêt des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de leurs branches professionnelles pour :

- répondre aux besoins en qualification des établissements ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;
- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein des branches professionnelles en développant la reconnaissance métier ;
- développer l'attractivité des métiers existants dans la branche.

Les CQP des branches sont rendus prioritaires dans leur mise en œuvre quelque soit le dispositif (plan de formation, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, VAE, DIF, etc.).

Article 1.2

Définition du certificat de qualification professionnelle

Le CQP vise à reconnaître l'acquisition et la maîtrise de compétences nécessaires à l'exercice du métier visé et reconnu dans la classification des emplois des branches professionnelles.

Le CQP est composé :

- d'un référentiel d'activité et de compétences ;
- d'un référentiel de formation ;
- d'un référentiel de certification.

Article 1.3

Modalités de création, de renouvellement et de suppression

Les organisations professionnelles, représentées à la CPNEFP, proposent la création d'un CQP pour un des métiers relevant du champ d'application du présent accord.

La CPNEFP examine la proposition au regard d'un cahier des charges spécifique à chaque CQP, présenté par l'organisation professionnelle concernée.

Ce cahier des charges comprend :

- l'opportunité de création du CQP au regard des évolutions métiers ;
- la description du poste (lieu d'exercice de l'activité, mission principale, liaisons hiérarchiques, niveau de classification) ;
- les prérequis d'accès (niveaux de compétences et/ou d'expérience, de formation initiale) ;
- la durée maximale des actions de formations (y compris, le cas échéant des actions de personnalisation du parcours de formation, et d'accompagnement externe) ;
- le référentiel d'activités et de compétences ;
- le référentiel de formation ;
- le référentiel de certification.

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 2 ans qui donne lieu à l'expérimentation prévue par la loi.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNEFP, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNEFP.

- soit supprimé par la CPNEFP.

Dans un tel cas les actions de formation en cours sont menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires peuvent se prévaloir.

Cette suppression peut être décidée notamment en cas d'inadéquation du CQP face aux évolutions des emplois dans les branches professionnelles mais aussi des diplômes ou des titres.

Article 1.4

Classification

Au regard des expériences menées depuis la création des CQP, les signataires de la présente décident qu'une fois le CQP obtenu par la voie de la formation, le titulaire accède au niveau de la classification définie dans l'avenant créant le CQP, après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au niveau de la classification.

Le point de départ de ce délai est celui de la date de la délivrance du CQP par la CPNEFP.

Le salarié ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification défini dans l'avenant créant le CQP, dès la délivrance du certificat par la CPNEFP, à la condition qu'il occupe le poste correspondant.

Article 1.5

Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP après une période probatoire de 2 années.

L'enregistrement au RNCP vise à élargir la communication et l'attractivité des certificats des branches professionnelles auprès d'un large public ainsi qu'à permettre une prise en charge plus importante des actions de formation.

Article 1.6

Personnes concernées

Les CQP peuvent être délivrés par la CPNEFP :

- à des salariés dans un des métiers visés dans le champ d'application de la présente et ce quel que soit le dispositif d'accès (contrat et période de professionnalisation, plan de formation, DIF, etc.) ;
- à toute personne salariée ou non ayant défini un projet professionnel au sein de la branche professionnelle (convention de reclassement personnalisée, contrat de transition professionnelle, congé individuel de formation, congé de reclassement, congé de mobilité, congé pour création ou reprise d'entreprise ; etc.).

Article 2

Modalités d'accès

Article 2.1

Accès par la voie de la formation

Les différents CQP de la branche sont accessibles par toutes les voies prévues par la formation professionnelle continue (DIF, CIF, plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, etc.).

Les signataires s'entendent sur un développement à l'échelon national des CQP grâce à une habilitation, par la CPNEFP, d'un réseau d'organismes de formation.

La CPNEFP peut décider du retrait de l'habilitation notamment dans les cas suivants :

- non-respect de la convention d'habilitation ;
- modifications dans la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

Article 2.2

Accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience

Les CQP sont accessibles par la VAE pour les salariés des branches professionnelles. Ils doivent avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP visé.

Les signataires s'accordent sur la mise en place du dispositif d'accès à un CQP des branches professionnelles par la VAE comprenant :

- un stage « démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP ;
- un accompagnement de 24 heures réalisé par l'organisme habilité par la CPNEFP à cet effet ;
- un appui formatif d'une durée maximale de 150 heures dispensé par des organismes habilités par la CPNEFP.

Il peut être mis en œuvre, durant l'accompagnement, si la nécessité est avérée, et être renouvelé, dans les mêmes conditions, en cas de validation par la commission de certification d'une partie des domaines de compétences du CQP visé :

- une certification dont la durée est fixée par l'avenant créant chaque CQP.

Article 3

Modalités d'attribution

Article 3.1

Procédure d'attribution

Dans tous les cas, le CQP est délivré par la CPNEFP, suite :

- aux propositions de la commission de certification ;
- à l'étude du dossier du candidat.

La commission de certification émet un avis à la CPNEFP sur l'attribution du CQP à partir des points suivants :

- les éléments apportés dans le dossier du candidat (notamment : évaluations et avis du tuteur, éléments de preuves apportées dans le dossier dans le cadre de la VAE) permettent de traduire l'acquisition et la maîtrise par le candidat de l'ensemble des compétences relatives au CQP visé ;
- les éléments complémentaires apportés par le candidat lors des épreuves de certification, témoignent de la maîtrise de l'ensemble des compétences relatives au CQP visé.

La décision de la CPNEFP est communiquée au candidat par courrier.

Article 3.2

Recours de la décision de CPNEFP

Dans les 6 mois qui suivent la décision de la CPNEFP refusant l'attribution du certificat, le candidat peut saisir la CPNEFP.

La CPNEFP reste souveraine dans sa décision.

Elle peut confirmer sa position initiale ou proposer au candidat qu'il se représente à une commission de certification dont la date lui sera communiquée.

Les signataires conviennent par ailleurs, que le CQP reconnaissant un ensemble de compétences rattachées à un métier, ces dernières ne peuvent être dissociées les unes des autres, le candidat doit repasser toutes les épreuves.

Compte tenu de la spécificité de la démarche VAE, les candidats s'étant présentés aux épreuves de certification et n'ayant pas obtenu le CQP ont 5 ans maximum pour se représenter devant une commission de certification. Au terme de ce délai, les éléments de leur dossier (preuves, avis de la commission de certification, etc.) ne peuvent être pris en compte pour une nouvelle instruction du dossier.

Article 4

Participation à un jury d'examen ou de validation de l'expérience

Peuvent s'imputer sur le plan de formation, à la demande de l'employeur, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié pendant son absence pour participation à un jury d'examen ou de validation de l'expérience lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.