

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551063M

IDCC : 733

Entre :

La FDCF,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures.

**Article 2**

*Portée*

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent, en toutes ses dispositions, à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peut déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

**Article 3**

*Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

3.1. Missions

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technolo-

giques susceptibles de faire évoluer les emplois et, par conséquent, les axes de formation, ont créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Dans ce cadre, il peut faciliter l'élaboration et la mise à jour, par la CPNEFP, de la liste de branche des formations éligibles au CPF. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tous les documents issus de l'observatoire seront diffusés aux membres de la CPNEFP.

### 3.2. Financement

Son financement relève des frais de mission de financement de l'OPCA. Il sera déterminé annuellement.

### 3.3. Comité de pilotage

Il est composé d'un représentant de toutes les organisations représentatives de la branche et d'un suppléant en cas d'absence.

## Article 4

### *Organisme paritaire collecteur agréé*

#### 4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définies aux articles 4.2 relatif à la contribution légale et 4.3 relatif à la contribution conventionnelle.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter les contributions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises à la formation professionnelle continue ;
- mutualiser au sein de la branche, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section paritaire de pilotage (SPP) nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale détaillants en chaussures est créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de fonctionnement seront définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS-PME.

#### 4.2. Contribution légale

Contribution des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 % de la masse salariale

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation ;
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Contribution des entreprises de plus de 10 salariés : 1 % de la masse salariale

Les employeurs de plus de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

#### 4.3. Contribution conventionnelle

Pour répondre aux besoins en formation des salariés de la branche et accompagner le développement économique des entreprises, les parties signataires décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution est de 0,30 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés et de 0,60 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est due à compter de la masse salariale 2015 et a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

### **Article 5**

#### *Contrat de professionnalisation*

### **Article 5.1**

#### *Objet du contrat*

Le contrat de professionnalisation a pour objectifs de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit être :

- enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ;
- ou reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit un CQP, soit une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

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

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

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;

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

Toute action, notamment 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.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de l'action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ; ou
- pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les signataires de l'accord engagent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou à favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche. Il est rappelé que l'accord du 10 juin 2013 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d'assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

## **Article 5.2**

### *Rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation*

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

	SALARIÉS de moins de 21 ans <sup>(1)</sup>		SALARIÉS de 21 à 25 ans <sup>(1)</sup>		SALARIÉS de 26 ans et plus
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 <sup>re</sup> année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic
2 <sup>e</sup> année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic

(1) Au premier jour du mois suivant celui où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué.

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

## Article 6

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

#### Public

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi. Il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour un jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### Modalités d'acquisition des heures CPF

Pour un salarié à temps complet : 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 2 ans et demi ;

Pour les salariés à temps partiel ou en CDD : acquisition proportionnelle au temps de travail.

Le nombre d'heures est plafonné à 150 heures.

Le suivi des heures acquises pour chaque salarié sera fait par la Caisse des dépôts et consignations, sur la base des déclarations sociales des entreprises.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 peuvent alimenter le compte personnel de formation et seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020 dans la limite de 150 heures par action de formation.

## Article 7

### *Mobilisation du CPF pendant la formation*

C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.

Si la formation se déroule hors du temps de travail, ou si elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, ou lorsqu'elle fait suite à un abondement complémentaire de 100 heures, le salarié n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur. L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Le refus par le salarié de mobiliser son compte personnel n'est jamais fautif.

#### Formations éligibles

Pour les salariés de la branche :

- les formations figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) parmi :
  - les certifications professionnelles inscrites au RNCP ou une partie identifiée de certification visant un bloc de compétences ;
  - les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations figurant dans la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF et les formations figurant sur les listes interprofessionnelles régionales établies par les COPAREF dans lesquelles sont situées les entreprises de la branche ;
- le socle de connaissances et de compétences (de droit) ;
- l'accompagnement à la VAE (de droit).

#### Politique d'abondement

La CPNEFP détermine annuellement les publics et les certifications éligibles au CPF que la branche souhaite financer au-delà des heures inscrites sur le CPF ainsi que le nombre d'heures abondées. La SPP détermine le budget afférent.

#### **Article 8**

##### *Conseil en évolution professionnelle*

La loi a créé une nouvelle prestation, le conseil en évolution professionnelle, afin d'accompagner les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques prévisibles des territoires. Il est gratuit et mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

#### **Article 9**

##### *Période de professionnalisation*

Elle a pour objectif de favoriser par la formation le maintien dans l'emploi des salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations.

#### Public

La période de professionnalisation est ouverte sans condition d'ancienneté :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Des publics prioritaires peuvent être définis par la commission paritaire nationale de la branche.

#### Objectif

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition :

- d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail (cf. formations éligibles contrat de professionnalisation) ;
- du socle de connaissances et de compétences défini par le décret.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

#### Durée

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre l'objectif de professionnalisation ou pour l'obtention de la qualification visée. Toutefois, la durée minimum de la période devra être de 70 heures pour chaque salarié, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée ne s'applique pas :

- aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCPC).

#### Mise en œuvre

Les actions de qualification ou de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, ces actions peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

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

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

### **Article 10**

#### *Plan de formation*

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité d'élaborer un plan de formation.

Le plan de formation contient l'ensemble des actions de formation retenues par l'entreprise en fonction des besoins de celle-ci et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l'initiative de l'entreprise, qu'il relève de son pouvoir de gestion et qu'il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d'actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Actions d'adaptation au poste de travail  
ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l'emploi et lui faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.



Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ne peuvent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

#### Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences dont la mise en œuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle. Les actions de développement des compétences doivent donner lieu à la définition d'engagements sur les conditions de retour du salarié dans l'entreprise en termes d'évolutions professionnelle (classification) ou salariale.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

### Article 11

#### *Entretien professionnel*

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation. L'entretien de deuxième partie de carrière (après 45 ans) et le bilan d'étape professionnel sont supprimés.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF, s'il le souhaite ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise.



En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel dans les délais légaux et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant son déroulement ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien ;
- il doit donner lieu tous les 6 ans à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

## **Article 12**

### *Bilan de compétences*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences, ou à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un congé bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation) comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilans de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas transmis à l'employeur.

Le FONGECIF élabore la liste des organismes de formation habilités. Ces listes sont disponibles et actualisées sur les sites internet des FONGECIF régionaux.

### **Article 13**

#### *Passeport orientation et formation*

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié. Le passeport formation est mis en place dans le système d'information du CPF par la Caisse des dépôts et consignations.

### **Article 14**

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La VAE permet au salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification, enregistrés au RNCP.

Le salarié doit justifier de 3 ans d'activité, continue ou non, en rapport avec la validation demandée.

Sur demande d'autorisation d'absence adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation.

Le congé VAE est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'activité, en qualité de salarié ou d'apprentissage, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années.

L'accompagnement à la VAE peut être envisagé dans le cadre du CPF.

En tout état de cause, la VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière de la VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Conscientes de l'importance de ce dispositif, les parties 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 15**

#### *Tutorat*

Le tutorat est obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation. Il est facultatif pour les périodes de professionnalisation. La profession met en place un parcours d'intégration des nouveaux embauchés. Chaque nouvel embauché en contrat de professionnalisation devra s'adresser à un tuteur préalablement identifié.

## Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, le tuteur a pour missions :

- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné, cela progressivement et au travers d’actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;
- d’accueillir, informer et accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l’entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise.

## Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l’entreprise justifiant d’au moins 2 ans d’ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est désigné par l’employeur, qui doit tenir compte de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l’action de formation.

L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience, pour des entreprises employant jusqu’à 30 salariés. Le tuteur sera choisi pour sa compétence. Il accompagnera le salarié et lui fera bénéficier de son expérience.

## Formation du tuteur

Afin de s’assurer de la qualité du tutorat, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de former leur tuteur dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l’action de professionnalisation. Les coûts relatifs à la formation des tuteurs ainsi qu’à l’exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l’OPCA de branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

## Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation ou en apprentissage. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation ou en apprentissage.

Pour permettre au tuteur d’effectuer sa mission de tutorat tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, il doit disposer du temps nécessaire et d’une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n’ait pas d’impact négatif sur l’ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l’appréciation professionnelle le fait qu’un salarié se voie confier un tutorat au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

## Article 16

### *Jury*

Conformément aux dispositions légales, les frais résultant de la participation au jury en vue de la délivrance d’une certification inscrite au RNCP sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d’hébergement et de restauration des membres du jury.

Les partenaires sociaux pourront prévoir une prise en charge de ces frais par l’OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l’OPCA.

### **Article 17**

#### *Suivi*

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

### **Article 18**

#### *Date d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 19**

#### *Dépôt. – Extension*

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)