

Brochure n° 3275

Convention collective nationale

**IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

AVENANT N° 51 DU 19 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551080M

IDCC : 1790

PRÉAMBULE

Le développement des métiers des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en France et la professionnalisation de ces activités qui en découlent imposent le déploiement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée en prenant en considération les besoins croisés des entreprises et des salariés, les besoins étant différents en fonction de l'organisation et de la structure des emplois définies au sein de chacune des entreprises.

La formation professionnelle, véritable investissement pour tous les acteurs (entreprises et salariés), doit être un facteur d'accompagnement de la compétitivité pour les entreprises et d'employabilité pour les salariés. Elle permet de maintenir les salariés dans leur emploi et de faire face à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des modes de consommation et de communication ainsi que des organisations du travail. Elle devrait permettre de faire face à la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et à l'accélération des mutations économiques. Elle peut également permettre d'appréhender différemment les opportunités professionnelles offertes par le marché.

Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tout en soulignant le principe d'égal accès à la formation professionnelle des salariés permanents et des salariés en CDD, il est convenu entre les parties que le suivi des formations à l'initiative des salariés s'exercera de préférence pendant la période d'intersaison. Ceci afin de maintenir l'employabilité de cette catégorie de salariés et de faciliter leur embauche au moment de la saison.

Elle est orientée tant vers les salariés en poste, notamment seniors et handicapés, que vers les jeunes, qui constituent une part importante des publics recrutés (jeunes sans ou avec une faible qualification) par les entreprises de la branche. A ce titre, elle s'appuie sur l'ensemble des dispositifs d'apprentissage prévus par l'accord national interprofessionnel sur la formation pour tenir compte de la diversité de nos apprenants.

En lien avec les politiques publiques concernant l'alternance, l'objectif est de poursuivre l'initiative de la commission paritaire nationale emploi et formation des espaces de loisirs, d'attractions et culturels à travers le projet nomades-formations.

Il s'agit également de mener une politique active de formation en alternance par l'accroissement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Les partenaires sociaux souhaitent affirmer le rôle majeur des tuteurs dans le cadre de l'alternance.

Enfin, elle permettra aux salariés de préparer leur reconversion professionnelle, en cas de difficultés liées à l'état de santé notamment, de difficultés économiques de l'entreprise ou à leur demande.

Pour la bonne compréhension de la réforme et de ses impacts, une attention particulière sera portée sur la communication aux encadrants (notamment sur la conduite de l'entretien professionnel) et aux salariés, pour qu'ils deviennent acteurs de leurs parcours professionnels dans ou en dehors de l'entreprise du fait de la saisonnalité de l'activité.

Article 1^{er}

Caractère impératif et articulation avec les autres avenants

Le présent avenant annule l'avenant n° 37 du 9 juillet 2010 portant sur la formation professionnelle.

Demeurent en vigueur tous les avenants relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle.

Article 2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Les parties signataires confirment le rôle dévolu à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

a) Composition

Elle est composée paritairement de :

- six représentants titulaires et six représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs ;
- six représentants titulaires et six représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (au minimum un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative au plan national telle que définie par la loi de 2008).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leurs organisations respectives.

Il est précisé que la présidence de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme avec une présidence alternée tous les 2 ans entre le collège employeurs et le collège salariés.

b) Objectifs principaux

En respect des dispositifs réglementaires et législatifs en vigueur, la branche fixe comme objectifs principaux :

- proposer et suivre les études et analyses menées par l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences et mettre en œuvre les orientations qui en découlent ;
- analyser les qualifications et les compétences requises des salariés ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité ;
- proposer les actions d'adaptation des emplois en prenant en compte les évolutions des métiers ;
- proposer des orientations pour l'élaboration d'une politique de formation professionnelle.

c) Fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation se réunit deux fois par an au minimum et sur convocation de la présidence ou à la demande d'une des organisations syndicales.

Les réunions statutaires et de travail des membres salariés siégeant à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation donnent lieu à l'indemnisation dans les conditions de l'accord de la convention collective nationale signé le 22 avril 1993.

d) Les missions suivantes prennent en compte les apports de la loi du 5 mars 2014.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a plus particulièrement vocation à :

- élaborer des certifications propres aux métiers de la branche et notamment des certificats de qualification professionnelle (CQP), et ce après validation de la commission paritaire nationale ;
- élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés des espaces de loisirs, d'attractions et culturels ;
- assurer, en lien avec la commission paritaire, l'information auprès des entreprises sur leurs droits et prérogatives en matière de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale, et notamment promouvoir les différents dispositifs de formation tels que le compte personnel de formation (CPF), le congé individuel de formation (CIF), le congé bilan de compétences (CBC), la période et les contrats de professionnalisation et la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- étudier l'évolution de l'emploi et ses effets sur les qualifications suite aux travaux de l'observatoire des métiers mis à la disposition des entreprises et des institutions représentatives du personnel ;
- être saisie, en cas de licenciement économique après la notification des licenciements, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place en vue de faciliter le reclassement ou la reconversion en informant les entreprises de la branche, sans que cette saisine ait un effet suspensif sur les délais de procédure prévus par les textes ;
- regrouper l'ensemble des données fournies par l'OPCA et l'OPACIF de la branche, qui lui permettront d'établir le bilan des actions réalisées ;
- assurer la liaison avec l'OPCA pour représenter ses intérêts en son sein ;
- rappeler le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, ainsi que celui de la commission formation dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences permet d'appréhender l'évolution des métiers et des qualifications compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels de manière à permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les formations nécessaires aux évolutions prévisibles et aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle.

a) Comité de pilotage

Le suivi du fonctionnement de l'observatoire des métiers et la mise en œuvre des décisions de la commission paritaire nationale emploi et formation sont confiés à un comité de pilotage, émanation de la commission paritaire nationale emploi et formation. Le comité de pilotage doit rendre compte aux membres de la commission paritaire nationale emploi et formation.

Il est composé paritairement de six membres titulaires représentant la délégation patronale et de six membres titulaires représentant les organisations syndicales. Ces représentants sont désignés pour 3 ans parmi les représentants des organisations syndicales de salariés participant à la commission paritaire nationale emploi et formation. Sont également désignés six membres suppléants représentant la délégation patronale et six membres suppléants représentant les organisations

syndicales de salariés, qui sont amenés à remplacer les titulaires en cas d'empêchement ou de vacance de poste.

Le comité de pilotage, assisté de l'appui technique de l'OPCA, définit le contenu des enquêtes statistiques, veille à la pertinence des analyses ponctuelles et prospectives, en lien avec la commission paritaire nationale emploi et formation.

Il établit un lien avec le conseil de section paritaire professionnel de la branche des loisirs de l'OPCA afin de suivre l'évolution des demandes de formation et de leur financement.

b) Mission de l'observatoire des métiers

L'observatoire des métiers a pour finalité principale d'apporter les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective dynamique en matière d'emploi, de qualification, de compétence et de formation au sein de la branche permettant aux entreprises d'anticiper et de mettre en œuvre les formations nécessaires et aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle.

La mission de cet observatoire des métiers, institué au niveau national, consiste à :

- établir, sur la base d'un échantillon représentatif, un bilan statistique des différents éléments de la situation de l'emploi au regard des caractéristiques des salariés et des entreprises de la branche ;
- procéder à une analyse des résultats obtenus en vue de tirer les enseignements permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois par filière professionnelle ;
- rendre compte à la CPNEF.

c) Fonctionnement

Les partenaires sociaux de la branche confient à l'OPCA et à l'OPACIF, organismes désignés au niveau de la branche, la mise en œuvre des missions de l'observatoire des métiers.

La gestion de son fonctionnement et de son financement est régie par une convention entre la CPNEF et l'OPCA.

d) Financement

Le coût des études et travaux menés par l'observatoire des métiers est financé dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne l'affectation des fonds collectés par les OPCA et, le cas échéant, complété par des fonds spécifiques émanant de la branche.

Article 4

Orientations prioritaires et reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation professionnelle

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la formation professionnelle au sein de la branche, qui doit notamment permettre le maintien et le développement des compétences des salariés face aux différentes évolutions d'ordre économique, technologique et d'attentes des consommateurs. Il s'agit ainsi principalement :

- de donner une qualification professionnelle aux salariés ;
- de promouvoir la connaissance des salariés sur les produits ;
- de connaître et appliquer rigoureusement les consignes de sécurité afin de garantir la sécurité de nos visiteurs et également de préserver la santé et la sécurité des salariés ;
- d'améliorer la qualité et la satisfaction des visiteurs ;
- de favoriser la promotion professionnelle et d'accompagner la mobilité ;
- de développer les aptitudes d'encadrement et managériales du personnel en situation d'encadrement.

4.1. Actions de formations prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes, permettant, entre autres, l'accès à des certifications

inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ou à un certificat de qualification professionnelle, y compris les titres accessibles par la validation des acquis de l'expérience, dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- les techniques professionnelles et les nouvelles technologies préparant aux emplois de la branche ;
- la connaissance de l'entreprise et de son environnement économique, réglementaire et social ;
- la transmission des savoirs et savoir-faire par l'encadrement ;
- l'apprentissage des langues.

Les parties signataires confient à la CPNEF la mission de revoir chaque année les actions prioritaires, notamment au titre du compte personnel de formation.

La CPNEF devra, dans ce cadre, s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences.

Dès lors que le financement de la formation est assuré sur des contributions mutualisées, les entreprises doivent se conformer à ces actions prioritaires.

Les actions de formation non prioritaires sont à financer sur le plan de formation de chaque entreprise.

Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tout en soulignant le principe d'égal accès à la formation professionnelle des salariés permanents et des salariés en contrat à durée déterminée, il est convenu entre les parties, que le suivi des formations à l'issue de l'entretien des salariés ainsi que les formations suivies dans le cadre du compte personnel de formation s'exercera de préférence pendant la période d'intersaison, et cela, afin de maintenir l'employabilité de cette catégorie de salariés et de faciliter leur embauche au moment de la saison.

4.2. Validation des acquis de l'expérience

Les salariés de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels peuvent faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

4.3. Valorisation des parcours de formation

Les partenaires sociaux signataires souhaitent valoriser toutes les actions de formation professionnelle effectuées notamment dans le cadre des actions prioritaires. Pour cela, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent obligatoirement à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'employeur si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire ces dernières ainsi que leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'Europass ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site internet de l'OPCA ou sur www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 5

Intégration, orientation et évolution professionnelle des salariés

5.1. Accueil des salariés

Les parties signataires expriment leur volonté de permettre l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans les métiers des espaces de loisirs, d'attractions et culturels. Il s'agit notamment d'encourager le recours aux contrats et/ou périodes de professionnalisation permettant ainsi à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle, un titre ou un diplôme et de développer leurs compétences et aptitudes professionnelles, afin de favoriser leur insertion ou réinsertion dans l'emploi.

La nature saisonnière de l'activité (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3 de la convention collective nationale) permet d'envisager la formation en entreprise durant la période d'activité et celle en centre de formation durant l'intersaison.

5.2. Entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel, tous les 2 ans (continus) à compter du 6 mars 2014 pour les salariés présents à cette date ou à compter de la date d'embauche. A l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui, elle, relève des autres formes d'entretien mises en place éventuellement par l'employeur (entretien annuel d'évaluation...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

5.2.1. Mise en œuvre

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses possibilités d'accès à la formation en lien avec ses besoins ;
- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

A l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les 2 ans par l'employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre de ce nouveau dispositif, la CPNEF communiquera un modèle d'entretien professionnel par tout moyen de communication dématérialisé à sa disposition.

S'agissant des perspectives d'évolution professionnelle, il est rappelé le rôle important du conseil en évolution professionnelle.

5.2.2. Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise suivant les modalités réglementaires et législatives en vigueur.

Article 6

Professionnalisation

6.1. Contrats de professionnalisation

6.1.1. Objectifs et durée du contrat

Les parties au présent avenant incitent les entreprises de la branche à la conclusion de contrats de professionnalisation en vue de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes (16 à 25 ans révolus),

des demandeurs d'emploi (âgés de 26 ans et plus), ainsi que des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou des personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion, ces contrats permettant d'acquérir tant une formation théorique qu'une pratique en entreprise.

Les contrats de professionnalisation ont pour objet l'acquisition d'un titre, d'un diplôme ou d'une qualification qui doit être :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit ouvrant droit à un CQP.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur en cohérence avec la situation du salarié engagé, la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition du titre, du diplôme ou de la qualification visée dans le respect des dispositions énumérées ci-dessous.

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels décident, conformément à ce qui est prévu à l'article L. 6325-12 du code du travail, que la durée du contrat – ou de l'action de professionnalisation sur le contrat à durée indéterminée – peut être d'une durée supérieure à 12 mois, sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou souhaitant compléter leur formation initiale, ou faisant état de difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action d'acquisition de compétences exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 350 heures ;
- pour les formations ayant pour objet d'acquérir le titre d'agent de loisirs ou celles qui ont pour objet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle reconnu au sein de la branche ;
- pour les métiers du secteur professionnel de la branche pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement selon la liste établie annuellement par la CPNEF éventuellement après étude des résultats fournis par l'observatoire des métiers.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail.

6.1.2. Priorités d'actions et de publics pour le financement

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCA de financer en priorité les contrats conclus avec des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou qui souhaitent compléter leur formation initiale, ou qui n'ont pas les compétences nécessaires pour exercer un métier au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Sont également financés en priorité les contrats de professionnalisation conclus en faveur des handicapés ou des bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- un titre d'agent de loisirs ;
- un certificat de qualification ou de compétences professionnelles reconnu au niveau de la branche.

6.1.3. Rémunération

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans : 70 % du minimum conventionnel (ou 70 % du Smic s'il est plus favorable) ou 80 % du minimum conventionnel (ou 80 % du Smic s'il est plus favorable) dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- pour les salariés âgés de 26 ans à 44 ans : 85 % du minimum conventionnel (ou 100 % du Smic s'il est plus favorable) ;
- pour les salariés âgés de 45 ans et plus : 100 % du minimum conventionnel (ou 100 % du Smic s'il est plus favorable).

6.2. Périodes de professionnalisation

6.2.1. Objectifs et nature des formations

La période de professionnalisation permet à tout salarié de remplir les exigences de son activité et son développement comme prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

Ainsi, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent permettre à son bénéficiaire, parmi la liste ci-dessous, d'acquérir :

- une certification enregistrée dans le RNCP ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
- un CQP de branche ou un CQP interbranches ;
- une certification par la voie de la VAE ;
- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies par les dispositifs réglementaires et législatifs en vigueur ;
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établie par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) : en l'occurrence les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

6.2.2. Principes d'organisation et durée de la formation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux principes suivants :

- elle est organisée sur la base d'un accord des deux parties, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié ;
- elle peut être basée sur le principe de l'alternance et placée sous la responsabilité d'un tuteur ;
- l'action de formation peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris la VAE, par un organisme spécialisé destinée à personnaliser le parcours de formation, les actions d'accompagnement et, au terme de la formation, déterminer les modalités d'évaluation des nouveaux acquis professionnels.

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures et elle est identique pour tous les salariés bénéficiaires (CDI, CUI), et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément aux dispositifs réglementaires et législatifs et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation :

- est au minimum de 5 heures pour les actions d’accompagnement à la VAE ;
- n’a pas de durée minimale, dès lorsqu’elle complète et vient abonder un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ou lorsqu’elle concerne une certification inscrite à l’inventaire établi par la CNCP.

6.2.3. Modalités de mise en œuvre

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail avec maintien de la rémunération.

Les actions se déroulant en dehors du temps de travail, en partie ou en totalité, peuvent, pour une même période de professionnalisation, être financées en cumulant plusieurs dispositifs :

- fonds conventionnels mutualisés de l’OPCA ;
- plan de formation de l’entreprise ;
- compte personnel formation du salarié sur l’initiative et la décision de ce dernier.

Dans ce cadre, l’employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste...) auxquels l’entreprise souscrit si l’intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures effectuées hors du temps de travail peuvent excéder les droits acquis par le salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures par année civile.

Par ailleurs, il est convenu que les périodes de professionnalisation font l’objet dans les entreprises d’un document précisant les objectifs de la période, les moyens mis en œuvre, le parcours, la durée et le contenu des actions dispensées, ainsi que les engagements réciproques des parties.

6.2.4. Rémunération. – Allocation de formation

La rémunération des salariés en période de professionnalisation, pendant le temps de travail, est maintenue.

Dans le cas de formations effectuées hors du temps de travail, au titre de la période de professionnalisation, une allocation de formation est versée au salarié d’un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence de l’intéressé, selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

Le montant de l’allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l’entreprise (et/ou autres dispositifs si intervient une contribution conventionnelle de la branche).

6.2.5. Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent que, à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d’entreprise ou du responsable de l’établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l’entreprise ou de l’établissement.

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 des périodes de professionnalisation d’au moins deux salariés.

6.3. Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

6.3.1. Durée de l'action de professionnalisation

L'ensemble des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peut être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation lorsque l'action d'acquisition de compétences ou la personne bénéficiaire relèvent des dérogations sur la durée du contrat telles que prévues aux articles 7-1-1 et 7-2-2 de l'article L. 6325-14 du code du travail, sans pouvoir dépasser 600 heures par an.

Ces actions se déroulent toujours pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

6.3.2. Forfaits horaires de prise en charge

La prise en charge des actions de formation ou des actions en vue de l'évaluation ou de la validation des compétences, tant dans le cadre du contrat de professionnalisation que de la période de professionnalisation, se fait sur la base du forfait fixé par voie réglementaire. L'OPCA peut prendre en compte dans ses modalités de financement, au titre de la professionnalisation, un montant différent.

6.3.3. Issue du contrat ou de la période de professionnalisation

A la fin de la formation ou de l'action de validation, l'organisme en charge du parcours pédagogique devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue de l'action, relative à la période de professionnalisation.

Les salariés en contrat à durée déterminée ayant obtenu un titre, un diplôme ou une qualification bénéficient d'une priorité d'embauche en CDD ou CDI, à l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation en fonction des postes disponibles dans l'entreprise.

6.3.4. Tutorat

Le tuteur est un professionnel de l'entreprise qui accompagne l'apprenant à la demande de l'employeur et facilite la mise en œuvre des actions de formation prévues en transmettant les savoir-faire de l'entreprise. Il doit donner son accord.

a) Contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'objectif de développer, au sein de la profession, le tutorat pour contribuer particulièrement à la réussite des contrats de professionnalisation.

Conformément à la loi, la désignation d'un tuteur et la mise en place du tutorat, dans les entreprises, sont obligatoires dans le cadre d'un parcours en contrat de professionnalisation. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience, et avoir reçu une formation minimale et appropriée à la transmission des savoirs.

Le tuteur choisi doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat :

- en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise et, dans ce cas, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés ;
- ou lorsque le tuteur « qualifié » exerce d'ores et déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction et éventuellement d'une formation spécifique, et il doit également disposer du temps nécessaire au suivi des contrats de professionnalisation.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes externes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

b) Période de professionnalisation

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation peut accéder, suivant les objectifs et modalités du parcours de formation, à l'aide et à l'assistance d'un tuteur salarié ou employeur. Dans ce cas, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ; expérience professionnelle qui n'est pas nécessairement acquise dans l'entreprise.

A l'instar du contrat de professionnalisation, le tuteur est choisi sur la base du volontariat, en tenant compte de sa qualification et de son expérience professionnelle. Un même tuteur salarié peut suivre au maximum trois salariés simultanément. Il a notamment pour mission d'accueillir, de guider, d'aider à l'acquisition de savoir-faire professionnels et informer les salariés concernés pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut lui-même assurer cette mission tutorale : dans ce cas, le nombre de salariés suivis est limité à deux simultanément.

c) Actions de formation au tutorat

Pour mener à bien cette mission de tuteur, l'OPCA prend en charge, selon les conditions définies par son conseil d'administration, les dépenses exposées pour chaque tuteur salarié ou pour tout tuteur employeur, au titre des actions de formation des tuteurs, dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire, à ce jour, à 15 € par heure de formation, étant précisé que la durée maximale de ces actions est de 40 heures.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Les actions de formation destinées aux tuteurs ont prioritairement pour objet le perfectionnement des qualités nécessaires à l'exercice de la mission tutorale, ainsi que l'optimisation du temps nécessaire à la conciliation de leur métier et de cette mission de tutorat. Pendant l'exercice de sa mission tutorale, le salarié bénéficie au minimum du maintien de sa rémunération.

Article 7

Formations à l'initiative du salarié

7.1. Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation permet au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, à l'exception des actions de formation prévues dans le plan de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du CIF ont essentiellement pour objet de permettre au salarié de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, de préparer et/ou de passer un examen.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur.

Il peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

7.2. Congé pour bilan de compétences (CBC)

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour bilan de compétences.

7.3. Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés de la branche peuvent solliciter auprès de leur employeur un congé VAE d'une durée de 24 heures et bénéficier d'un accompagnement par un organisme externe, en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Les salariés qui le souhaitent peuvent solliciter le conseil en évolution professionnel ainsi que les cellules d'informations existantes aux niveaux local et régional qui peuvent les informer sur la VAE.

7.4. Compte personnel de formation (CPF)

7.4.1. Principe général

La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié (dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite, et ce quelle que soit la nature de son contrat de travail) lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

7.4.2. Acquisition des heures

L'acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

7.4.3. Alimentation du compte

Le calcul de l'acquisition des heures pour le titulaire, au titre du CPF, est proportionnel au temps de travail :

a) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est la durée légale (35 heures hebdomadaires), l'alimentation du compte se fait en référence à un travail à temps plein de 1 607 heures annuelles.

b) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, l'alimentation du compte se fait en référence à la durée conventionnelle de travail définie dans ledit avenant.

c) Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus, l'alimentation du compte se fait sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou la durée conventionnelle (exemple : nombre d'heures effectuées / 1 607 heures ou durée conventionnelle). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

d) Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, l'alimentation du compte est calculée sur la base d'un nombre d'heures de travail de référence de 1 607 heures, soit 24 heures par an, quelle que soit la durée du forfait.

e) Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 2080 fois le montant du Smic horaire (nombre d'heures CPF = rémunération perçue / 2 080 × Smic horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Dans tous les cas, les heures supplémentaires n'ont aucune incidence sur le calcul des heures relatives à l'alimentation du CPF pour son titulaire.

Conformément à l'article L. 6323-12, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

7.4.4. Mutualisation de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation

Les parties à l'accord conviennent, au regard de la mise en place de ce nouveau dispositif, de mutualiser l'ensemble de la contribution dédiée au compte personnel de formation auprès de l'OPCA de la branche, permettant ainsi la prise en charge par ce dernier d'un certain nombre de démarches telles que :

- la vérification de l'éligibilité de la formation choisie et la réalisation des démarches administratives ;
- le financement du coût de la formation (sous réserve des plafonnements décidés par le conseil d'administration) ;
- une meilleure information des différents acteurs sur les formations suivies notamment hors temps de travail,

permettant ainsi de démontrer la volonté de la branche de donner à ce dispositif l'élan nécessaire à sa mobilisation.

7.4.5. Mobilisation du CPF

a) En tout ou partie pendant le temps de travail

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois.

L'accord de l'employeur est nécessaire pour toutes les formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, cet accord portant sur tant le contenu que le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur un mois (30 jours calendaires) après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur n'est toutefois pas requis sur le contenu de la formation (accord portant uniquement sur le calendrier dans les conditions définies à l'article L. 6323-17 du code du travail) :

- lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de l'abondement « correctif » mentionné dans le paragraphe ci-avant ;
- lorsqu'elle vise :
 - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - l'accompagnement à la VAE ou les cas prévus par accord d'entreprise.

b) En dehors du temps de travail

Par ailleurs, en application de l'article L. 6323-17 du code du travail, les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

7.4.6. Actions de formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

- d'une part, celles répondant au socle commun de connaissances et de compétences défini par décret et les actions d'accompagnement à la VAE ;
- d'autre part, toutes celles certifiantes à caractère « professionnel » ou « transversal » figurant dans l'une des listes établies par :
 - les partenaires sociaux de la branche via la CPNEF ;
 - le conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) au plan national ;
 - le conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) au plan régional ou interrégional ;
- de plus, toutes celles retenues par la CNCP dans le cadre de l'inventaire des certifications spécifiques interprofessionnelles ;
- enfin, celles qui permettent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de la branche ou l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle interbranches inscrit au RNCP.

L'ensemble des certifications mentionnées ci-dessus figureront sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

S'agissant de la liste définie par la CPNEF, les partenaires sociaux s'engagent à la revoir tous les ans afin de prendre en considération les évolutions nécessaires suite à l'état des lieux qui se fait préalablement sur l'utilisation des différentes formations qui y sont inscrites.

7.4.7. Prise en charge des frais de formation et de rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors de temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20 %). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie, en hors temps de travail peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sein de l'OPCA.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par l'OPCA.

7.4.8. Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation ;
- en complément d'un congé individuel de formation (CIF) et dans ce cas, le FPSPP assure la prise en charge du coût de la formation relative au CIF, selon des règles qu'il aura établies ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

7.5. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise, et après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, dans la limite des forfaits grands déplacements admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

Article 8

Rôle et mission de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle continue

Dans le champ des activités des entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, le personnel d'encadrement ayant le statut de cadre a un rôle prédominant en matière de formation. Il doit être sollicité dans le cadre de la réflexion, de l'évolution des emplois et des compétences dans leur champ d'activité.

Il a un rôle d'information, de conseil, de préconisation en matière d'actions de formation ainsi qu'un rôle d'accompagnement et d'évaluation des compétences auprès des salariés de son équipe, notamment lors des différents entretiens professionnels.

Article 9

Information et communication

La branche informera les entreprises, en particulier les entreprises de moins de 10 salariés, sur les différents dispositifs de formation prévus par le présent accord, en s'appuyant sur les structures compétentes et plus spécifiquement sur l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, au travers notamment de son site internet.

L'encadrement, en charge des entretiens professionnels, doit être informé des différents dispositifs de formation et des obligations inhérentes à ce nouvel entretien.

Article 10

Bilan

Un bilan annuel de cet avenant est établi par la CPNEF, en même temps que les listes de certifications prioritaires seront définies ou actualisées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Article 11

Dépôt

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015 en l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification. Il est déposé auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 12

Demande d'extension

Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Fait à Paris, le 19 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNDLL ;
SNELAC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
UNSA ;
INOVA CFE-CGC.