

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

ACCORD DU 4 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750008M

IDCC : 1316

Entre
GSOTF
CAP France
CNEA

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 5 mars 2014 réformant profondément la formation professionnelle, les partenaires sociaux du tourisme social et familial ont pris en compte ces évolutions et réaffirment leur attachement à la formation professionnelle au travers du présent accord.

La formation professionnelle constitue une priorité pour assurer le développement de l'activité et une obligation pour les entreprises et les salariés de la branche. Les partenaires sociaux considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de l'article 1^{er} de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

CHAPITRE I^{ER}

POLITIQUE ET OBJECTIF DE LA FORMATION
FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

La politique de la branche est définie principalement par :

– les orientations définies par la CPNEF ;

- les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche du tourisme social et familial ;
- les études conduites par l’organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;
- l’anticipation des besoins en compétences des entreprises et la mobilisation, pour les salariés, des heures de formations acquises au titre du compte personnel de formation, en tenant compte de la spécificité de la branche.

Principes directeurs :

Les parties signataires du présent accord s’engagent à mettre en œuvre les principes suivants :

- répondre aux besoins en formation des salariés saisonniers titulaires et non titulaires et des salariés sous temps partiel dans l’objectif de pérenniser l’emploi dans la branche du tourisme social et familial et de sécuriser les parcours professionnels ;
- proposer une liste de formations diplômantes ou certifiantes de nature à favoriser l’évolution et la promotion professionnelle dans la branche du tourisme social et familial et dans des branches voisines.

Article 2

Egalité d’accès à la formation

La formation professionnelle est un outil de lutte contre les inégalités par l’accroissement des compétences et des connaissances qui en résulte.

Les parties signataires du présent accord s’engagent à réduire les inégalités devant l’accès à la formation professionnelle.

En ce sens, l’offre de formation prévue dans le plan de formation doit s’inscrire dans une conciliation entre les contraintes familiales et la vie professionnelle et prévoir des aménagements temporaires dans l’organisation du travail.

L’accès aux dispositifs de formation sera également favorisé pour les personnes handicapées par la proposition de modes adaptés de formation.

2.1. Egalité d’accès à la formation entre les femmes et les hommes

Dans la continuité de l’accord relatif au principe d’égalité femmes-hommes du 15 novembre 2012, les parties signataires décident de prendre les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d’obtenir cette égalité entre les hommes et les femmes.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu’il s’agisse de contrats de professionnalisation ou d’apprentissage, d’actions de formation dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation (CPF) ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l’entreprise. En outre, les entreprises de la branche devront utiliser les différents outils juridiques mis à leur disposition (entretien professionnel, prise en compte des contraintes familiales dans les propositions d’actions de formation, conciliation des obligations professionnelles et familiales).

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu’elles existent dans l’entreprise à travers les bases de données économiques et sociales, le bilan formation, le rapport de situation comparé (RSC) et/ou par la commission paritaire ou commission mixte paritaire en relation avec la CPNEF de branche, au travers des données fournies par l’observatoire et le rapport annuel de branche.

Article 3

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

3.1. Objectifs

La commission paritaire nationale emploi-formation du tourisme social et familial (CPNEF) est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle continue ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle continue soient reconnus comme étant des éléments déterminants d'une politique sociale novatrice et l'expression d'une volonté contractuelle entre les partenaires sociaux ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

3.2. Missions

La CPNEF du tourisme social et familial est chargée plus particulièrement :

3.2.1 En matière d'emploi

- d'étudier, d'une manière permanente, l'évolution de l'emploi et ses effets, tant immédiats que futurs, seule ou en collaboration, y compris avec d'autres opérateurs du tourisme ;
- de chercher des solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- de mettre en évidence l'adéquation permanente qui existe entre l'évolution de l'emploi et le développement des formations professionnelles ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi, essentiellement au niveau des postes saisonniers ;
- d'intervenir, éventuellement dans le cadre de plans sociaux, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion.

3.2.2. En matière de formation

- de regrouper l'ensemble des données qui lui permettront d'établir un bilan des actions réalisées dans le cadre :
 - du congé individuel de formation (CIF), pour les salariés permanents et saisonniers ;
 - du plan de formation en veillant plus particulièrement au suivi de la formation des saisonniers en ce domaine.
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle des jeunes saisonniers ;
- d'établir les modalités de gestion des fonds mutualisés au bénéfice de la formation des salariés et, notamment, des saisonniers ;
- d'assurer l'information tant auprès des entreprises, et notamment des petites entreprises, que des salariés en ce qui concerne les possibilités de formation, les moyens d'accès à cette formation et les conditions qui en découlent.

3.3. Fonctionnement

La CPNEF est composée de deux représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche (1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale).

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

Article 4

Observatoire

4.1. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du tourisme social et familial est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du tourisme social et familial, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
 - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - de permettre, par connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - de nourrir les travaux de la CPNEF ;
- mettre en place des outils afin de surveiller l'évolution de l'apprentissage dans la branche (nombre de contrats, type d'apprentissage...).

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation.

4.2. Fonctionnement

L'observatoire est composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF, à savoir :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national) ;
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs.

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

Un président et un vice-président seront élus au sein de cet observatoire. Celui-ci sera présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés. Les titulaires des postes de président et de vice-président doivent être issus de collèges différents. La durée de leur mandat est identique à celle des membres de la CPNEF et leur renouvellement s'effectue au même moment.

Cet observatoire a toutes compétences pour mener à bien des travaux d'observation inhérents aux métiers propres aux secteurs du tourisme.

Toutefois, celui-ci est placé sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du tourisme social et familial (CPNEF du TSF). La CPNEF du TSF détermine en conséquence et souverainement les orientations de celui-ci.

Les dépenses de l'observatoire sont financées par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation par l'OPCA à partir du budget déterminé annuellement par la CPNEF.

Article 5

Plan de formation

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et contribuer à leur employabilité et l'évolution de leurs compétences.

Un plan de formation doit être établi à la fin de chaque année pour l'année suivante dans l'entreprise. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Un plan pluriannuel de formation est établi, dans les entreprises ayant un accord de GPEC, de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan général faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Le plan de formation comporte deux types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

5.1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi

Ces actions ont pour objectif :

- soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;
- soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

5.2. Actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'évolution de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation versée lorsque les heures de formation se déroulent hors temps de travail qui ne peut être inférieur à 50 % de son

salaire horaire net calculé selon les dispositions légales), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise, qui doivent prendre effet dans le délai de 1 an qui suit la fin de la formation, portent sur :

- 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 correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Ces actions peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées.

5.3. Information et consultation des institutions représentatives du personnel relatives au plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients du rôle que jouent les institutions représentatives du personnel dans la définition des besoins de formation, invitent les entreprises à scinder si besoin la consultation sur le bilan de son exécution durant l'année précédente et l'avis sur le projet de plan pour l'année à venir pour leur permettre, de disposer des informations et du recul nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 6

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes éligibles.

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation :

- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;
- les formations inscrites au RNCP ;
- les formations déterminées par la CPNEF ;
- les formations ouvrant droit à un certificat de branche ou interbranche.

La CPNEF définit annuellement les publics et les formations prioritaires, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNEF.

La durée minimale de la formation ne s'applique pas aux actions permettant la VAE, aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF, aux formations sanctionnées par les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Les signataires du présent accord encouragent le recours aux périodes de professionnalisation concernant les salariés saisonniers titulaires définis à l'article 23 *b* de la convention collective du tourisme social et familial.

Article 7

Alternance : contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

7.1. Contrat d'apprentissage

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux métiers spécifiques de la branche du tourisme social et familial.

Les partenaires de la branche encouragent les entreprises à contribuer au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis identifiés.

La CPNEF a compétence pour :

- la détermination de la contribution de la branche au financement de centre de formation d'apprentis (CFA) identifiés ;
- les modalités d'affectation et d'utilisation des fonds alloués aux CFA ;
- les modalités de formation du maître d'apprentissage.

Les partenaires de la branche entendent favoriser la formation des saisonniers en alternance en concentrant, si possible, la partie théorique de l'apprentissage, hors saison.

7.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP, ou d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du tourisme social et familial ou d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

7.2.1 Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), du contrat unique d'insertion (CUI) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).

La personne titulaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoirement suivie par un tuteur.

7.2.2. Durée

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Le contrat est conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. La durée minimale de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du CDD, est comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il doit débiter par une action de professionnalisation entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées à 24 mois, notamment dans les cas suivants :

- jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI.

L'alternance des contrats de professionnalisation devra tenir compte du caractère saisonnier de l'activité et, en particulier des périodes de fermeture des établissements de la branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur doit désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Il détermine avec le salarié, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

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

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maternité, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation ;
- si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Un nouveau contrat doit être établi, sous réserve de son financement.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 8

Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent, que la profession doit favoriser le tutorat dans la branche pour contribuer à la réussite des contrats de professionnalisation et de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur est responsable de l'articulation entre les connaissances théoriques apprises en centre et les pratiques mises en œuvre au sein des établissements du tourisme social et familial.

Il a notamment pour mission :

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

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Le tuteur ne peut accompagner que deux salariés au plus, tous contrats confondus.

Il doit être tenu compte de la charge de travail du tuteur pour la fixation de ses objectifs. Le tuteur porte son expérience de tutorat sur son passeport orientation-formation.

Le public prioritaire est ainsi défini par la CPNEF :

- les salariés en contrats aidés ;
- salariés en CDD d'insertion ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés âgés de 45 ans ou plus ;
- les salariés âgés de moins de 26 ans ;
- les jeunes en service civique ;
- les personnes inscrites dans un dispositif de formation en alternance tel que : contrat d'apprentissage, contrat ou période de professionnalisation.

L'OPCA contribue au financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation des tuteurs par les entreprises.

Article 9

Entretien professionnel

L'entretien professionnel est réalisé tous les 2 ans à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois suivant l'acquisition de son ancienneté ou à l'occasion du deuxième anniversaire du précédent entretien.

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et quel que soit l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie de cet entretien consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, de compétences et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les 2 ans.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation. L'entretien annuel d'évaluation est centré sur la performance et les objectifs à court terme : c'est une pratique de management qui fait le bilan de l'activité professionnelle et définit des objectifs opérationnels pour l'année à venir.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité après toute suspension de son contrat de travail d'une durée d'au moins 6 mois, notamment pour un arrêt longue maladie, Il est proposé systématiquement à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, pour création d'entreprise, d'une période de mobilité volontaire sécurisée ou d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et qui permet de vérifier si, au cours de chaque période de 6 années au sein de la même entreprise, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation au sens de la loi du 5 mars 2014 ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si tous les entretiens n'ont pas eu lieu et si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de 6 ans, le salarié bénéficie de l'abondement légal correctif de son compte personnel de formation (100 heures pour les temps pleins et 130 heures pour les temps partiels).

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel, au moins 2 semaines avant.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement.

Les deux types d'entretiens (professionnel et évaluation) peuvent avoir lieu successivement dès lors qu'ils sont identifiés par des documents séparés.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

CHAPITRE III

GESTION DES PARCOURS

Article 10

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation s'inscrit dans le cadre du compte personnel d'activité ouvert au 1^{er} janvier 2017, qui contribue au droit de chacun à se qualifier, faire évoluer sa carrière et favoriser l'engagement citoyen.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, depuis son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. Les premières heures du CPF seront mobilisables à partir de mars 2016 au titre des heures acquises en 2015.

Le crédit d'heures du droit individuel à la formation (DIF) est transféré intégralement et automatiquement sur le CPF et consultable en ligne sur le site « moncompteformation.gouv.fr ». Le nombre d'heures ainsi transféré n'est pas pris en compte pour le calcul des plafonds de droit à CPF. Les heures du DIF seront apurées avant toute mobilisation des heures acquises au titre du CPF. Les heures de DIF doivent être inscrites par le salarié. Le DIF s'éteint définitivement le 31 décembre 2019.

10.1. Alimentation

Le CPF est alimenté par l'intermédiaire de la déclaration de l'employeur d'un crédit annuel de 24 heures pour un temps plein, plafonné à 150 heures, dans les conditions suivantes :

- 5 années à 24 heures soit 120 heures ;
- puis 12 heures par année pendant 2,5 années soit un total de 150 heures.

10.1.1. Salariés à temps partiel (CDI ou CDD dont saisonniers)

Les salariés à temps partiel verront leur compte alimenté au prorata des heures travaillées de leur temps de travail arrondi à l'heure supérieure.

10.1.2. Périodes d'absence du salarié prises en compte

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF.

10.1.3 Salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps plein sur l'ensemble de l'année

Pour les salariés sous CDD à temps plein dont les salariés saisonniers et les nouveaux embauchés sous CDI à temps plein en cours d'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion de la durée de travail effectuée.

10.2. Utilisation du CPF

10.2.1. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les formations certifiantes et qualifiantes déterminées par la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) ;
- les formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi ;
- les formations reconnues éligibles au niveau interprofessionnel ou régional.

Afin d'accroître l'accès à l'emploi des salariés et de favoriser leur montée en qualification, les partenaires s'engagent à favoriser les formations et certifications permettant des évolutions dans la branche du tourisme social et familial ainsi que vers d'autres branches.

10.2.2. Conditions d'utilisation par le salarié

Le salarié peut mobiliser son compte sans obtenir l'accord préalable de son employeur lorsque la formation choisie est suivie en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est suivie en partie ou en totalité sur le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Dans ce cas, le salarié doit formuler sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation dans le cas contraire.

L'employeur répond dans les 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande.

Passé ce délai, son absence de réponse vaut accord tacite.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Par exception, l'accord de l'employeur n'est requis que pour le calendrier de la formation lorsque le salarié est autorisé à suivre la formation pendant le temps de travail qui est :

- financée au titre d'un abondement « correctif » dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- ou destinée à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- ou visant à l'accompagnement de la VAE.

10.2.3. Modalités de prise en charge

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le CA de l'OPCA.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail seront pris en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié dans la limite de 50 % de la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF, selon les conditions déterminées par la loi.

10.3. Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Un document papier est disponible sur le site www.passeportformation.eu.

Les employeurs informeront les salariés sur l'existence de passeport lors de l'embauche du salarié ou lors de l'entretien professionnel périodique.

Article 11

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié de la branche peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Article 12

Congé de bilan de compétence

Un bilan de compétence peut être proposé aux salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté dans l'entreprise et qui sont menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure de licenciement pour motif économique.

Tout salarié comptant 5 ans d'ancienneté consécutifs ou non dans l'entreprise a droit, sur demande formulée à l'employeur, à un congé de bilan de compétence ne pouvant excéder 24 heures de temps de travail.

Article 13

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valoriser les parcours professionnels, associatifs ou syndicaux.

Cette démarche permet notamment de transposer dans la sphère professionnelle, par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, des compétences et connaissances acquises au moyen d'une expérience associative ou syndicale, qu'elle soit bénévole ou rémunérée.

L'ensemble des activités requises doit avoir une durée minimale de 3 ans consécutifs ou non.

Un congé pour VAE peut être demandé par le salarié en vue de participer aux épreuves de validation ou afin de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

CHAPITRE IV

CERTIFICATIONS DE BRANCHE

Article 14

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Afin de développer la mobilité et l'employabilité des salariés, les partenaires visent à privilégier les certificats de qualification professionnelle interbranches comprenant des compétences transversales et permettant d'obtenir un emploi dans plusieurs branches professionnelles.

La CPNEF est compétente pour élaborer des référentiels d'activités et de compétences communes et pour organiser la procédure d'examen et de délivrance des CQP et de CQPI.

14.1. Cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP

- a) La dénomination de la certification ;
- b) Le profil professionnel, les perspectives d'emploi et de professionnalisation et l'articulation avec les certifications existantes et les passerelles envisageables avec les titres ou les diplômes d'Etat existant dans la même filière ;
- c) Le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;
- d) Une étude de faisabilité ;
- e) Le référentiel de certification et les conditions de validation ;
- f) Les conditions de mise en œuvre de la formation, notamment la durée de la formation ;
- g) Les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE. La décision de valider un CQP est prise par les parties signataires après examen du cahier des charges.

14.2. Délivrance de CQP

Un certificat de qualification est délivré aux candidats.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des compétences professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP et/ou candidats déposant une demande de VAE jugée satisfaisante.

Le jury se réunit, examine les résultats et peut demander à évaluer les candidats.

14.3. Jury de certification

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :

- un représentant de la CPNEF collège salariés ;
- un représentant de la CPNEF collège employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, un représentant de l'autorité administrative territorialement et matériellement compétente.

Le jury est présidé par la personne ayant reçu délégation de la CPNEF à cet effet. Cette personne a voix prépondérante en cas d'égalité lors d'un vote.

14.4. Evaluation et reconduite des CQP

Les CQP sont créés pour une durée de 3 ans reconductible. La décision de reconduction s'appuie sur des éléments de bilan, relatifs notamment aux flux et aux conditions d'exercice des titulaires.

Un CQP peut être, à tout moment, suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur la demande motivée d'une organisation signataire du présent accord.

14.5. Organisation de la préparation des CQP

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF.

L'OPCA est chargé du contrôle de ce cahier des charges.

14.6. Liste des CQP

La liste des CQP, validée par les parties signataires, sera mise à jour régulièrement.

Article 15

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera applicable à compter de son dépôt auprès des services compétents.

Article 16

Suivi

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

Article 17

Sécurisation juridique

L'accord du 27 novembre 1985 relatif à l'emploi et à la formation et les avenants n° 42 du 3 juin 2004 portant création d'une CPNEF, n° 43 du 3 juin 2004 relatif au plan de formation, n° 44 du 3 juin 2004 relatif à la désignation de l'OPCA et n° 45 relatif à la formation professionnelle continue, l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 relatif aux CQP les avenants à l'avenant 45 du 16 novembre 2004, les avenants n° 1 du 3 avril 2008, n° 2 du 14 novembre 2013 et n° 3 du 3 juin 2015 sont abrogés et remplacés par les présentes dispositions.

Le présent accord fera l'objet de modifications selon les étapes de mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA).

Article 18

Formalités. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)