

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650250M

IDCC : 2104

PRÉAMBULE

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes.

La branche thermalisme doit répondre à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié ;
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés ;
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois ;
- ouverture à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- insertion des jeunes, évolution professionnelle des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche ;
- promotion des parcours professionnels de l'ensemble des salariés au sein de la branche et notamment ceux des salariés connaissant des difficultés.

Conscientes de ces enjeux, les parties signataires ont engagé par le présent accord un dispositif de négociation afin de mettre en œuvre dans la branche les dispositions découlant de la loi du 5 mars 2014, tout en renforçant la politique de la formation professionnelle qui a fait ses preuves dans les entreprises de la branche.

Elles se donnent pour objectif une politique volontariste de formation pour la branche garantissant des prestations de qualité auprès des curistes.

Les parties conviennent de :

- définir les orientations, les priorités, les objectifs et les moyens de formation de la branche pour les 3 ans à venir afin de permettre l'élaboration des plans de formation des entreprises adhérentes conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail ;
- définir les modalités de gestion et de financement du compte personnel de formation (CPF) ;
- définir les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation (CPF), de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, de fonctionnement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche ;
- poursuivre le développement de la VAE au bénéfice des salariés de la branche par une communication et un accompagnement adaptés et accessibles ;
- promouvoir l'utilisation du passeport orientation et formation ;

- définir le contenu et l'organisation de l'entretien individuel professionnel de formation ainsi que son articulation avec l'entretien d'appréciation.

L'atteinte de ces objectifs de qualification de la branche nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, organisations syndicales représentatives, institutions représentatives du personnel et salariés dans le respect des rôles et attributions de chacun.

Par le présent accord, les signataires expriment la volonté de la branche thermalisme de soutenir l'accès à la qualification professionnelle des salariés, notamment en rendant éligibles, également en faveur des travailleurs handicapés (conformément à l'art. L. 2241-6 du code du travail), des actions de formation conduisant à une certification, qualification ou diplôme, dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent pouvoir s'inscrire dans un parcours professionnalisant se réalisant sur un ou plusieurs exercices. Elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 18 octobre 1999.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### PLAN DE FORMATION

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation doit désormais contenir deux types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences pour lesquelles l'employeur doit définir des engagements.

Toutes ces actions sont imputables dans les conditions prévues par les articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

Les deux catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser, dans les documents qu'il lui remet, la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

L'employeur est incité à prendre en compte le travail de l'observatoire des métiers pour orienter le plan de formation qu'il envisage.

#### Article I.1

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

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

## **Article I.2**

### *Actions de développement des compétences*

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

Le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires en vigueur. Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale, pour autant elle est imposable et le salarié en est informé. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, et avant que la formation ne débute, l'employeur doit s'engager sur les conditions dans lesquelles le salarié accédera, dans un délai de 1 an, aux fonctions disponibles et à la qualification correspondant aux connaissances acquises ainsi que sur les modalités de compensation des efforts accomplis, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

## CHAPITRE II

### CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

## **Article II.1**

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans :
  - en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
  - en vue de compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

L'objectif des contrats de professionnalisation est d'acquérir un titre homologué, un diplôme ou une reconnaissance professionnelle afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

## **Article II.2**

Afin de mettre en œuvre les actions de formation qualifiantes, en prenant en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que :

- la durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois, suivant la liste établie par la CPNE ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques pourra être portée si nécessaire à 40 % de la durée prévue au contrat.

### **Article II.3**

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
  - salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
  - salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du Smic ;
- pour les salariés titulaires 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 âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic ;
  - salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du Smic.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

## CHAPITRE III

### PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

#### **Article III.1**

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique ;
- aux salariés en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

#### **Article III.2**

##### *Objectifs*

Les périodes de professionnalisation ont pour objectifs :

- l'accès à une certification inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou à une qualification reconnue par la convention collective ;
- le suivi d'une formation relevant du socle de connaissances et de compétences ;
- le suivi d'une certification inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations établi par la commission nationale de la certification professionnelle (l'inventaire est consultable sur le site : [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)).

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre de suivre une VAE.

#### **Article III.3**

##### *Durée de la période de professionnalisation*

La période de professionnalisation n'a pas de durée préétablie. Toutefois, la durée de la formation, prévue dans le cadre de la période, doit être d'au moins 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (art. L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du code du travail).

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience (accompagnement VAE) ;
- aux formations financées en abondement du CPF ;
- aux formations débouchant sur une certification inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations, établi par la CNCP.

## **Article III.4**

### *Déroulement*

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement (art. L. 6324-6 du code du travail).

Dans l'entreprise ou l'établissement 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.

Les actions de période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant tout ou partie en dehors du temps de travail (art. L. 6324-7 du code du travail).

Lorsqu'elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (art. L. 6324-8 du code du travail).

Elles peuvent se dérouler 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 (art. L. 6321-6 du code du travail).

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 CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile (art. L. 6324-9 du code du travail).

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (art. L. 6324-10 du code du travail).

## CHAPITRE IV

### TUTORAT

#### **Article IV.1**

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II, pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III, ou pour les salariés en apprentissage, l'employeur doit choisir un tuteur à l'intérieur de l'entreprise.

#### **Article IV.2**

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée ; elle aura suivi les formations nécessaires à l'exercice de la fonction de tuteur.

La branche confie à la CPNE le soin d'établir un référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur, sur la base notamment du référentiel établi dans le cadre du CQP (ou titre) « Agent thermal ».

### **Article IV.3**

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés, ou exceptionnellement trois après accord de la CPNE s'il a bénéficié d'une formation adaptée. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former si nécessaire. La charge de travail du tuteur doit tenir compte de cette fonction.

### **Article IV.4**

Le temps consacré par le tuteur à sa fonction est considéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de mission tutorale seront pris en charge dans le cadre de la contribution « professionnalisation ».

Le salarié tuteur percevra en plus de sa rémunération une indemnité de fonction de 50 € brut par mois et pour le premier salarié tutoré, 40 € par mois pour le deuxième et 30 € par mois pour le troisième.

## **CHAPITRE V**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE PERSONNEL FORMATION**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF). Les heures acquises au titre de l'ancien DIF au 31 décembre 2014 ont été transférées sur le CPF. Elles doivent être utilisées en priorité d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour suivre une formation.

### **Article V.1**

Un compte personnel de formation est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, à la recherche d'un emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Le salarié doit procéder à son enregistrement sur le site [www.moncompte.gouv.fr](http://www.moncompte.gouv.fr).

En fin d'année, le compte est crédité de 24 heures par an en cas de contrat à temps plein jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel ou en CDD, le nombre d'heures à créditer est calculé *pro rata temporis*.

Par exception aux dispositions mentionnées ci-dessus, les salariés en mi-temps thérapeutique pourront bénéficier d'un abondement identique à celui des salariés en contrat à temps complet.

En application de l'article L. 6323-13 du code du travail, un abondement correctif de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) sera accordé au salarié qui n'a pas bénéficié de l'entretien professionnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

### **Article V.2**

Les actions éligibles au titre du CPF sont :

- a) Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- b) Les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur la liste élaborée par la CPNE.

### **Article V.3**

Lorsque les formations financées dans le cadre du CPF sont suivies pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (sauf pour les formations de l'article V.2.a ou prises dans le cadre de l'abondement correctif) et lui communiquer le calendrier

de la formation au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois, et 120 jours dans les autres cas.

L'employeur répond dans un délai de 30 jours calendaires ; l'absence de réponse dans le délai vaut acceptation.

Les heures de formation effectuées dans ce cadre sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Lorsque la durée de la formation dépasse le nombre d'heures inscrites sur le compte, ce dernier peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires à l'initiative de l'intéressé pour assurer le financement de la formation. Le financement des heures peut être le fait de l'entreprise, du titulaire du compte, de l'OPCA auquel l'employeur verse sa contribution.

## CHAPITRE VI OBSERVATOIRE

### **Article VI.1**

L'observatoire de la branche est une structure paritaire, chargée par la CPNE-FP de produire des informations et des analyses pour anticiper et accompagner les évolutions en termes d'emploi et de qualification dans la branche. Il permet d'anticiper la transformation des métiers, d'assurer une veille démographique des personnels et de préparer le renouvellement des qualifications et des compétences.

Il rassemble les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche l'ensemble des données recueillies.

Plus particulièrement, l'observatoire réalisera :

- un tableau de bord qui présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles ;
- des études métiers portant sur un métier ou une catégorie de métiers afin de permettre l'identification des perspectives d'évolution.

## CHAPITRE VII

### ENTRETIEN PROFESSIONNEL PASSEPORT FORMATION

#### **Article VII.1**

##### *Entretien professionnel*

Chaque salarié doit bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel individuel avec un responsable hiérarchique. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition. L'entretien professionnel doit aussi être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt pour longue maladie, d'un mandat syndical.

Cet entretien, qui ne se confond pas avec l'entretien d'appréciation mais qui peut avoir lieu consécutivement, porte sur les perspectives d'évolution du salarié. Après chaque entretien un compte rendu est rédigé dont une copie est adressée au salarié.

Tous les 6 ans, cet entretien dresse un état des lieux récapitulant le parcours professionnel du salarié.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le contenu et le déroulement de cet entretien sont définis par l'annexe ci-jointe : « Guide de l'entretien professionnel ».

## **Article VII.2**

### *Passeport formation*

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage, de formation, ou d'action tutorale ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

Cette mise à jour s'effectue par le salarié sur le site internet dédié au compte personnel de formation.

## **Article VII.3**

### *Bilan de compétences*

Le congé bilan de compétences est accessible à tout salarié qui justifie d'une ancienneté d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif CIF.

## **Article VII.4**

### *Conseil en évolution professionnelle*

Toute personne, salarié comme demandeur d'emploi, pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son âge, son secteur d'activité, son statut et sa qualification.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il est mobilisé à l'initiative du salarié.

Trois phases sont proposées :

- un accueil individualisé ;
- un conseil personnalisé ;
- un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel, en fonction des besoins et désirs professionnels de la personne.



L'accompagnement dans le cadre du CEP donnera lieu à l'élaboration d'un document de synthèse sur les phases 2 et 3 remis au bénéficiaire. Ce document reprend notamment :

- les services dont il a bénéficié ;
- la description de son projet d'évolution professionnelle ;
- la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre ;
- le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

## CHAPITRE VIII DISPOSITIONS FINALES

### **Article VIII.1**

#### *Désignation d'un OPCA*

Les parties signataires du présent accord conviennent de désigner AGEFOS en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises de la branche du thermalisme au titre de la professionnalisation.

L'OPCA a pour objets de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle, telles que définies au paragraphe 8.2 du présent accord ;
- mutualiser, dès leur versement, les contributions légales versées par les entreprises ;
- gérer et suivre les contributions collectées dans le respect des orientations de la branche du thermalisme ;
- prendre en charge et financer, suivant les critères et conditions définis par la section professionnelle paritaire (SPP), les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- optimiser l'utilisation des fonds collectés entre les entreprises de la branche ;
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les services que l'OPCA apporte en matière de formation.

L'OPCA peut également recevoir des versements volontaires non mutualisés de la part des entreprises. Ces contributions doivent faire l'objet d'un suivi comptable distinct.

### **Article VIII.2**

#### *Répartition financière de la contribution de professionnalisation*

Le fonds mutualisé de la professionnalisation est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, au bénéfice des salariés des entreprises de la branche.

### **Article VIII.3**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article VIII.4**

#### *Révision*

Le présent accord sera révisé tous les 3 ans. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

#### **Article VIII.5**

##### *Dénonciation*

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

#### **Article VIII.6**

##### *Suivi*

La CPNE-FP est chargée d'élaborer et de mettre à jour la liste des formations éligibles au CPF.

La CPN assure le suivi du présent accord de branche.

#### **Article VIII.7**

##### *Portée*

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

#### **Article VIII.8**

##### *Extension*

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNETH.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

FSPSS FO.

## ANNEXE

### GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

---

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNE-FP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

#### Organisation de l'entretien

L'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les 2 ans.

Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, sur les techniques de conduite d'un entretien.

L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci, dans l'entreprise.

Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables RH ou services du personnel et/ou formation des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

#### Thèmes de l'entretien

Bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée.

Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification.

Projets du salarié sur son parcours professionnel.

Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.