

Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES**

ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551041M

IDCC : 1760

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, se sont fixé deux objectifs :

- faire de la formation professionnelle un levier de la sécurisation des salariés dans leur parcours professionnel ;
- faire de la formation professionnelle un levier de la compétitivité des entreprises.

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 qui réforme en profondeur la formation professionnelle.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions légales et de les améliorer.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

**Article 2**

*Politique de formation de la branche*

2.1. Objectifs

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial :

- de développer l'insertion durable des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- de favoriser l'évolution salariale et professionnelle des salariés embauchés, en particulier les moins qualifiés ;
- de prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes et dans des proportions au moins identiques à celles des hommes ;
- d'apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- de mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;

- de prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises de la branche ;
- de développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- de mieux orienter les politiques de formation à l'aide d'analyses sur l'évolution des emplois.

Dans le prolongement de l'article 7 de l'accord de branche du 16 juin 2011 relatif à l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle est un des moyens permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## 2.2. Priorités de la branche

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les compétences et les qualifications dans le domaine de la vente, de la gestion et des services qui y sont rattachés (marchandisage, accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...) ;
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- renforcer la formation en gestion informatique ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les compétences que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- répondre aux besoins en formation professionnelle recensés lors de l'entretien professionnel ;
- sensibiliser les salariés à la sécurité des biens et des services.

## 2.3. Traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche

Les partenaires sociaux considèrent que sont des atouts permettant de recenser les compétences métier au sein de la branche :

- l'entretien professionnel visé au présent accord ;
- l'usage et le développement du passeport de formation.

## 2.4. Mise en place de la certification de branche

Il est conseillé aux entreprises de la branche d'utiliser le dispositif des certificats et des titres professionnels pour pallier l'absence de diplômes concernant de nombreux métiers de la branche.

## 2.5. Prise en charge de la rémunération des salariés en formation

La prise en charge de la rémunération des salariés en formation sera assurée conformément aux dispositions légales en vigueur.

## 2.6. Notion d'« investissement personnel de la formation »

La reconnaissance du développement des compétences des salariés est un levier dans l'implication de leur travail. Il constitue pour l'entreprise un moyen de renforcer son attractivité et sa compétitivité et d'assurer le parcours professionnel de ses salariés.

## Article 3

### *Plan de formation*

Les signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles peuvent élaborer chaque année un programme pluriannuel de formation.

En matière de formation professionnelle, il ne peut être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes.

Deux types d'actions peuvent être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Ces périodes sont pleinement assimilées à du temps de travail effectif ;
- les actions de formation, qui ont pour objet le développement des compétences des salariés : elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Lorsqu'un salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ les engagements qu'elle souscrit et qui doivent porter 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 acquises et les modalités de prise en compte des efforts accomplis. Ainsi, les entreprises de la branche prennent l'engagement que dans un délai de 1 an à l'issue d'une formation permettant au bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), enregistrés dans le répertoire des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification, la candidature du salarié sur les fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises soit étudiée en priorité. La candidature du salarié sera également étudiée de manière prioritaire pour permettre au salarié d'obtenir une évolution d'échelon et/ou un changement de poste en lien avec les connaissances acquises.

#### **Article 4**

##### *Compte personnel de formation (CPF)*

Les parties signataires rappellent que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis qui signent un contrat d'apprentissage après avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire) dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation (CPF). Ce dispositif se substitue au droit individuel à la formation (DIF).

Les signataires, soucieux d'améliorer la formation des salariés de la branche, décident d'améliorer les droits des salariés à temps partiel et de mettre en place un abondement.

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet dans la limite de 120 heures, puis de 12 heures de travail à temps complet dans la limite de 150 heures. Les droits à formation des salariés à temps partiel sont calculés à due proportion du temps de travail effectué. Cependant, pour tout contrat de travail à temps partiel supérieur à 28 heures hebdomadaires, le salarié bénéficiera d'un droit à 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis à 12 heures par an jusqu'à 150 heures.

Les heures sont valorisées à raison de 13 €.

Les périodes d'absence visées à l'article L. 6323-12 du code du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces droits.

Un abondement sera mis en place si les conditions suivantes sont réunies :

- lorsque le salarié cumule ses droits à 150 heures, il bénéficie automatiquement d'un abondement par l'entreprise de 11 heures si la formation envisagée se déroule pendant le temps de travail et concerne une formation professionnelle liée à l'emploi du salarié ou à celui sur lequel il souhaite évoluer dans l'entreprise ;

- l'abondement ne sera pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF ni dans le plafond de 150 heures ;
- en cas d'abondement, les heures complémentaires sont financées :
  - soit par l'OPCA de branche (professionnalisation, plan) ;
  - soit par l'entreprise, si la prise en charge par l'OPCA de branche se révèle impossible, cet abondement pouvant alors être mis en place unilatéralement ou par accord d'entreprise ;
- la liste des formations éligibles à l'abondement est la liste de branche établie par la CPNEFP. Cependant, pour pouvoir prétendre à un abondement, la formation envisagée devra être de niveau inférieur ou égal au niveau IV ;
- cet abondement ne se confond pas avec l'abondement prévu par l'article L. 6323-4,II, du code du travail pouvant être sollicité par le salarié lorsque la durée de la formation excède le crédit inscrit au CPF. Cet abondement sera sollicité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur ;
- cet abondement doit être distingué de l'abondement prévu par l'article L. 6323-13 du code du travail (100 heures pour les salariés à temps plein et 130 heures pour les salariés à temps partiel) qui sanctionne les entreprises d'au moins 50 salariés en cas de manquement à l'obligation d'organiser tous les 2 ans des entretiens professionnels et tous les 6 ans un bilan afin de vérifier si le salarié a régulièrement bénéficié de ces entretiens et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), ou encore bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle. L'abondement est également dû si le salarié n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures précitées. Cet abondement n'est pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF ni dans le plafond de 150 heures.

La mobilisation des heures de CPF s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les soldes des droits acquis au titre du DIF pourront être mobilisés par les salariés dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Ces heures ne sont cependant pas prises en compte pour déterminer si le plafond de 150 heures est atteint.

Les droits à formation acquis au titre du compte personnel de formation sont intégralement transférables sans condition. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « système d'information du compte personnel de formation », permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

## **Article 5**

### *Entretien professionnel*

Chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé tous les 2 ans consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il se substitue à l'entretien de seconde partie de carrière et à l'entretien professionnel prévu par l'article 12 de l'accord de branche du 29 mars 2005.

Chaque salarié est informé de ce droit lors de son embauche dans le contrat de travail. Les entreprises de la branche veilleront aussi à en faire état dans le livret d'accueil remis au salarié au moment

de son intégration ou par tous moyens de communication interne formalisé. Cette information devra également être donnée aux salariés déjà présents dans l'entreprise par tous moyens.

Pour les salariés déjà en poste, les entreprises de la branche organiseront le premier entretien avant le 7 mars 2016.

Cet entretien sera aussi systématiquement organisé à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article L. 6315-1, I, alinéa 2, du code du travail.

Cet entretien, qui ne doit pas porter sur l'évaluation professionnelle des salariés, a pour objets de :

- recenser les compétences professionnelles et les qualifications du salarié ;
- faire le point sur les projets professionnels du salarié ;
- faire le point sur le projet de l'entreprise en lien avec l'emploi du salarié ;
- dresser les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Pourront être abordés au cours de cet entretien l'évolution salariale ou professionnelle du salarié en lien avec le projet professionnel et le parcours de formation envisagé :

- est un indice objectif d'une évolution salariale : dans le cas où le salarié, dans un délai de 1 an à l'issue d'une formation permettant au bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP, enregistrés dans le répertoire des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification, accède aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- sont des indices objectifs d'une évolution professionnelle : le changement du coefficient et/ou de poste.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années :

- bénéficié de tous les entretiens professionnels ;
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle.

En cas de non-réalisation des entretiens et de non-réalisation d'au moins deux des trois mesures précitées, les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés bénéficieront de l'abondement prévu par les dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail et rappelé à l'article 5 du présent accord.

## **Article 6**

### *Professionnalisation*

Dans le cadre de l'accord global relatif à la formation professionnelle, les partenaires sociaux entendent reprendre les forfaits professionnalisation établis par l'accord du 30 mars 2011 et compléter le dispositif de professionnalisation.

6.1. Les partenaires sociaux entendent rappeler le principe de gratuité du contrat de professionnalisation désormais inscrit dans la loi. En conséquence, les organismes publics ou privés de formation ne peuvent pas conditionner l'inscription du salarié au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

6.2. Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Toute action, en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation « peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. »

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- pour les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- des actions visant des diplômes, des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reconnues dans la classification de la branche.

Légalement, la durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- pour ceux qui visent des formations diplômantes ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Soucieuses de renforcer l'attractivité de la branche, les parties signataires décident que les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé ;
- pour les jeunes entre 21 et 26 ans : 80 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé ;
- pour les salariés de plus de 26 ans : 100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé ;
- pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre de niveau IV, la rémunération ne pourra être inférieure au Smic ou au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et l'évolution des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Les entreprises s'engagent à accompagner les personnes ayant suivi avec succès un contrat de professionnalisation vers l'emploi en contrat à durée indéterminée, en interne ou en externe. La CPNEFP est chargée de définir les formes que peuvent prendre ces accompagnements.

6.3. Les parties décident que la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés :

- sous contrat à durée indéterminée ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- en contrat de travail à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion).

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire y d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP. Cette qualification doit :

- soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- soit permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- soit permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 2<sup>e</sup> alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- des actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée, par salarié, à 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au 10<sup>e</sup> alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Dans les deux 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 accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation (CPF) dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans cette hypothèse, l'employeur doit prendre des engagements qui portent sur 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 acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur.

6.4. Les forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés sont définis par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

6.5. Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit désormais obligatoirement un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. En l'absence de salarié qualifié, l'employeur pourra assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualifications et d'expérience.

Reste à valider l'obligation de formation et les missions dévolues au tuteur (en attente de parution des décrets d'application).

La formation des tuteurs devient obligatoire pour ceux qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation à la pédagogie et au transfert des savoirs.

## **Article 7**

### *Validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

## **Article 8**

### *Rôle et missions de l'encadrement*

Les agents de maîtrise ou cadres qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.



En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

## Article 9

### *Contributions conventionnelles*

Les présentes dispositions se substituent à celles de l'article 6 de l'accord de branche du 18 novembre 2011 relatif aux contributions des entreprises de la branche au titre de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPCA de la branche est le FAFSEA. Les sommes collectées sont gérées par la section paritaire sectorielle dans les sous-sections prévues à cet effet.

### Niveau de contribution

Les niveaux des contributions sont définis en fonction des effectifs des entreprises de la branche et exprimés en pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

*(En pourcentage.)*

	< 10 SALARIÉS	10 À 49 SALARIÉS	50 À 299 SALARIÉS	300 SALARIÉS et plus
FPSP	0	0,15	0,20	0,20
CIF CDI	0	0,15	0,20	0,20
CPF	0	0,20	0,20	0,20
PROFESS	0,15	0,30	0,30	0,40
PLAN	0,40	0,20	0,10	
<b>Total</b>	<b>0,55</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Pour les entreprises franchissant le seuil des 10 salariés, il sera fait application du régime transitoire dans les conditions légales fixées aux articles L. 6331-15 et suivants du code du travail.

## Article 10

### *Observatoire des métiers et des qualifications et comité de pilotage de la branche*

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle sera, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc.

Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP pourront décider d'inviter le responsable de l'observatoire à certaines réunions de la commission.

## Article 11

### *Information et consultation des instances représentatives du personnel*

Les entreprises de la branche se conformeront à la loi en ce qui concerne l'information et la consultation des représentants du personnel en matière de formation professionnelle pour leur permettre d'assurer un contrôle social sur la mise en œuvre de la politique de formation.

En particulier, les représentants du personnel (le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel) examinent le plan de formation et sont consultés sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Ils peuvent faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise.

## Article 12

### *Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'ensemble de ses dispositions s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toutes organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

## Article 13

### *Suivi et bilan*

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par la branche au plus tard dans les 2 ans qui suivent son entrée en vigueur.

## Article 14

### *Publicité*

L'accord sera déposé au ministère du travail dans les conditions légales conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

En dix exemplaires, sur un support papier et sur un support électronique nécessaires à l'accomplissement des formalités de publicité et d'extension.

Fait à Paris, le 25 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNMJ.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FGTA-FO ;

FS CFDT.