

## Accord professionnel

### ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2015  
RELATIF À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650555M

#### PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les dispositifs en matière de formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux de l'interbranches des établissements d'enseignement privés (EEP) ont pris acte de ces modifications et ont décidé de réviser l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011 et de lui substituer les dispositions du présent accord.

Ses signataires ont fait le choix de faire référence à la loi sauf dans les dispositions spécifiques contenues dans le présent accord et organisées en trois axes majeurs : la réforme du financement, la personnalisation des droits (entretien professionnel, compte personnel de formation) et le contrôle de la qualité des formations.

Pour les signataires du présent accord, la formation professionnelle constitue un atout pour les salariés et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements. Elle participe aux évolutions des emplois et compétences des établissements et à la gestion des carrières des salariés.

Les signataires s'engagent à porter à la connaissance du plus grand nombre et par tout moyen (site internet, communiqué, publication...) l'existence des dispositifs de formation professionnelle, des modalités de départ et leur financement.

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

##### CHAMP D'APPLICATION ET PRIORITÉS DE L'INTERBRANCHES

###### 1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer, aux établissements d'enseignement privés définis ci-dessous et à leurs salariés.

Sont visés les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat dans le cadre des articles L. 442-1 du code de l'éducation et L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.

Le présent couvre les champs conventionnels suivants :

NUMÉRO IDCC	INTITULÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels.
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique.
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé.
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés.
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique.
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé.
2364	Convention collective de l'enseignement technique sous contrat simple.
2408	Convention collective des salariés des établissements privés 2015.
7505	Convention collective des personnels de formation des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles privés relevant du CNEAP.
7506	Convention collective des personnels de vie scolaire des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles privés relevant du CNEAP.
7507	Convention collective des personnels administratifs et techniques des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles privés relevant du CNEAP.
9999	Chefs d'établissements du premier et second degré relevant des statuts du chef d'établissement de l'enseignement catholique.

## 1.2. Priorités de branche

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

- acquérir une qualification reconnue par les conventions collectives du champ du présent accord ou par la CPNE FP visée dans l'article 2.1, dont les certificats de qualification professionnelle (cf. annexe I) ;
- permettre l'accès au « socle de connaissances et de compétences professionnelles », tel que défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Le socle fait l'objet d'une certification inscrite de droit à l'inventaire et éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dont le compte personnel de formation ;
- favoriser l'accès aux formations dont l'objectif est l'appropriation des données de l'environnement institutionnel (systèmes éducatifs enseignement privé sous contrat, données nécessaires à l'exercice du métier, évolution des jeunes et de leurs familles) ;
- acquérir des prérequis en vue de l'acquisition ultérieure d'une qualification reconnue ;
- se perfectionner à la conduite d'équipes et à la conduite des entretiens pour des personnels en responsabilité hiérarchique.

Ces priorités de branche n'ont pas à être hiérarchisées entre elles.

## CHAPITRE II

### INSTANCES PARITAIRES DE L'INTERBRANCHES

#### 2.1. CPN EEP Formation

Afin de coordonner les acteurs et les instances dans le domaine de la formation professionnelle de l'interbranches, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est créée. Elle est désignée CPN EEP Formation.

En application des dispositions légales et du présent accord, elle est l'instance ayant compétence :

- pour déterminer la politique, les orientations, les priorités et les moyens en la matière en fonction des besoins. Ceux-ci peuvent être exprimés par les partenaires sociaux des branches professionnelles relevant du champ du présent accord ;
- mettre en œuvre, dans ce cadre, les dispositifs et les procédures adéquats.

##### 2.1.1. Composition de la CPN EEP Formation

La CPN EEP Formation est composée des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré au présent accord.

Les signataires se réfèrent aux dispositions de l'accord sur le droit syndical et le dialogue social signé le 7 juillet 2015 pour l'organisation de la commission.

##### 2.1.2. Missions

La CPN EEP Formation a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans l'interbranches.

Pour cela, elle :

- veille à la mise en œuvre du présent accord ;
- définit, en lien avec les orientations décrites dans le présent accord, la politique formation de l'interbranches, ainsi que sa politique prospective en matière d'emploi et de compétences (GPEC) ;
- fixe les orientations de l'observatoire EEP Formation et détermine les études et travaux ;
- détermine et énumère les priorités en matière de formation professionnelle continue (publics, actions de formation prioritaires, etc.), en informe l'OPCA désigné et veille à sa mise en œuvre ;
- détermine et ajuste la liste des actions de formations de l'interbranches éligibles au compte personnel de formation en lien avec les besoins ;
- pilote et met en œuvre la politique de certification de l'interbranches ;
- habilite, dans le cadre de sa politique de certification, les organismes de formation selon un cahier des charges défini par elle ;
- veille à la mise en œuvre de cette politique de certification par les organismes de formation habilités et en contrôle l'exécution conformément au cahier des charges précité sur laquelle elle s'est fondée pour les habilités ou à tout protocole spécifique la liant avec eux ;
- entretient tout partenariat ou relation qu'elle estime nécessaire avec des organismes de formation ou opérateurs extérieurs lui permettant de mettre en œuvre sa politique de formation ;
- fixe les règles de prise en charge des actions de formation en lien avec la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCA désigné (cf. art. 2.3.3), l'en informe, veille à leur mise en œuvre et en contrôle l'exécution ;
- fixe les priorités d'actions collectives et individuelles à mener dans le cadre de « Capital compétences. – EEP Formation » (cf. art. 4.2) veille à leur mise en œuvre et en contrôle l'exécution ;
- évalue, grâce au support du département dédié de l'OPCA désigné, les actions de formation menées dans l'interbranches et contribue à mettre en place une démarche qualité de ces formations financées par les fonds visés à l'article 4.1.

## 2.2. Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (observatoire EEP Formation)

Afin d'obtenir une meilleure visibilité sur la politique de l'emploi et de mieux appréhender l'évolution des métiers exercés dans les établissements d'enseignement privés, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est créé au sein de la CPN EEP Formation.

Il porte le nom d'observatoire EEP Formation.

### 2.1.1. Composition

L'observatoire EEP Formation est composé des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré au présent accord.

Chaque organisation syndicale représentative signataire dispose d'un siège.

Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

### 2.2.2. Missions de l'observatoire EEP Formation

Instance de concertation, l'observatoire EEP Formation est un lieu d'étude et d'information sur l'évolution des métiers dans la branche, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dans le cadre des orientations déterminées par la CPN EEP Formation, l'observatoire EEP Formation :

- identifie les métiers et compétences clés ;
- dresse un portrait statistique, tant quantitatif que qualitatif des emplois et qualifications ;
- commande toute étude ou analyse permettant :
  - l'appréhension de l'évolution des métiers et de l'employabilité des salariés ;
  - la visibilité des besoins à court et long termes des salariés et des établissements de l'interbranches ;
  - la mise en adéquation entre formation et emploi ;
- mène, à partir d'un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant, sans la mesure du possible sur des chiffres et éléments objectivables, des analyses, délivre des préconisations, propose des orientations à la CPN EEP Formation, l'informe et l'alerte de tout élément permettant à ses membres de redéfinir leur politique.

### 2.2.3. Fonctionnement

La CPN EEP Formation précise, dans son règlement intérieur, les conditions de fonctionnement de l'observatoire EEP Formation.

En application de l'accord visé l'article 2.1.1, son secrétariat technique et administratif est assuré par le collège des employeurs. A ce titre, le secrétariat technique et administratif n'occupe aucun siège.

L'OPCA contribue à son financement selon les dispositions légales en vigueur.

## 2.3. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

### 2.3.1. Désignation de l'OPCA pour l'interbranches

Les signataires du présent accord renvoient à l'accord relatif à la désignation d'un OPCA par l'interbranches de l'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011.

### 2.3.2. Missions de l'OPCA

Les signataires rappellent que la principale mission de l'OPCA désigné par l'interbranches est de financer des actions de formation.

En outre, sous l'autorité de la CPN EEP Formation, l'OPCA de l'interbranches assure les missions suivantes :

- collecte des fonds de la formation professionnelle continue ;
- activation d'autres sources de financement ;
- conseil et service de proximité ;
- gestion administrative et financière des dossiers de formation pris en charge.

### 2.3.3. Section paritaire professionnelle (SPP)

Les signataires du présent accord renvoient à la convention portant sur la création et le fonctionnement de la section professionnelle paritaire (SPP) de L'enseignement privé du 15 décembre 2011.

## CHAPITRE III

### ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL

La gestion des carrières des salariés et l'évolution des emplois et compétences des établissements nécessitent une information, un accompagnement des salariés et des établissements, ainsi que des outils et des dispositifs adaptés à leurs besoins.

Les signataires s'accordent sur les missions suivantes de la formation professionnelle continue pour l'interbranches :

- donner l'accès à la formation aux salariés dont l'employabilité est la plus fragile afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- favoriser les conditions du développement des compétences par l'accès à la formation professionnelle ;
- s'emparer du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

#### *Section 1*

### Information et accompagnement du salarié dans la gestion de sa carrière

#### 3.1. Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a redéfini l'entretien professionnel. Les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'accord national interbranches sur l'entretien annuel d'activité et de développement (EAAD) dans les établissements d'enseignement privé sous contrat du 18 juin 2009.

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien est organisé par le chef d'établissement ou par un cadre délégué formé à la conduite d'entretien et ayant la connaissance des dispositifs de formation.

Une fiche de poste est nécessaire à sa conduite.

Cet entretien donne lieu à la formalisation d'un document dont une copie est remise au salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

A cette occasion, un document est rédigé dont une copie est remise au salarié. Ce document permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

### 3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La CPN EEP Formation mettra à disposition des outils de référence utilisables dans les établissements.

#### 3.2. Bilan de compétences

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

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

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du dispositif sous la condition d'ancienneté déterminée par l'article R. 6322-20 du code du travail.

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

Après 20 années d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

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

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

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

#### 3.3. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, tous les salariés de l'interbranches ont accès à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au conseil en évolution professionnelle.

Le CEP est un dispositif d'accompagnement personnalisé et gratuit proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

C'est une prestation confidentielle relevant du service public de l'orientation, externe, à ce titre, à l'entreprise.

Le CEP est assuré par des conseillers au sein d'organismes labellisés comme Pôle emploi, l'APEC, les missions locales, les OPACIF ou les « CAP emploi » pour les personnes en situation de handicap.

#### 3.4. Libro EEP Formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir un Libro EEP Formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Un modèle de Libro EEP Formation est diffusé par les partenaires signataires notamment sous forme de fichier électronique.

Les salariés sont informés de son existence et de ses conditions d'accès.

La CPN EEP Formation les porte à la connaissance du plus grand nombre et par tout moyen (site internet, communiqué, publication, etc.).

## Section 2

### Dispositifs permettant le départ en formation

#### 3.5. Plan de formation

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi ;
- développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif de permettre au salarié de remplir les missions du poste pour lequel il a été engagé.

Les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe ou susceptibles d'occuper dans le cadre d'une évolution naturelle, prévisible ou prévue du poste sans que celle-ci n'entraîne de modification de la fiche de poste ou du contrat de travail.

Les actions de développement des compétences sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent un changement de poste et/ou de contrat de travail et/ou une évolution de la qualification professionnelle (projet de promotion, mobilité professionnelle sans promotion, reclassement interne ou externe, reconnaissance de compétences sans modification de poste).

Les signataires du présent accord rappellent la nécessité d'élaborer une fiche de poste constituant la référence pour appréhender le type d'action de formation envisagée. Cette fiche est actualisée si jamais la formation conduit à l'évolution du poste.

#### 3.6. Compte personnel de formation (CPF)

Un compte personnel de formation est instauré par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les signataires du présent accord se réfèrent à la loi, pour les modalités suivantes : acquisition des droits, alimentation du compte, information et modalités de mobilisation.

##### 3.6.1. Solde des compteurs DIF au 31 décembre 2014

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le CPF remplace le DIF. Les heures de DIF capitalisées sont transférées sur le CPF pendant une période transitoire de 6 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Les heures créditées sur le CPF sont mobilisées en premier lieu lorsqu'un salarié effectue une formation dans le cadre du CPF.

Le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF dans la limite de 150 heures dans le cadre d'une même demande.

##### 3.6.2. Alimentation du compte et calcul des droits au CPF

Les droits des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (notamment ceux arrivés ou partis en cours d'année) sont calculés au prorata du temps de travail effectué.

##### 3.6.3. Formations éligibles au CPF

Le CPF peut être mobilisé pour suivre des formations relevant des listes établies par :

- interbranches : CPN EEP Formation ;
- interprofession au niveau régional : comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation – COPAREF ;
- interprofession au niveau national : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation – COPANEF).

Les listes sont accessibles sur le site internet dédié : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

#### 3.6.4. Modalités de mobilisation du CPF

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF. En prenant l'initiative d'utiliser son CPF, il devient acteur de son parcours de formation.

- si la formation se déroule hors temps de travail : l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire (sans allocation formation) ;
- si la formation se déroule sur temps de travail : l'accord préalable de l'employeur est nécessaire (contenu et calendrier), la rémunération est maintenue.

#### 3.6.5. Financement des actions de formation engagées au titre du CPF et articulation avec les autres dispositifs de la FPC

Le financement du CPF intervient sur une ligne budgétaire dédiée. Le CPF est financé sur l'agrément prévu par la loi.

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite sur le plan de formation ;
- d'un congé individuel de formation (CIF) selon les règles définies par le FPSPP ;
- d'une action suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

#### 3.7. Période de professionnalisation

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, modifie les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation, élargit les publics prioritaires et modifie la durée. Les signataires du présent accord se réfèrent au cadre défini par la loi.

La période de professionnalisation peut abonder le CPF des salariés. Elle peut également s'articuler avec les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le décret n° 2014-969 du 22 août 2014 fixe à 70 heures la durée minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires et encadre l'obligation de désigner un tuteur.

La CPN EEP Formation détermine les publics prioritaires et les financements prioritaires. Ces dispositions spécifiques sont communiquées à la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

#### 3.8. Contrat de professionnalisation

Les signataires s'accordent sur l'intérêt de favoriser la mise en œuvre des contrats de professionnalisation comme levier du développement des compétences et l'accès à l'emploi dans l'interbranches.

Le contrat de travail assorti d'une formation en alternance qui permet d'embaucher :

- un jeune de 16 à 25 ans, notamment après une mission de service civique ;
- un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- un bénéficiaire de minima sociaux ;
- ou une personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Il est conclu pour une durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 6 à 12 mois, voire jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires ou selon la qualification préparée.

Le contrat proposé doit permettre à son bénéficiaire d'obtenir une qualification reconnue :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ou certificat de qualification professionnelle interbranches (CQP ou CQPI).



La durée de la formation varie selon la qualification préparée : entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation pour les CDI) avec un minimum de 150 heures.

Un tuteur est nommé pour accueillir, guider et accompagner le bénéficiaire du contrat ; le tuteur est volontaire et doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification préparée.

La CPN EEP Formation peut déterminer des publics prioritaires ou des financements prioritaires. Ces dispositions spécifiques seront communiquées à la SPP.

### 3.9. Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou des périodes de professionnalisation. Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPACIF dont il relève.

## Section 3

### Institutions représentatives du personnel

S'agissant du rôle et missions des institutions représentatives du personnel, les signataires se réfèrent à la loi.

Les organisations signataires rappellent que sur la base d'informations précises délivrées par l'employeur <sup>(1)</sup> le comité d'entreprise est consulté chaque année conformément aux dispositions du code du travail <sup>(2)</sup> :

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'établissement en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans celui-ci. Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines ;
- au cours de deux réunions spécifiques, en vue d'émettre un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir ;
- en vue d'émettre un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Les signataires s'engagent à permettre un accès facilité des représentants du personnel des travaux et décisions de la CPN EEP Formation et de l'observatoire EEP Formation (site internet, communiqué, publication...).

## Section 4

### Dispositifs prioritaires ou spécifiques dans l'interbranches

#### 3.10. Accès et maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est la première certification professionnelle créée par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel sous l'égide du COPANEF <sup>(3)</sup>.

---

(1) Notamment art. D. 2323-5 du code du travail.

(2) Art. L. 2323-34 et suivants du code du travail.

(3) Art. D. 6113-1 du code du travail. Le socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 « est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. »

L'objectif pour l'interbranches est de s'emparer du socle et de mettre en place une démarche de mise en œuvre au bénéfice des établissements et des salariés utile à l'insertion professionnelle et à la vie sociale, civique et culturelle.

Les signataires du présent accord rappellent que les actions de formation permettant d'acquérir ce socle sont éligibles au CPF et aux périodes de professionnalisation.

### 3.11. Actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur le fait que la VAE est une démarche individuelle et qu'elle n'est pas une action de formation.

Ainsi, toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 3 ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Les signataires s'accordent sur les objectifs de la VAE comme servant à :

- obtenir une certification ;
- mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité, son emploi ;
- faire reconnaître ses compétences ;
- favoriser la progression.

Il est possible, afin de financer l'accompagnement de la VAE, par le plan (convention tripartite), d'actionner le CPF, ou encore avec le FONGECIF dans le cadre d'un congé <sup>(1)</sup>.

### 3.12. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Considérant que certains métiers nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques pour leur exercice au sein des établissements de l'interbranches et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, les partenaires sociaux peuvent procéder à la création de certificat de qualification professionnelle (CQP).

#### 3.12.1. Définition du CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle, via la CPN EEP Formation. Il atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier (c'est-à-dire une qualification identifiée par la branche).

Le CQP est ainsi reconnu dans tous les établissements relevant de l'interbranches par les classifications des conventions collectives du champ du présent accord.

Le CQP est fondé sur un référentiel d'activités et de compétences à partir duquel un référentiel de certification est établi.

Le CQP est une certification de compétences et, à ce titre, il nécessite une évaluation.

Le CQP est délivré par une commission de certification (émanant de la CPN EEP Formation) à l'issue d'un parcours de formation ou par le biais d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) et seulement après que le candidat a répondu aux exigences de l'évaluation fixées au préalable par la CPN EEP Formation.

La mise en œuvre du CQP est donc le fruit d'une coopération entre la CPN EEP Formation qui établit les référentiels de compétences par domaine d'activité et les organismes de formation qui les traduisent en référentiel de formation.

---

(1) La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non (autorisation d'absence).

Il intègre dans sa durée les épreuves de validation et éventuellement les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Le CQP peut également être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP). Cette certification permet la reconnaissance d'une qualification pour le salarié, la valorisation d'un métier pour la branche et sa visibilité au niveau national.

Les signataires confient cette mission à la CPN EEP Formation.

### 3.12.2. Formalisation initiale lors de l'entrée dans la démarche CQP

L'entrée du salarié dans la démarche CQP repose sur un accord formalisé avec son employeur.

Lors du « positionnement », employeur et salarié signent un document intitulé « engagements réciproques » :

- le chef d'établissement indique au salarié si l'obtention de la certification le conduit à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché à ce CQP ou si cela participe de l'accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité au sein de l'interbranche ;
- dans ce cadre, le chef d'établissement et le salarié consignent également par écrit les conséquences conventionnelles de leurs engagements relatifs à l'obtention du CQP.

Un document de référence permettant cette formalisation est proposé dans les outils développés par la CPN EEP Formation mis à disposition du salarié et du chef d'établissement.

### 3.13. Titres à finalité professionnelle

L'interbranches se réserve le droit de s'appuyer sur des titres professionnels ou à finalité professionnelle et d'accompagner les organismes certificateurs lorsque ces titres attestent de la maîtrise de compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées au sein des établissements.

### 3.14. Fonction tutorale et missions d'accompagnement

Les signataires s'accordent sur l'importance de la formation et de valorisation des tuteurs et des accompagnateurs dans l'interbranches.

A ce titre, les signataires du présent accord distinguent :

- le tuteur exerçant des missions dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- l'accompagnateur dans le cadre des CQP.

L'exercice de ces missions est considéré comme un temps de travail.

#### 3.14.1. Tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, guider et accompagner un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Le tuteur est un salarié volontaire choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de son établissement, ceci favorise la réussite du parcours de professionnalisation. Il peut également assurer la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur doit avoir une bonne connaissance de l'institution et de l'établissement. Il doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit bénéficier d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique préalable.

### 3.14.2. Accompagnateur

Au cours de leur formation les candidats au CQP doivent effectuer une mise en pratique dans un établissement de stage. A cette occasion, ils sont accompagnés et évalués par un salarié de l'établissement.

Les signataires renvoient à l'accord de création des CQP quant à la définition des prérequis et l'expérience requise pour assurer les missions d'accompagnement confiées.

Les signataires s'accordent sur l'importance de la formation des accompagnateurs afin de professionnaliser les pratiques et de partager un langage commun.

Par ailleurs, un vivier des établissements de stage est créé par le collège des employeurs qui en assure le suivi sous l'égide de la CPN EEP Formation.

Lors de l'inscription au vivier, les établissements d'accueil et les accompagnateurs s'engagent à suivre le cursus de formation et, éventuellement, à devenir membre des jurys de certification.

### 3.15. Formation à distance (FOAD)

Les signataires confient à la CPN EEP Formation le développement et le recours à la formation à distance pour les salariés des établissements par tout moyen disponible (cours par correspondance, formation en ligne, MOOC).

Les actions à l'initiative exclusive de l'employeur (d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi) organisées à distance se déroulent pendant le temps de travail du salarié.

Le chef d'établissement met à disposition du salarié concerné tous les moyens (organisationnels et techniques) lui permettant de suivre ces formations.

## CHAPITRE IV

### FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

#### 4.1. Contribution légale obligatoire

##### 4.1.1. Contribution des structures employeur de moins de 10 salariés ETP

Les structures employeur de moins de 10 salariés de droit privé sont tenues de verser, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à l'OPCA désigné (cf. art. 2.3) une contribution minimale égale à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Elle est due à compter de la collecte 2016 calculée sur la masse salariale 2015.

##### 4.1.2. Contribution des structures employeur de plus de 10 salariés ETP

A compter de la collecte 2016 calculée sur la masse salariale 2015, les structures employeur de plus de 10 salariés de droit privé sont tenues, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, de verser à l'OPCA désigné (cf. art. 2.3) une contribution minimale égale à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Elle est due à compter de la collecte 2016 calculée sur la masse salariale 2015.

#### 4.2. Contribution conventionnelle : capital compétences. – EEP Formation

Soucieux d'assurer la continuité de l'effort formation dans les établissements de l'interbranches, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle obligatoire pour toutes les structures employeur relevant du champ d'application quel que soit leur effectif.

Elle est égale à 0,1 % de la masse salariale et due à compter de la collecte 2016 calculée sur la masse salariale 2015.

La contribution conventionnelle, versée à l'OPCA désigné, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, a pour objet la poursuite du développement de la formation professionnelle continue et la mise en œuvre de la politique formation de l'interbranches, notamment en ce qui concerne la certification.

Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA désigné.

Toutefois, elle relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux de l'interbranches qui décident de son usage et de sa répartition par la CPN EEP Formation.

Les fonds ainsi collectés seront gérés par la CPNE EEP Formation dans le cadre de l'enveloppe financière nommée « Capital compétences. – EEP Formation ».

Les axes prioritaires définis sont les suivants :

- financement de la politique certification de la branche (formation des accompagnateurs CQP, suivi et gestion des jurys CQP, développement, mise en œuvre et gestion des moyens de suivi des CQP) ;
- financement des actions conduisant à la création d'un parcours formation.

La CPN EEP établit les modalités de mobilisation de ces fonds et contrôle leur utilisation.

Au regard de l'expérience, les parties examineront le principe et les modalités d'appel de cette contribution ainsi que son montant dans un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

#### 4.3. Participation volontaire

Chaque établissement est libre de participer au-delà des contributions légale et conventionnelle, par tout moyen, au développement de la formation professionnelle continue.

### CHAPITRE V

#### DÉPÔT, EXTENSION, RÉVISION, DÉNONCIATION

##### 5.1. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

##### 5.2. Révision

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut demander sa révision.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen numérique équivalent, comporte la désignation des articles visés par la demande.

Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.

Les organisations signataires ouvrent la négociation dans les 3 mois de la réception de la demande de révision.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

##### 5.3. Dénonciation

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut le dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord.

La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de récépissé du dernier dépôt.

Des négociations doivent s'engager à l'issue de ce préavis.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la signature d'un accord de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

#### 5.4. Dépôt et demande d'extention

Le présent accord est déposé par le collègue employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Concomitamment, il fait l'objet d'une demande d'extension.

## CHAPITRE VI

### SIGNATURES

Fait à Paris, le 3 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNOGEC ;  
SNCEEL ;  
SYNADEC ;  
SYNADIC ;  
UNETP ;  
EPLC ;  
FFNEAP ;  
UNEAP.

#### **Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;  
FNEC-FP FO ;  
SNEC CFTC ;  
SNEIP CGT ;  
SNEPL CFTC ;  
SPELC ;  
SYNEP CFE-CGC

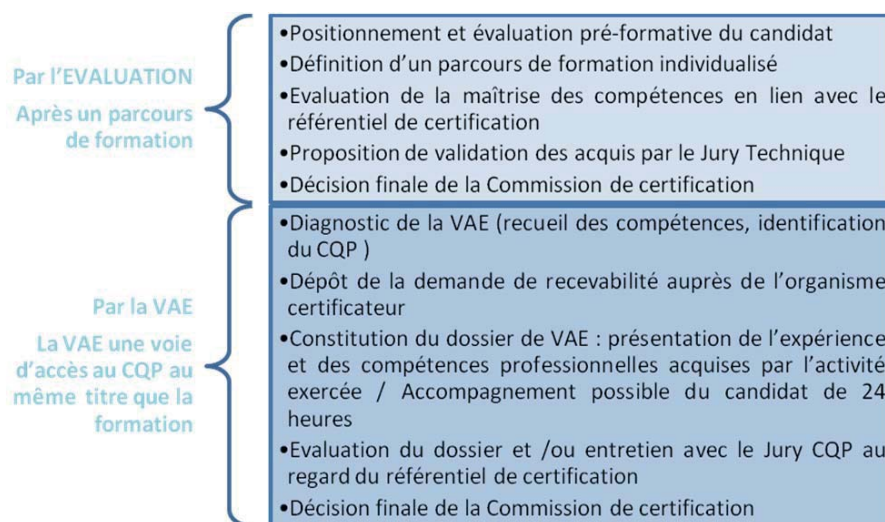
## ANNEXE I

### Modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les signataires s'accordent sur les objectifs suivants concernant le développement des CQP dans l'interbranches :

- reconnaître et asseoir des connaissances, des savoir-faire et des compétences des salariés ;
- développer des compétences en lien avec un métier ;
- favoriser les projets d'évolution et la mobilité professionnelle.

Les voies d'accès au CQP sont les suivantes :



Les signataires du présent accord confient à la CPN EEP Formation le soin de communiquer par tout moyen possible (site internet, guide) la valorisation et la promotion de sa politique certification.

Le dispositif de construction du CQP est le suivant :

1. Etude d'opportunité ;
2. Création du référentiel d'activités et de compétences et du référentiel de certification (travaux de l'observatoire) ;
3. Présentation du projet de référentiels à la CPN EEP Formation et validation des référentiels ;
4. Négociation et signature d'un accord de création de CQP (annexé au présent accord).

Cet accord comporte au minimum (la définition succincte du métier et compétences clés, ses modalités d'accès au CQP, les éventuels prérequis du candidat et de l'accompagnateur). Un accord de branche peut prévoir le niveau de classification auquel le titulaire du CQP accède ;

5. Développement des outils d'évaluation des compétences mis en relation avec des experts métiers ;
6. Lancement d'appels d'offres pour choisir les prestataires ;
7. Présentation des supports, outils et des demandes d'habilitation des organismes aux partenaires sociaux de la branche et validation du dispositif ;
8. Mise en œuvre des premiers parcours certifiants ;
9. Inscription éventuelle du CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) par la CPN EEP Formation.