

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

AVENANT N° 17 DU 3 MAI 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650856M
IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC

D'une part, et

PSTE CFDT

SPOR CFTC

IIRC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de la formation professionnelle, notamment celles concernant son financement, replaçant ainsi la formation professionnelle au cœur de la sécurisation des parcours professionnels et du développement de nouvelles compétences ou de l'acquisition de nouvelles qualifications.

Les parties signataires, rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent et entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi pour permettre :

- aux salariés d'acquérir de nouvelles qualifications et développer des compétences nouvelles pour s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, pour devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, pour sécuriser leurs parcours professionnels ;
- d'enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements ;
- aux entreprises de la branche d'être plus performantes.

A cet effet, la branche porte une attention particulière à la nécessaire coordination des différents acteurs de la formation professionnelle au niveau des régions et des territoires.

L'univers de la protection sociale évolue dans un monde en profonde mutation, avec des exigences de service, de performance et d'efficacité toujours plus fortes, non seulement vis-à-vis des clients (entreprises, cotisants et allocataires), mais aussi vis-à-vis des organismes de protection sociale. Ces exigences sont au cœur des enjeux des entreprises de la branche.

La nécessité de valoriser le patrimoine humain apparaît dans ce contexte comme primordial. A ce titre, les dispositifs de formation professionnelle constituent un élément essentiel d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au service notamment du développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés.

Par le présent accord, les parties signataires s'attachent à donner aux salariés les moyens de se préparer à ces nouveaux enjeux et ainsi contribuer à améliorer les capacités opérationnelles et l'efficacité des entreprises au service de leurs clients.

C'est sur ces bases qu'elles entendent rénover l'annexe II-B de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 relative à la formation professionnelle.

L'annexe II-B intitulée « Formation professionnelle tout au long de la vie » est désormais rédigée comme suit.

TITRE I^{ER}

OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE LA BRANCHE POUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche, de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Article 2

Objectifs poursuivis

La formation professionnelle joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de l'emploi.

Les parties signataires ont défini au niveau de la branche les objectifs de formation suivants :

- maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment de ceux dont la qualification est devenue insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de la réglementation ou des transformations économiques et sociales ;
- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés ;
- accompagner la mobilité professionnelle dans l'entreprise ;
- être un outil permettant de favoriser la promotion individuelle ;
- favoriser l'intégration des nouveaux salariés ;
- faciliter la prise en compte, pour favoriser la poursuite du développement de leur activité, des spécificités des salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
- affirmer le rôle de l'encadrement en matière d'évolution et de développement des compétences des collaborateurs placés sous sa responsabilité ;
- favoriser la personnalisation des parcours et des programmes de formations et le recours aux nouvelles technologies éducatives ;

- développer les formations au niveau professionnel et territorial et s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés dans une politique de proximité.

Article 3

Détermination des actions prioritaires en matière de formation professionnelle

Les actions de formation permettent d'acquérir ou de maintenir une qualification tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation mis en œuvre par l'entreprise ;
- du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec la réglementation en vigueur ;
- du contrat et de la période de professionnalisation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié.

Les actions de formation élaborées en particulier dans le cadre du plan permettent de :

- répondre aux besoins de l'entreprise par l'adaptation des salariés à la tenue de leur emploi, notamment pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles, législatives et réglementaires ;
- améliorer les compétences des salariés, et favoriser le développement de leur carrière.

Afin de renforcer l'adhésion des salariés aux actions de développement des compétences qui leur sont proposées, et ainsi leur assurer une efficacité maximale, les entreprises de la branche facilitent, selon leurs modalités (intranet, support papier, etc.), l'accès des salariés aux informations concernant le répertoire des emplois, les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers au regard de l'environnement et aux différentes études et travaux de la branche, notamment ceux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

La recherche de parcours de formation individualisés et l'identification d'orientations à envisager en sera ainsi facilitée.

La communication des orientations de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concourra également à cet objectif.

3.1. Formations professionnelles liées à l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

3.1.1. Formations collectives

Les mutations technologiques, les transformations économiques et sociales et les chantiers conduits par les partenaires sociaux dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance conduisent à :

- la transformation ou la disparition de métiers existants ;
- l'apparition de nouveaux métiers.

La branche professionnelle (ses instances et ses entreprises) s'attachera à anticiper les actions de formation collective qui permettront, notamment, de faire face aux changements dans les conditions pratiques d'exercice des emplois et de répondre aux besoins nouveaux des entreprises et de leurs salariés.

3.1.2. Formations individualisées

Des formations individualisées prenant en compte à la fois l'évolution des métiers et les bilans individuels périodiques ou évaluations préformation seront organisées pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour les salariés les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.

De plus, seront mises en œuvre des actions visant à varier les approches pédagogiques, ainsi que des actions visant à un meilleur transfert des compétences des plus expérimentés vers les plus jeunes.

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE), mentionnées à l'article 9 du présent accord, correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées.

3.2. Formation qualifiante des salariés en place pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise en fonction des postes disponibles ou, le cas échéant, de faciliter la mobilité professionnelle, soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

3.3. Formation professionnelle spécifique des nouveaux salariés aux métiers de la retraite et de la prévoyance

Les entreprises doivent avoir le souci de renouveler leurs compétences par l'intégration et la formation de nouveaux salariés.

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour les jeunes, et les chômeurs âgés de plus de 45 ans, en ayant recours aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Les parties signataires conviennent de renforcer la politique de la branche en faveur de la qualification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi grâce au dispositif de POE tel que mentionné à l'article 16 du présent accord.

Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux collaborateurs de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel.

A cet effet, le centre de formation et des expertises métiers définira un socle minimum de connaissances qui devra obligatoirement être dispensé dans les parcours d'intégration afin d'assurer, notamment, une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

3.4. Formation spécifique de l'encadrement

Le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

La mobilisation du personnel d'encadrement s'avère indispensable pour mettre en place des dispositions en matière d'individualisation des parcours de salariés, d'entretiens professionnels et de possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

En conséquence, seront développées les actions permettant au personnel d'encadrement d'acquiescir ou de perfectionner leurs savoir-faire en matière de gestion prévisionnelle des compétences, de conduite des entretiens professionnels, d'accompagnement de salariés à travers la fonction de tuteur, d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle des collaborateurs.

Dans le cadre des formations à la conduite des entretiens professionnels, les personnels encadrants devront être informés de la stratégie d'entreprise.

3.5. Formation dans le cadre des mobilités inter-structures

Afin d'accompagner les mobilités inter-structures :

- les entreprises veillent à prévoir au-moins une action de formation en adéquation avec la prise de fonction du salarié en mobilité ;

- le salarié, dont l'action de formation est inscrite au plan de l'entreprise quittée, devra au moins bénéficier d'une formation dans l'entreprise d'accueil.

TITRE II

MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 4

Actions conduites dans le cadre du plan de formation

L'employeur assure 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 transformations économiques et sociales.

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et des qualifications. Ces actions relevant de la catégorie 2 sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Les entreprises tiennent compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation qui distingue :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1) ;
- les actions de développement des compétences du salarié (catégorie 2).

L'ensemble de ces deux catégories d'actions de formation se déroulent pendant le temps de travail.

Toutefois, lorsque de manière exceptionnelle l'action de formation ne peut se dérouler qu'en dehors du temps de travail effectif, le salarié reçoit l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Le rattachement d'une action de formation à une catégorie dépend de la nature de l'action, de la situation et de la qualification du salarié au moment où il suit l'action et des effets de la formation sur sa situation professionnelle.

Article 5

Reconnaissance des actions de développement des compétences du salarié relevant de la catégorie 2

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1. Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification en découlant ;
2. Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

En tout état de cause, les salariés qui obtiennent un diplôme ou une certification ou un titre, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, bénéficient d'une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, à condition que la préparation du diplôme, de la certification ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de formation de l'entreprise.

Cette prime doit être versée, en une seule fois, dans le mois suivant la présentation de l'attestation de réussite au diplôme, au titre ou à la certification, y ouvrant droit.

La prime n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Article 6

Compte personnel de formation (CPF)

6.1. Principe du compte personnel de formation et formations éligibles

Principe

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il permet d'accumuler un crédit d'heures de formation, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Afin de bénéficier d'un financement mutualisé le plus large possible, les parties signataires conviennent que toutes les entreprises sont tenues de verser la contribution de 0,2 % afférente au CPF à l'OPCA désigné par la branche.

Les modalités de mises en œuvre du CPF sont portées à la connaissance des salariés.

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par la législation en vigueur.
2. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle Emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.
3. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions définies par la législation en vigueur.
4. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
5. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).
6. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées au 4, 5 et 6 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) pour les salariés des entreprises appliquant la présente convention ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Rôle de la CPNEF

Dans le cadre de ses attributions générales, la CPNEF tiendra à jour la liste des formations et certifications éligibles au CPF qui présentent un intérêt pour la branche, au moins une fois par an avec l'appui et sur la base des études conduites par les outils de branche.

Les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste de la CPNEF ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste de travail, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation.

Ces formations doivent notamment permettre :

- de répondre à des besoins prévisibles en compétence au sein des groupes de protection sociale ;
- au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion.

Elles visent aussi bien les métiers spécifiques du secteur de la retraite et de la prévoyance, que les métiers transversaux pouvant être exercés dans d'autres secteurs d'activité.

Par ailleurs, la CPNEF informera régulièrement le COPANEF et les COPAREF sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur et pouvant être proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la liste nationale interprofessionnelle ou des listes régionales interprofessionnelles.

6.2. Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps complet.

L'entreprise s'acquitte alors d'un versement complémentaire auprès de l'OPCA par heure portée au crédit de ce compte à ce titre, suivant la réglementation en vigueur.

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, ou d'un congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou un accident du travail, ou les périodes de maladie dont le plein salaire est garanti par la convention sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des heures de CPF.

6.3. Abondement du CPF

6.3.1. Création d'un abondement supplémentaire

Dans le cas où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaires sur son CPF pour réaliser une formation, lorsque la durée de celle-ci est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF, il pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail pour les formations listées ci-dessous ou s'il appartient à un des publics prioritaires suivants :

- pour les formations suivantes : CQP de la branche, accompagnement VAE, préparation à la mobilité inter-structures ou à la mobilité externe et pour les formations conduisant à l'exercice des métiers en tension (métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement pour les entreprises), pour les formations destinées aux salariés occupant un emploi menacé, un abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes sur son compte.
- pour les formations faisant partie des orientations de la formation professionnelle définies au sein de chacune des entreprises de la branche et les formations ou les certifications inscrites sur la liste élaborée par la CPNEF, un abondement supplémentaire de 100 % des heures portées à son compte dans la limite des heures manquantes pour les publics prioritaires suivants :
 - les salariés à temps partiel ;

- les salariés occupant un emploi menacé ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle.

La CPNEF pourra étudier les adaptations nécessaires en matière de publics prioritaires et de formations éligibles à cet abondement.

6.3.2. Abondement complémentaire de gré à gré

En tout état de cause, conformément à l'article L. 6323-4 II du code du travail, le salarié lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte pourra demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en heures complémentaires.

Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

6.4. Mobilisation du CPF

En tout ou partie pendant le temps de travail :

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 1 mois. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, vaut acceptation.

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

- lorsque la formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-13 du code du travail, suite à l'entretien professionnel faisant le bilan récapitulatif des 6 années écoulées ;
- lorsqu'elle vise les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ; l'accompagnement à la VAE ;
- pour les formations figurant sur une liste d'entreprise élaborée à cet effet.
- en dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 7

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

Elles comprennent des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement et associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Elles permettent l'acquisition d'une qualification professionnelle, ou d'accéder à des certifications inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ou encore d'accéder au socle de connaissance et de compétences défini par décret.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est devenue insuffisante eu égard à l'évolution des métiers ;
- les salariés dont l'emploi est appelé à disparaître ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption ou sabbat

tique) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou pour l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;

- les salariés d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Un bilan de l'application des actions de professionnalisation est présenté annuellement à la CPNEF qui formule le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application, en portant une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière.

Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Article 8

Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)

8.1. Elaboration des CQP

Les CQP concernent des qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises de la branche.

Pour les métiers de la retraite, des certificats de qualification professionnelle seront définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation sur propositions faites par le comité paritaire de pilotage de la GPEC notamment à partir des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Ces CQP seront positionnés au regard des degrés du critère « Formation/Expérience », tels que définis dans le document I de l'annexe IV de la présente convention collective nationale.

Ils seront transmis à la commission nationale de certification professionnelle pour inscription au répertoire national des certifications.

Il en sera de même pour les métiers de la prévoyance soit par reconnaissance des CQP existants, conçus par les branches professionnelles voisines, soit, éventuellement, par création de nouveaux CQP.

L'obtention du CQP peut se faire par le biais de certificats de compétences professionnelles (CCP).

Pour chaque CQP de branche, le centre de formation et des expertises métiers construit et met à disposition des entreprises et des salariés des référentiels de blocs de compétences à maîtriser.

8.2. Obtention du CQP

L'obtention du CQP est délivrée par la CPNEF après validation par un jury paritaire dont les membres sont désignés pour moitié par l'association d'employeurs d'une part, par les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale d'autre part.

Les entreprises de la branche accordent les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer au jury d'examen dans les conditions définies à l'article L. 3142-3-1 du code du travail.

L'obtention du CQP ouvre droit au versement de la prime telle que définie à l'article 5 du présent accord.

Les entreprises de la branche s'engagent à réaliser un suivi de l'évolution professionnelle des salariés ayant obtenu un CQP, présenté à la CPNEF.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les entreprises s'attacheront à faire connaître cet outil et favoriseront dans toute la mesure du possible les démarches individuelles des salariés désireux de s'inscrire dans cette démarche.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

TITRE III

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 10

Information des salariés sur les dispositifs de formation

Les entreprises doivent mettre en place les moyens d'informations individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :

- du compte personnel de formation, en facilitant l'accès au site de gestion du compte ;
- du conseil en évolution professionnelle ;
- d'un bilan de compétences ;
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- du CIF.

Article 11

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le territoire. A ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 13 du présent accord, est encouragée.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours au compte personnel de formation.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat et les régions.

Chaque salarié doit être informé, notamment par l'employeur, de la possibilité de recourir au CEP.

L'entreprise informera également les salariés de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Dès lors que le recours au CEP est proposé au salarié par l'employeur ou si le salarié occupe un emploi menacé, il sera mobilisé sur le temps de travail selon des modalités définies par l'entreprise.

Article 12

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport « Orientation – Formation » est un support qui permet au salarié de piloter son parcours professionnel.

Il peut aider à :

- faire le point sur les compétences acquises ;
- réaliser un curriculum vitae ;
- préparer un entretien professionnel ;
- préparer un bilan de compétences ou une démarche VAE ;
- évaluer les besoins de formations futurs ;
- favoriser une mobilité professionnelle.

C'est un outil d'aide à l'orientation et à la mobilité.

C'est un document personnel. Il est établi à l'initiative du salarié et reste sa propriété ; il en garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense principalement :

- les formations suivies, en formation continue ou initiale ;
- les diplômes, titres et certifications professionnelles ;
- les stages et emplois occupés ;
- les activités et compétences ;
- les expériences bénévoles pratiquées parallèlement à l'activité professionnelle.

Le passeport est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la caisse des dépôts et consignations.

Dans le cadre d'une démarche GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir. Ainsi, les entreprises de la branche s'engagent à communiquer sur ce document et à faciliter son utilisation par les salariés.

Article 13

Entretien professionnel

13.1. L'entretien professionnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Tous les 6 ans, il fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

Il se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques jusqu'à présent prévus au retour des absences définies ci-après, de même qu'à l'entretien de deuxième partie de carrière.

Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre l'entretien professionnel est systématiquement proposé 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 ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ou à l'issue d'un mandat syndical.

Les entreprises forment les personnes réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation, des métiers de l'entreprise et de leurs évolutions et la détection des besoins de formation.

L'entretien devra être mené par une personne en capacité, de par sa fonction, sa formation et son expérience, d'atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Le salarié peut, notamment, demander au cours de cet entretien à bénéficier d'un entretien de carrière avec un référent RH.

Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il portera *a minima* sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- le souhait émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- le souhait d'utilisation du CPF.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique GPEC de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

Organisation

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisations propres.

Ces modalités d'organisation sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel.

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

La branche s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en place de cet entretien notamment par la mise à disposition d'un support-type.

Afin de faciliter la mise en place de cet entretien, le modèle de grille d'entretien élaboré par l'OPCA de la branche, est joint au présent accord.

13.2. Entretien professionnel renforcé tous les 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.

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

Un support sera élaboré au niveau de la branche et proposé aux membres de la CPNEF et aux entreprises.

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 3.9.1 et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié tous les 2 ans des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, le CPF est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

TITRE IV
INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 14

Actions conduites dans le cadre des dispositifs liés à l'alternance :

Les parties signataires affirment leur volonté de maintenir et de développer une politique en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

14.1. Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et publics fragilisés relevant des minima sociaux en leur permettant d'acquérir une qualification par alternance entre des actions de formation et l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

Il s'adresse :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active ;
- aux personnes en situation de handicap.

Il est conclu dans les conditions fixées par la loi, étant entendu que, lorsque la nature de la formation préparée l'exige, il est convenu que :

- la durée du contrat peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou d'une action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée ;
- les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont portés à une durée égale à 50 % maximum du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation qui se situent au début du contrat à durée indéterminée.

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

14.2. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les anciens apprentis de moins de 30 ans qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu ;
- les personnes handicapées sans limite d'âge ;
- les personnes de plus de 26 ans qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre ;
- les jeunes à partir de 15 ans révolus qui ont terminé l'enseignement de la 3^e ;

La rémunération est fixée, pendant le contrat ou la période d'apprentissage, en pourcentage du Smic, conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :

- l'âge de l'apprenti ;

– sa progression dans le cycle de formation.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les jeunes de moins de 26 ans.

La branche rendra compte annuellement à la CPNEF de l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage.

14.3. Issue des contrats en alternance

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront. A cette fin, les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi.

Article 15

Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat ou période de professionnalisation).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les alternants ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité des personnes concernées et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnels et de savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison avec les organismes ou établissements de formation de ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer efficacement ces missions, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation ;
- les entreprises mettent en place des actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale, et si nécessaire, des formations spécifiques à cette fonction ;
- les entreprises veillent à adapter l'organisation du temps de travail afin que le tuteur dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission.

Les entreprises valoriseront la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage ; il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises dans le cadre des évolutions de carrière des personnes exerçant cette fonction.

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 30 % de la RMMG de la classe 1 niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

Pour accompagner les entreprises dans la mise en place de cette fonction, la branche établira un guide du tutorat qui sera présenté en CPNEF et dans lequel seront décrites, notamment, les missions du tuteur.

Article 16

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique de formation et d'insertion de la branche.

La POE individuelle est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion, d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé.

Elle constitue une mesure qui permet de répondre spécifiquement aux besoins des entreprises qui recrutent.

Les entreprises sont incitées à utiliser ce dispositif.

Un bilan de l'application de ce dispositif est présenté à la CPNEF dans le cadre de l'enquête sur la formation professionnelle des salariés de la branche.

TITRE V

RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations relatives au plan de formation doivent être mises à disposition des membres du comité d'entreprise dans la BDES.

Dans les entreprises, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise, aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 16 heures par an et de 4 heures par personne.

TITRE VI

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 17

OPCA de la branche professionnelle

Dans le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L. 6331-1 du code du travail, les entreprises de la branche adressent à l'OPCA désigné dans l'annexe au présent accord, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement unique égale au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

Article 18

Niveau minimal d'investissement formation

Les entreprises concourent au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de leurs salariés, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles déclinent notamment les orientations déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises de la branche est fixé globalement, par entreprise, à 2,2 % minimum de la masse salariale.

Pour calculer le pourcentage de l'investissement formation, sont prises en compte :

- les actions de formation catégorie 1 et 2 issues du plan de formation de l'entreprise ;
- la contribution unique versée à l'OPCA suivant la législation en vigueur.

L'enquête sur la formation professionnelle menée annuellement par l'observatoire des métiers et des qualifications sera présentée aux membres de la CPNEF et permettra, notamment, de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, les caractéristiques sur les salariés formés et le taux d'investissement global des entreprises de la branche. Les indicateurs de cette enquête prennent en compte les dispositions nouvelles introduites par cet accord.

TITRE VII

APPLICATION DE L'ACCORD

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Paris, le 3 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Désignation de l'OPCA de branche

Dans le cadre de l'article 17 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle, UNIFORMATION est désigné pour collecter et gérer les contributions en matière de formation professionnelle continue calculées conformément aux taux définis par la loi, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de branche cité en référence.

Cette désignation est pour une durée déterminée de 5 ans à compter de janvier 2016.

Les parties conviennent de réexaminer cette désignation à la fin du premier semestre 2020.

Fait à Paris, le 3 mai 2016.

(Suivent les signatures.)