

Accord du 14 octobre 2020
(Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR-Santé
SIMV
SIDIV
ANSVADM

Syndicat(s) de salariés :

Fédératoin Chimie Energie CFDT
CFE CGC Chimie
Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LBM, Cuir et Habillement - FO

Préambule

La réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018 a pour objectif de donner à chaque salarié(e) la liberté de choisir et la capacité à construire son avenir professionnel, et de renforcer l'investissement des entreprises dans le développement des compétences et des qualifications des salarié.e.s.

Par l'actualisation de certains dispositifs, et la création de nouveaux dispositifs la réforme de la formation professionnelle a amené les partenaires sociaux à adapter leur accord du 2 avril 2015.

Au-delà de l'actualisation, les parties signataires affichent l'ambition de créer un cadre favorable permettant aux entreprises de la branche de disposer et de développer des compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, et, aux salarié(e)s, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser leurs parcours professionnels. En cela, le présent accord est étroitement lié aux accords Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et classifications en vigueur au sein de la branche.

Elles entendent mobiliser l'ensemble des dispositifs rénovés permettant aux salarié(e)s et aux demandeurs d'emploi d'acquérir et d'actualiser leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, à travers les dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi, le plan de développement des compétences, la promotion ou reconversion par l'alternance, l'entretien professionnel ou le compte personnel de formation désormais monétisé.

L'objectif de la branche est ainsi de faire de la formation et du développement des compétences et des qualifications un enjeu économique pour les entreprises :

- enjeu économique au travers de nouvelles possibilités pour permettre aux salarié(e)s de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière notamment dans un cadre financier organisé collectivement et partagé entre l'entreprise et l'OPCO 2i.
- enjeu économique faisant l'objet d'un dialogue social fort au sein des entreprises, par sa nature propre, et parce qu'étroitement imbriqué avec l'organisation des entreprises. La sécurisation des salarié.es dans leurs parcours professionnels, objectif majeur de la réforme, ne dépend pas uniquement de la formation mais aussi de l'organisation du travail dans l'entreprise. Cela signifie que l'organisation du travail mise en place au sein de l'entreprise, en adéquation avec sa stratégie, doit être source d'opportunités de développement des salariés, et de progression des qualifications.

La branche souhaite que les entreprises abordent la formation de manière globale en prenant en compte l'ensemble de ses enjeux sur la base d'un diagnostic partagé par les acteurs de l'entreprise et d'un plan d'actions concerté dans le cadre du dialogue social.

Les parties signataires affirment ainsi qu'il y a une obligation sociale à former et mieux former les salarié.es. En soutenant que l'effort de formation des entreprises ne doit pas être entièrement alloué à l'adaptation des salarié.e.s à leur poste de travail, la branche inscrit la formation dans les principes de la RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale), soucieuse de ne pas enfermer le.la salarié.e dans son poste en l'aidant à progresser et à acquérir les moyens de son autonomie. Les compétences dites « transversales » et « transférables » qui accompagnent les évolutions et les mobilités professionnelles jouent un rôle privilégié en matière de RSE et sont une condition d'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015.

Enfin, la formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et les salarié(e)s comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Aussi, les entreprises veillent à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes quel que soit le type de formation ou le temps de travail des salarié.e.s.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formations apportés aux salarié(e)s soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge, tant en termes quantitatif que qualitatif.

Cette égalité, appliquée dès l'élaboration du plan de développement des compétences, doit amener les managers et responsables ressources humaines à être attentifs au recueil des besoins de formation pendant les entretiens professionnels et/ou annuels et à sensibiliser les femmes et les hommes à l'intérêt de la formation dans leur gestion de carrière.

Article 1- Champ d'application

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire. Des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés sont détaillées à l'article 12 du présent accord.

Article 2– Principes généraux de la formation professionnelle

2.1– Objectifs généraux de la formation professionnelle au sein de la branche

Au-delà de l'article L.6311-1 du Code du Travail, les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salarié(e)s qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à maintenir et développer les compétences des salariés en

-permettant de maintenir les compétences des salarié(e)s face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

-enrichissant et garantissant la capacité d'emploi des salariéEs tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les parties signataires se sont attachées à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- Renforcer les connaissances des salarié(e)s

-promouvoir la connaissance des salarié(e)s sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur;

-assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques (y compris dans des contextes de travail à distance nécessitant la maîtrise des outils de visio-conférence, téléconférence et les nouveaux modes de communication associés, et impliquant de nouvelles conditions de travail) et d'organisation du travail, la réglementation spécifique du secteur ainsi que l'internationalisation des échanges (notamment au travers de la langue anglaise) ;

– acquérir le socle de connaissances et de compétences indispensable à la tenue du poste du travail et à la compréhension de l'environnement du poste ;

- Augmenter la qualification du/de la salarié(e) tout au long de sa vie professionnelle

-favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;

– développer la formation professionnelle dans les TPE-PME, avec l'objectif de réduire par des mesures appropriées les différences constatées d'accès à la formation pour les salarié(e)s des petites et moyennes entreprises ;

– promouvoir le développement des compétences et des connaissances de salarié(e)s, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;

–développer les aptitudes managériales et les fonctions tutorales ;

- Accompagner les salarié.es dans la sécurisation de leurs parcours professionnels

- créer les conditions favorables à cette sécurisation : connaissance,des passerelles emplois (cf article 2.2 et 3.6), accompagnement des projets de développement ;

– favoriser la mobilité professionnelle (changement d'emploi et/ou de métier) et/ou la promotion dans l'entreprise ; ces promotions peuvent se traduire par un changement de classification conformément à l'application de la méthodologie de la branche.

- Contribuer à la mise en place pérenne de la RSE au sein des entreprises

-permettre la mise en place dans les entreprises d'une véritable politique de responsabilité sociétale (RSE), en particulier :

- En désignant un référent RSE (salarié en CDI autant que possible) dans l'entreprise
- En réalisant un audit interne
- En définissant une stratégie qui sera présentée au CSE.
- En élaborant un plan d'action basé sur la stratégie validée.

– favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique.

2.2- Axes prioritaires pour l'accès à la formation

Tenant compte des objectifs précités, la formation a pour axes prioritaires:

Le développement des connaissances nécessaires à la tenue du poste, et également la compréhension des interfaces avec les autres postes, ou les autres métiers. Ces connaissances doivent pouvoir être élargies afin de renforcer l'autonomie des salarié(e)s au sein de l'entreprise, c'est-à-dire donner les moyens de comprendre l'ensemble du ou des processus sur lequel ils/elles interviennent.

C'est en ce sens que la formation concourt à la qualité de vie des salarié(e)s au travail dans la mesure où, sous condition du support du management et de l'organisation du travail, elle participe à la mise en situation du/de la salarié(e) d'exercer des responsabilités, de percevoir le sens de son travail, de participer aux divers processus de changement. Dans ce contexte, la formation est un des outils du développement du/de la salarié(e) et de l'évolution de sa qualification (cf. accord classification de la branche en vigueur).

Les actions conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de branche et interbranches, ou d'un diplôme.

Les actions relatives au numérique et à l'intelligence artificielle tant cette matière est essentielle dans la majorité des emplois, et excluante quand elle n'est pas maîtrisée.

Les actions accompagnant l'évolution professionnelle des salarié(e)s au sein de l'entreprise.

La formation managériale afin de développer les compétences des salarié(e)s ayant des fonctions d'encadrement d'équipe et qui doivent, à ce titre, identifier les besoins de compétences des salarié(e)s, apporter un soutien au développement des compétences de chacun et participer à l'accompagnement des évolutions de leur métier.

La non-discrimination dans le processus de recrutement tel que le prévoit l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 novembre 2018.

Les formations linguistiques.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- ../ Veiller à supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation tout en respectant les dispositions légales ou propres à l'entreprise relatives à la durée du travail.
- Faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en favorisant les formations sur site, les formations à distance et le tutorat. Les formations à distance (ou e-learning) doivent être organisées dans des conditions permettant au. à la salarié(e) de les réaliser de manière efficace : temps de formation prévu et intégré à l'agenda, équipement de formation et environnement adaptés.
- Prévoir un délai de prévenance raisonnable obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence pour permettre aux salarié.e.s de s'organiser.
- Intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque des passerelles ont été créées au sein de l'entreprise, notamment dans les emplois ayant une forte présence de femmes ou d'hommes (cf article 3.6).

2.3- Publics prioritaires pour l'accès à la formation

Les publics prioritaires sont :

- Les salarié(e)s fragilisé(e)s, définis comme suit :
 - Les salarié(e)s rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait des évolutions technologiques, digitales, scientifiques ou organisationnelles majeures ;
 - Les salarié(e)s déclaré(e)s inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- Les salarié(e)s en risque de fragilisation, définis comme suit :
 - Les salarié(e)s les moins qualifiés au regard du poste occupé ou sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP / CQPI) ;
 - Les salarié(e)s de retour après une période d'absence prolongée due à un congé parental d'éducation, congé de maternité, arrêt maladie supérieur à 6 mois, accident du travail-maladie professionnelle ;
 - Les salarié(e)s dont l'emploi est visé par une situation conjoncturelle difficile ;
 - Les salarié(e)s dont l'emploi pourrait être menacé ;
 - Les salarié(e)s en situation de handicap (visible ou invisible) visés à l'article L.5212-13 du code du travail: les parties signataires rappellent leur attachement aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à l'accès à la formation professionnelle des salarié(e)s reconnus en situation de handicap.
- Les jeunes sans qualification ou à faible qualification débutant dans la vie professionnelle.
- Les salarié(e)s devant aborder des changements, définis comme suit :
 - Les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans : compte tenu de l'allongement de la durée des carrières, les entreprises doivent veiller à maintenir ces salarié.e.s dans l'emploi ;
 - Les salarié(e)s concerné(e)s par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation. Par profonde mutation, il est entendu des évolutions cognitives, technologiques, digitales, scientifiques nécessitant de nouveaux apprentissages de la part du.de la salarié.e.

Article 3 – Acteurs de la branche et de l'entreprise et leur rôle dans la formation professionnelle

3.1 – Opérateur de compétences interindustriel, l'OPCO 2i

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en particulier sa gouvernance, par les nouvelles missions qu'elle confie aux opérateurs de compétences.

Depuis le 1er janvier 2020, l'Opérateur de Compétences Interindustriel, OPCO 2i, devient un acteur majeur pour le développement de l'emploi et de la formation au sein de la branche, de par ses missions définies par la loi, l'accord constitutif du 19 décembre 2018 et par ses instances paritaires statutaires.

L'OPCO 2i se voit confier un rôle important en matière de conseil aux entreprises :

Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;

Assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant :

- d'améliorer l'information et l'accès des salarié(e)s de ces entreprises à la formation professionnelle,
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Favoriser la transition professionnelle des salarié(e)s, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle, via les associations

« Transition-pro », gestionnaires du CPF de transition professionnelle.

Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en vigueur au niveau de la branche et de l'entreprise.

En outre, l'OPCO 2i accompagne les branches professionnelles dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification et d'évaluation qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée conformément à l'article L.6313-1 du Code du Travail).

3.2 – Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé (CPNEIS)

Les parties signataires considèrent qu'il est essentiel de conduire une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi et de la formation. A ce titre, la CPNEIS a une mission générale de promotion de la formation professionnelle ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Les parties signataires entendent, par cet accord, réaffirmer l'importance du rôle de la CPNEIS en matière d'emploi et de renforcer ses missions en matière de formation professionnelle

Missions et rôles de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS)

Elle examine chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

L'analyse de ces travaux aide les entreprises de la branche à conduire une politique de formation en adéquation avec les évolutions de l'emploi et des qualifications professionnelles.

3.3- Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012 a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Et ce afin d'être en mesure d'anticiper leur transformation et de permettre aux entreprises de la branche d'adapter, de faire évoluer leur politique et leurs programmes de formation et de recrutement. Cela est essentiel, aussi bien à la pérennité de nos entreprises en leur permettant de développer des outils pertinents de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qu'à celle du maintien dans l'emploi des salarié(e)s en leur permettant d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

Les missions de l'observatoire sont :

- de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche ;
- d'anticiper, par une veille prospective, l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche ;
- d'accompagner les entreprises de la branche à travers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (démarche entreprise notamment dans le cadre du développement des certificats de qualification professionnelle au sein de notre branche) ;
- de communiquer auprès des entreprises et des partenaires sociaux de la branche professionnelle ;
- de conduire les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois et, en conséquence, de définir les formations appropriées, en s'appuyant notamment sur les travaux réalisés dans le cadre de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

3.4- Les salarié(e)s ayant des fonctions d'encadrement

Les parties signataires rappellent que les salarié(e)s ayant des fonctions d'encadrement jouent un rôle essentiel dans la détection et l'identification de besoins en développement des compétences, la formation des équipes, la circulation de l'information, et dans la participation à l'élaboration du projet professionnel des salarié(e)s, notamment au travers des entretiens professionnels.

En effet, les salarié(e)s ayant des responsabilités d'encadrement sont des acteurs essentiels dans le cadre de la formation des salarié(e)s en matière :

- d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants ;
- de détection et de recensement des besoins en formation ou d'accompagnement ;
- d'évaluation des actions de formation réalisées ;
- de mise en œuvre sur le poste de travail des connaissances acquises lors de la formation.

Les entreprises veillent donc à donner les moyens nécessaires aux salarié(e)s avec des responsabilités d'encadrement pour assurer leur rôle en les informant et/ou les formant sur les missions :

- de conduite des entretiens professionnels et de bilan du parcours professionnel ;
- de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de management des équipes ;
- d'accompagnement dans les missions de tuteur, de maître d'apprentissage ;
- de formation professionnelle, et notamment la connaissance des dispositifs de formation et d'accompagnement existants (Compte Personnel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, Conseil en Evolution Professionnelle...).

3.5- Les partenaires sociaux

Les représentant(e)s du personnel *eUou* les délégué(e)s syndicaux constituent des partenaires privilégiés dans le développement et le déploiement d'une véritable politique de formation professionnelle et de développement des compétences au sein de l'entreprise.

Comme le prévoit l'accord du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les représentant(e)s du personnel ont accès au diagnostic et à l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation, notamment via la BOES (Base de Données Economiques et Sociales).

Cet accès à l'information s'étend également aux parcours professionnels et promotions qui sont souvent les conséquences d'actions de formation. Dans ce cadre, les représentant.e.s du personnel ont accès au diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de promotion professionnelle, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, ces indicateurs de suivi sont fournis directement à la délégation du personnel au CSE et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BOES n'est pas obligatoire.

Par ailleurs, la consultation annuelle du Comité Social et Economique (CSE), dans les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s sur les orientations stratégiques (Article L.2312-24 du code du travail) et la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et de parcours professionnels (Article L.2242-20 du code du travail) confie aux partenaires sociaux un véritable rôle dans la mise en place et le développement d'un politique de formation professionnelle dynamique et constructive.

3.5.1- Consultation annuelle du CSE sur la formation professionnelle et la GPEC à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques (article L.2312-24 code du travail)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

3.5.2 - Négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (article L.2242-20 code du travail)

L'obligation de négocier tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, conformément à l'article L.2242-20 du code du travail s'applique dans les entreprises et

les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins 300 salarié(e)s ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salarié(e)s en France.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers porte sur:

- la mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salarié(e)s et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salarié(e)s exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel et l'exercice de leurs fonctions.

3.6- Les salarié(e)s

Grâce à de nombreux dispositifs, notamment renforcés par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », chaque salarié(e) peut devenir acteur.trice du développement de ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

En effet, un des objectifs de cette loi est de donner à chaque salarié.e. la liberté de choisir et la capacité à construire son avenir professionnel.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer ce principe en donnant la possibilité à chaque salarié(e) d'être informé(e) sur les dispositifs existants et d'être formé(e) afin d'acquérir de nouvelles compétences et ainsi être accompagné(e) dans le choix de leur avenir professionnel.

Les entreprises doivent :

- Définir les filières métiers les plus représentatifs (représentativité mesurée en nombre de salarié(e)s) en leur sein ;
- Définir les passerelles possibles entre les différents métiers et les formations associées pour accompagner le passage d'un métier à un autre ou d'un emploi à un autre.

Dans ce cadre, les entreprises doivent :

- Informer les salarié(e)s des dispositifs existants dans le cadre de l'accord de branche. Cette information doit se faire à minima lors des entretiens professionnels, moment privilégié pour échanger sur le parcours professionnel du/de la salarié(e)
- Apporter un support au/ à la salarié(e) ayant un projet de formation afin de l'orienter vers les démarches adéquates, lui expliciter les différents dispositifs de formation existants et possibles, et apporter un regard complémentaire sur son projet. Ce support est à adapter en fonction de la taille et de l'organisation de l'entreprise (entretiens avec le/la responsable ressources humaines, le/la responsable formation, le/la tuteur.trice, explications sur la base de supports documentaires...).
- Intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque des passerelles ont été créées au sein de l'entreprise, notamment dans les emplois ayant une forte présence de femmes ou d'hommes.

3.7- Les départements ressources humaines

Les ressources humaines dans l'entreprise doivent :

Collecter les demandes et les besoins en formation émanant des salarié(e)s et des managers, et prendre en compte l'adaptation au poste de travail ainsi que les évolutions soit du poste de travail, soit du de la salarié(e) au sein de l'entreprise afin de dispenser une formation adéquate.

Prioriser les demandes et besoins en formation, et construire un plan de développement des compétences au regard de la stratégie de l'entreprise.

Informers les salarié(e)s des dispositifs existants et apporter des réponses à leurs questionnements.

Apporter un soutien aux salarié(e)s ayant un projet de formation.

Après consultation des représentants du personnel conformément à l'article 3.5.1 du présent accord, mettre en œuvre ce plan.

Enregistrer les formations réalisées dans le dossier du(de) la salarié(e)

Article 4- Construction d'un projet d'évolution professionnelle

Le.la salarié(e) a la possibilité de construire son projet professionnel au travers différents dispositifs :

Le conseil en évolution professionnel (CEP)

Le bilan de compétences

Le passeport de formation orientation

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'entretien professionnel, moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et/ou le projet d'évolution professionnel du.de la salarié.e.

4.1- Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :

- o par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;
- o par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;
- o par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- o par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Chaque salarié€ doit être informé(e), notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. L'entretien professionnel encadre cette discussion.

Afin de se faire accompagner par les organismes cités ci-dessous, le.la salarié(e) bénéficie d'une absence rémunérée maximum d'une demi-journée tous les 2 ans. Les heures prises par le.la salarié(e) au-delà de ce temps accordé ne sont pas rémunérées par l'entreprise. Le.la salarié(e) doit fournir à l'entreprise le justificatif de sa présence à l'entretien.

Le.la salarié€ ayant bénéficié de cet accompagnement peut, s'il(elle) le souhaite, partager les conclusions avec le responsable des ressources humaines.

Cette absence rémunérée est autorisée pour les salarié(e)s ayant au minimum 2 ans d'ancienneté à la date de réception de la demande d'absence. Les salarié(e)s ayant moins de 2 ans d'ancienneté bénéficient d'une absence non rémunérée.

L'absence est assimilée à du temps de travail effectif. Elle n'est pas proratisée en fonction du temps de travail du.de la salarié.e.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- o Pôle emploi ;
- o l'agence pour l'emploi des cadres (APEC), pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- o les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- o le réseau Cap emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- o des opérateurs régionaux désignés par le conseil d'administration de France Compétences après avis du bureau des comités régionaux, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

4.2- Bilan de compétences

L'objet du bilan de compétences est de permettre l'analyse des compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, potentiellement, un projet de formation.

La durée du bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures et ne peut être réalisé qu'avec le consentement du.de la salarié.e.

Le(la) salarié(e) peut bénéficier

- à son initiative : d'une autorisation d'absence pour suivre un bilan de compétences sur son temps de travail en mobilisant son CPF,
- à l'initiative de l'employeur, s'il. elle en est d'accord, d'une autorisation d'absence pour suivre un bilan de compétences sur son temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le.la salarié(e) peut également bénéficier d'un bilan de compétences en dehors de son temps de travail en mobilisant son CPF, sous réserve d'un crédit suffisant sur son compte.

Pour les publics non prioritaires (article 2.3 du présent accord) et sous réserve de l'accord du.de la salarié(e) : quand le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur et qu'il aboutit à un besoin de formation concordant avec les métiers existants, en transformation ou à venir correspondant aux objectifs de l'entreprise, alors le coût de cette formation (validé conjointement par l'employeur et le.la salarié.e) est pris en charge par l'employeur.

Pour les publics prioritaires (article 2.3 du présent accord) et à la demande du.de la salarié(e) : quand le bilan de compétences aboutit à un besoin de formation concordant avec les métiers existants, en transformation ou à venir correspondant aux objectifs de l'entreprise, le contenu et le coût de cette formation sont validés conjointement par l'employeur et le.la salarié.e.. Le coût est pris en charge par l'employeur.

Le.la bénéficiaire du bilan de compétences peut décider de transférer un document de synthèse à un conseiller en évolution professionnelle afin de mettre en œuvre son projet d'évolution.

Dans ce cadre, l'entreprise doit :

Renforcer les outils et pratiques de développement des compétences à l'abord de la seconde partie de carrière par exemple en mettant en place un bilan de compétences «salarié expérimenté » à partir de 20 ans d'expérience dans l'entreprise ;
Rééquilibrer l'effort de formation continue pour soutenir les transitions vers des « secondes carrières » par exemple en abondant le compte personnel de formation pour les salariés à partir de 45 ans dont le poste est menacé par des évolutions technologiques ou économiques.
Prévoir un mécanisme d'incitation à mobiliser son CPF dans une perspective de préparation à la retraite ((*active* » (bénévolat, mandats associatifs ou politiques, etc.).

4.3- Passeport Orientation et Formation

Le système d'information du CPF intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un CPF, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Ce passeport, dont ni la constitution ni la tenue ne sont obligatoires pour les salarié(e)s, est une incitation à conserver trace des compétences acquises et développées tout au long de leur vie.

Il est exclusivement consultable par son.sa titulaire et recense les formations et qualifications qu'il.elle a suivies, que ce soit dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Il est mis à jour par son.sa titulaire qui peut autoriser les agents des prestataires de conseil en évolution professionnelle à accéder au contenu du passeport.

4.4- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet à une personne d'obtenir une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP se rapportant aux compétences qu'elle a acquises dans le cadre de ses activités. Elle permet également de valider les études supérieures qu'elle a accomplies notamment à l'étranger conformément au Code de l'Education (art. 613-3, al. 4).

La VAE peut être individuelle, c'est-à-dire menée à l'initiative d'une personne, ou collective, impulsée par une entreprise qui souhaite, dans le cadre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences par exemple, reconnaître les acquis de l'expérience de ses salariés, bâtir des parcours de formation plus courts incluant des VAE.

L'activité peut être de nature diverse mais doit toujours être en rapport direct avec la certification professionnelle visée. Pour respecter cette exigence, le candidat peut justifier notamment :

- d'une activité professionnelle salariée (contrat de travail, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.) ;
- d'une activité bénévole ou de volontariat ;
- de l'exercice de responsabilités syndicales ;
- d'un mandat électoral local ou d'une fonction élective locale ;
- de la participation à des activités d'économie solidaire, pour les personnes accueillies depuis au moins douze mois au sein d'un organisme assurant l'accueil et l'hébergement de personnes en difficulté.

Peuvent être prises en compte les périodes de formation pratique intégrées à une action de formation initiale ou continue : période de formation en milieu professionnel ; période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ; stage pratique ; préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Peuvent aussi être prises en compte les périodes d'activité réalisées en milieu professionnel avec l'accompagnement d'un tuteur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou d'un contrat de travail aidé.

Sont prises en compte les activités exercées pendant une durée d'au moins un an, de façon continue ou non, en rapport direct avec le diplôme ou titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée. Cette durée d'au moins un an est calculée sur un nombre d'heures correspondant à la durée de travail effectif à temps complet en vigueur dans l'entreprise en fonction de la période de référence déterminée en application de l'article L. 3121-41 du code du travail. La durée des activités réalisées hors formation doit être supérieure à celle des activités réalisées en formation.

La validation des acquis de l'expérience peut être mobilisée à l'initiative du.de la salarié(e) mais aussi de l'employeur, en vue de valoriser les montées en compétences et de favoriser l'évolution professionnelle des

salarié.e.s. Lorsque l'employeur est à l'initiative de la démarche VAE, le consentement du.de la salarié(e) est obligatoire.

Le bénéfice d'un congé pour une VAE est automatique, à condition que l'initiative vienne du.de la salarié(e). Ce droit individuel au congé VAE donne droit à une autorisation d'absence de 24 heures avec maintien de la rémunération quel que soit le dispositif de financement mobilisé.

Le financement de la VAE est réalisé au travers du CPF quand la démarche est à l'initiative du.de la salarié.e. Elle est financée par l'entreprise (coût pédagogiques et frais afférents à la VAE) quand la démarche est à l'initiative de cette dernière, que la VAE soit individuelle ou collective.

Dans ce cadre, l'entreprise doit :

- Accompagner le.la salarié.e dont la candidature a été déclarée recevable (par l'organisme certificateur), en parallèle de l'organisme chargé de l'accompagnement ;
- Participer au financement d'une formation complémentaire qui serait nécessaire pour un.e salarié.e peu qualifié.e (niveau 4 de qualification- soit inférieur au bac) dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques ;

L'entreprise peut augmenter par accord collectif la durée d'autorisation d'absence du.de la salarié.e au-delà de 24 heures quand celui/celle-ci n'a pas atteint le niveau 4 de qualification (inférieur au bac) et dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Les autorisations d'absences et dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charges sur justificatifs par l'entreprise selon les modalités prévues aux articles 4.1, 4.3 et 5 de l'accord du 12 septembre 2018 relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront solliciter un remboursement par l'Opcv selon les modalités prévues par son conseil d'administration (Article L.6332-17 du Code du Travail).

4.5- Entretien professionnel

L'entretien professionnel comprend un temps de discussion relatif au parcours professionnel, aux évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi qu'aux dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Il s'agit d'un acte clé du management, nécessitant une forte implication des managers quand ces derniers ont la responsabilité de ces entretiens.

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le.la salarié.e est informé(e), à l'occasion de son embauche, qu'il.elle bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien professionnel est proposé systématiquement au.à la salarié.e qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, 1, alinéa 2, du Code du travail :

« Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. »

L'entretien professionnel comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au CEP.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du.de la salarié.e. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. En pratique, il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre (sur une plage horaire pré-déterminée), notamment dans les PME et les TPE.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'entreprise transmet au.à la salarié.e et au manager les informations et documents utiles à sa préparation. Le manager doit bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel.

En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du.de la salarié.e. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation suivies, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le.la salarié.e n'a pas bénéficié, durant les six années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre que celle obligatoire mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, il bénéficie, en application de l'article R. 6323-3, du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 euros versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le.la salarié.e est informé de ce versement.

Article 5 - Réalisation d'un projet personnel par le.la salarié(e) par le biais du CPF de transition professionnel

Le.la salarié(e) peut réaliser son projet personnel avec le CPF de transition professionnelle.

Le projet de transition professionnelle permet aux salarié(e)s souhaitant ou devant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé, dans les conditions définies par l'article L.6323-17-2 du code du travail.

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salarié(e)s souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le.la salarié.e peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le.la salarié(e) doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salarié(e)s licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le projet du.de la salarié(e) peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet du.de la salarié.e est présenté à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) – appelées Associations Transition Pro (AT Pro). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu à l'article L. 6323-17-1, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le projet de transition professionnelle est pris en charge par la CPIR (ou AT Pro) qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du.e salarié.e. Un co-financement d'un CPF de transition professionnelle par l'employeur ou l'OCP02i est possible sur le fondement de la législation en vigueur (R.6323-14-4 et L.6323-4 du Code du Travail).

Article 6– Mise en œuvre de la formation professionnelle

6.1- Accès des salarié(e)s à la formation professionnelle

La formation professionnelle continue des salarié(e)s des entreprises de la branche comprend :

- 1- Des formations ayant pour objectifs le maintien des capacités des salarié(e)s à occuper un emploi (au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations), conformément à l'article L.6321-2 du code du travail qui définit les formations obligatoires comme toutes actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires).
- 2- Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ; L'entreprise peut en effet proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques et digitales, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Ces formations peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
- 3- Des formations auxquelles les salarié(e)s décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- 4- Des formations organisées, à l'initiative des salarié.e.s en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

6.2- Nouvelles modalités de formation : action de formation en situation de travail, formation à distance, digitalisation des parcours

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Ce parcours peut être composé d'une ou plusieurs modalités de formation et s'effectuer en totalité ou en partie à distance, ou en situation de travail.

6.2.1- Formation à distance

Lorsqu'elle est mise en œuvre en totalité ou en partie à distance, l'action de formation comprend une assistance technique et pédagogique appropriée aux objectifs visés et au bénéficiaire, pour l'accompagner dans le déroulement de son parcours, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, ainsi que des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

En particulier, les formations s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs et outils digitaux offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être mise en œuvre selon différentes modalités- en centre de formation, à distance ou sur le lieu de travail.

Lorsqu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur et est en lien avec le poste de travail, l'action de formation à distance est mise en œuvre obligatoirement sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération (salaire et éléments variables).

Les formations à distance (ou e-learning) doivent être organisées dans des conditions permettant au salarié de les réaliser de manière efficace : temps de formation prévu et intégré à l'agenda, équipement de formation et environnement adaptés.

6.2.2- Action de formation en situation de travail

L'action de formation peut également être réalisée en situation de travail, en particulier pour la transmission des savoirs et compétences particuliers de l'entreprise.

L'action de formation en situation de travail est une modalité pédagogique de formation répondant à des critères d'organisation précis :

1. L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques;
2. La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
3. La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
4. Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Préalablement à sa mise en œuvre, un.e formateur.trice pouvant exercer une fonction tutorale est désigné.e. Il.elle définit les objectifs de la formation, les moyens et méthodes pédagogiques permettant, à partir de l'analyse des situations de travail, d'accompagner le.la salarié.e formé.e vers l'acquisition des savoirs, ainsi que les évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. Il.elle formalise l'ensemble au sein d'une fiche de suivi, ou tout autre document probant.

6.3- Plan de développement des compétences

6.3.1- Priorités dans l'élaboration et contenu

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'adaptation des salarié(e)s à leur poste de travail ainsi que toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salarié(e)s acteurs.trices de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation dans l'objectif de raccourcir les délais entre l'expression du besoin et la réponse, et de diversifier les solutions apportées aux salarié(e)s.

Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en certification de leurs salarié(e)s, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emploi et en compétences.

Enfin, elles accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salarié(e)s et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salarié(e)s en matière de formation.

6.3.2- Mise en œuvre

En application de l'article L. 6321-2 du Code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction (formations obligatoires), en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération (salaire et éléments variables) du.e la salarié.e.

Toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du.e la salarié(e) quand elles ont lieu pendant le temps de travail. Sous réserve de l'accord écrit du salarié, ces actions de formation, peuvent se dérouler, en totalité ou en partie, en dehors du temps de travail dans la limite de 105 heures par an et par salarié, ou 15 jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année.

Cette possibilité de réaliser la formation en tout ou partie en dehors du temps de travail peut être proposée par l'entreprise uniquement dans les cas suivants :

- formation à un métier ou emploi qui n'existe pas dans l'entreprise, dans le cadre d'une reconversion souhaitée par le.e la salarié.e (hors dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance)
- formation dont la durée est supérieure aux stricts besoins de l'entreprise.

Dans tous ces cas, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise.

Lorsqu'un.e salarié(e) refuse la mise en œuvre en dehors du temps de travail d'une action de formation, à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsqu'un.e salarié(e) accepte la mise en œuvre en dehors du temps de travail d'une action de formation, il.elle peut dénoncer son accord dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion (art. R 6321-4 du code du travail).

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier, la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A), le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un.e salarié.e en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise.

6.4- Dispositions spécifiques aux salarié(e)s en contrat de travail à durée déterminée et en contrat d'opération

Les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat d'opération bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions identiques à celles applicables aux salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

L'employeur veille à informer les salarié(e)s de leur possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. Celui-ci peut notamment être l'occasion d'identifier un projet de transition professionnelle pour lequel le.e la salarié(e) a la possibilité d'adresser une demande de prise en charge à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente visée à l'article L 6323-17-6 du Code du travail au cours de l'exécution du contrat de travail, sous réserve que l'action de formation débute au plus tard six mois après le terme du contrat de travail.

La Commission examine la demande de prise en charge dans les conditions décrites à l'article 85. Si la prise en charge du projet est acceptée, le.e la bénéficiaire a, pendant la durée de son projet de transition

professionnelle, la qualité de stagiaire de la formation professionnelle. Il.elle bénéficie d'une rémunération, dans les conditions prévues par la réglementation, ainsi que du maintien du régime de protection sociale dont il.elle bénéficiait lorsqu'il.elle était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Article 7 – Compte Personnel de Formation (CPF)

7.1- Ouverture, alimentation, gestion

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L 5151-2 du Code du travail. Il est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son. sa titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L 6323-10 et suivants du Code du travail.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au.à la titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

Par ailleurs, l'Ordonnance n°2019-861 du 21 Août 2019 permet la mobilisation des droits acquis au titre du solde des droits à DIF au 31 décembre 2014.

Pour cela, le titulaire du CPF doit procéder à l'inscription du montant de ces droits sur le service dématérialisé mentionné au 1 de l'article L. 6323-8 du code du travail avant le 31 décembre 2020, ou toute autre date qui serait décidée par le législateur. Ce solde sera ainsi mobilisable dans les conditions du CPF et sera pris en compte pour le calcul des plafonds légaux d'utilisation du CPF.

7.2- Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du Code du travail. Il s'agit:

- Des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et interbranche (CQPI) ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CiéA)
- Des actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- Des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Des bilans de compétences ;
- De la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- Des actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- Des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions sont exclusivement

financées par les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen visé à l'article L. 5151-7 du Code du travail.

7.3- Mobilisation du compte personnel de formation

En application de l'article L. 6323-2 du Code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du/de la salarié(e) et avec son accord exprès.

Le/la salarié(e) peut mobiliser son compte personnel de formation avec ou sans l'accord de son employeur. La demande du/de la salarié(e) peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il/elle souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le/la salarié(e) lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois et 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du/de la salarié(e) comporte les mentions suivantes : Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ; Calendrier de l'action ; Part de l'action réalisée pendant le temps de travail ; Prestataire pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le/la salarié(e) peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge. Dans cette situation, sa demande d'autorisation d'absence est alors accompagnée d'un justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au/à la salarié.e sur l'autorisation d'absence, et, le cas échéant, sur l'abondement demandé.

L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence et, le cas échéant, sur l'abondement demandé vaut acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'autorisation d'absence et, le cas échéant, à l'abondement demandé est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au/à la salarié.e par écrit.

7.4- Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le/la salarié.e ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le/la salarié.e peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il/elle finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

7.5- Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignations

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents de l'action éligible au CPF suivie par le/la salarié(e), pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L 5151-7 du Code du travail. Les droits acquis au titre de l'engagement citoyen sont mobilisés après utilisation des droits inscrits sur le CPF.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du Code du travail.

Lorsque la formation est co-construite entre l'employeur et le salarié (et relative aux métiers existants, en transformation ou à venir de l'entreprise) et si le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, l'entreprise abonde le CPF des salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, notamment :

- les salarié(e)s avec un niveau 4 de qualification (soit inférieur au bac) ;
- les salarié(e)s âgés de 45 ans et plus
- les salarié(e)s dont l'emploi est susceptible d'être menacé par les évolutions économiques ou technologiques, tels qu'identifiés dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences d'entreprise.

L'abondement prévu à ce titre est de 150% du montant porté au compte du salarié dans la limite du montant manquant.

Par ailleurs, à la demande du salarié, et sous réserve que le montant inscrit sur le CPF soit insuffisant, le salarié à temps partiel ou à temps plein bénéficie d'un abondement de 150% du montant porté à son compte dans la limite de 6 250 euros et du montant manquant, pour les formations ou certifications inscrites sur la liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé. Cela concerne notamment les formations développées dans le cadre du CPF qui visent un CQP de branche ou d'interbranche, un accompagnement VAE.

7.6- Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Lorsque la formation éligible au CPF est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération (salaire et éléments variables) du salarié.

Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, sont pris en charge par l'employeur.

Article 8 – Certificat de Qualification Professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle permettent aux salariés d'acquérir une qualification reconnue par la branche concernée. Ils sont créés et délivrés par la CPNEIS.

Les CQP sont conçus à partir des besoins identifiés par une profession pour adapter les compétences et les qualifications des salariés à des métiers spécifiques.

Les contenus des formations préparant au CQP, la sélection des organismes de formation ainsi que le processus de mise en place des jurys chargés de délivrer la certification relèvent des partenaires sociaux.

Les parties signataires considèrent le CQP comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'employeur.

Il permet de:

- renforcer la qualification des salariés par la reconnaissance de leurs compétences, la validation de leur expérience ;

- favoriser le maintien en poste des salariés ainsi que leurs évolutions de carrière ;
- recruter et former sur un métier clé de l'employeur et pallier ainsi les difficultés de recrutement.

Les CQP et CQP interbranches (CQPI) peuvent être obtenus lors de l'embauche par la voie :

- du contrat de professionnalisation.

Ils peuvent également être obtenus, en tout ou partie, par les salariés en activité par la voie :

- de la formation professionnelle ;
- de la VAE.

Article 9 – Les dispositifs de l'alternance

L'alternance se traduit par l'association d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation intégré, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'alternance qui doit favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Les dispositifs de l'alternance peuvent prendre plusieurs formes :

- Le contrat d'apprentissage ;
- Le contrat de professionnalisation ;
- La reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »)

9.1 – L'apprentissage

9.1.1 Objet

Conformément à l'article L.6211-2 du Code du Travail, l'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux.

Il a pour objet de donner à des travailleurs une formation générale, théorique et pratique conformément à l'article L.6313-6 du Code du Travail.

9.1.2 Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat.

9.1.3 Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- aux jeunes âgés d'au moins 15 ans au début de l'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221 -2 du code du sport.

9.1.4 Prise en charge par l'OPCO 2i des contrats d'apprentissage

Le financement des centres de formation d'apprentis est assuré par l'OPCO 2i dans les conditions prévues aux articles L.6332-14, D.6332-78 et suivants et R. 6332-25 du Code du Travail.

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont fixés par la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé) en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé, pour une période minimale de deux ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

A défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences par la CPNEIS, le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est fixé par arrêté.

Ce niveau correspond à un montant annuel.

Par ailleurs, les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations industrielles de qualité, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEIS définit, aussi chaque année, les orientations de financement des investissements relatifs aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux titres et aux diplômes à finalité professionnelle mis en œuvre au sein des entreprises de la branche.

Il est rappelé que la formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Conformément à l'article D. 6222-26 du Code du Travail, la rémunération de l'apprenti doit se faire comme suit :

« Le salaire minimum perçu par l'apprenti prévu à l'article L. 6222-29 pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

(...)

3° Pour les jeunes âgés de vingt-et-un an à vingt-cinq ans :

a) A 53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) A 61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) A 78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100% du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage. »

Pour les apprentis de 21 ans et plus, il convient alors de donner à l'intéressé.e la classification adéquate en cohérence avec son poste et avec les minimas conventionnels.

9.2 – Contrat de professionnalisation et dispositif de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A »)

9.2.1 -Dispositions communes

Conformément aux articles L.6325-1 et L.6324-2 du code du travail, le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) ont pour objet d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.6314-1 du code du travail:

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

../ Durées et mise en œuvre des actions de professionnalisation

Les durées et mises en œuvre des actions de professionnalisation pour les contrats de professionnalisation et les reconversion ou promotion par alternance (pro A) sont communes, conformément à l'article D.6324-1 du code du travail sur la pro A qui renvoie aux modalités et aux durées prévues pour les contrats de professionnalisation aux articles L. 6325-11 à L. 6325-15 du code du travail.

- Principe sur la durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois conformément à l'article L.6325-11 du code du travail pour:

- Les contrats de professionnalisation à durée déterminée
- d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ;
- ou pour les reconversions ou promotions par l'alternance (Pro A).

- Allongement de la durée de l'action de professionnalisation

La durée minimale peut être allongée jusqu'à 36 mois conformément à l'article L.6325-11 du code du travail :

- pour les bénéficiaires qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou,
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

- Durée minimum des actions de positionnement d'enseignement et d'évaluation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée totale du contrat ou de la reconversion ou promotion par l'alternance, conformément à l'article L.6325-13 du code du travail.

9.2.2- Dispositions spécifiques au contrat de professionnalisation

- **Bénéficiaires**

Conformément à l'article L.6325-1 du code du travail, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation peuvent être :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

- Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié(e) s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation, le certificateur et le tuteur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du code du travail ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

. / Prise en charge par l'Opco 2i des contrats de professionnalisation

Les niveaux de prise en charge par l'Opco 2i des contrats de professionnalisation sont fixés par la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé)

La CPNEIS transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'Opco 2i ainsi que les recommandations éventuelles.

9.2.3 – Dispositions spécifiques au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »)

Conformément au décret du 16 mars 2020, les durées minimales de la Pro-A comme des enseignements théoriques ne sont pas applicables quand est visée l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CiéA ou CléA numérique) ou une VAE (validation des acquis de l'expérience).

Ces dispositifs peuvent en effet être intégrés dans des parcours de formations à durée variable et ainsi permettre la mise en œuvre d'actions d'acquisitions de savoir-faire en entreprise plus courtes.

La réalisation d'une Pro-A n'est pas conditionnée par le niveau de qualification visé. Le décret d'application initial limitait l'accès au dispositif aux personnes visant une certification correspondant à un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détenaient au moment de leur demande. Cette condition a été supprimée et les bénéficiaires d'une Pro-A en reconversion peuvent donc viser une qualification de niveau inférieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Sont éligibles à la Pro-A les formations certifiantes suivantes :

- COP Conducteur de ligne de conditionnement
- COP Pilote de procédé de conditionnement
- COP Conducteur de procédé de fabrication
- COP Conducteur de procédé de fabrication en biotechnologies
- COP Pilote de procédé de fabrication forme liquides et pâteuses
- COP Pilote de procédé de fabrication forme sèches
- COP animateur d'équipe option maintenance
- COP animateur d'équipe option production
- COP animateur d'équipe option logistique
- COP Coordinateur logistique
- COP Maintenance des équipements de production
- COP Conducteur d'opérations logistiques
- COP Délégué pharmaceutique
- COP Délégué à l'information et à la promotion du médicament vétérinaire
- COP Assistant(e)
- COPI Conduite d'équipements industriels
- COPI animateur d'équipe domaine industriel
- COPI Agent logistique
- COPI Technicien de maintenance industrielle

Tout autre COP ou COPI éligibles à la Pro-A fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Les parties signataires indiquent que les certifications visées ci-dessus ont été conçues par la branche professionnelle à la suite d'études de la CPNEIS (notamment sur les problématiques d'évolutions des compétences, de métiers en tension ou émergents...). En outre, ces certifications ont été conçues en lien très étroit avec les entreprises de la filière afin d'être au plus près des fortes mutations technologiques enregistrées ces dernières années et des projections sur les nouvelles compétences. Le dialogue social a fait apparaître une forte demande pour la création de certifications professionnelles « cœur de métier ».

Au regard de ces éléments, les parties signataires indiquent que ces certifications répondent, donc, exactement aux problématiques que la filière connaît sur les métiers en tension, émergents et « cœur de

métiers». Elles constituent un outil essentiel limitant le risque d'obsolescence des compétences et augmentant l'employabilité des salariés.

Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018, la période de professionnalisation laisse place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »).

Elle a pour objet de permettre à un.e salarié(e) de changer de métier, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formations, conformément à l'article L.6324-1 du code du travail.

-/ Bénéficiaires

Conformément à l'article L.6324-1 du Code du Travail, les reconversions ou promotion par alternance sont ouverts:

- aux salarié(e)s en contrat à durée indéterminée ;
- aux salarié(e)s, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport
- aux salarié(e)s bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion, et aux salarié(e)s dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

La Pro-A est également accessible aux salariés placés en position d'activité partielle visée à l'article L. 5122-1 du code du travail, c'est-à-dire, les salariés placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement, soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail. Dans ce cas, il peut s'agir de salarié en CDI ou en COD.

La reconversion ou promotion par alternance vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 d code du travail et correspondant au grade de la licence.

- Organisation de la reconversion ou promotion par alternance

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Cette possibilité de réaliser la formation en tout ou partie en dehors du temps de travail peut être proposées par l'entreprise uniquement dans les cas suivants :

- formation à un métier ou emploi qui n'existe pas dans l'entreprise, dans le cadre d'une reconversion souhaitée par le.la salarié(e) (hors dispositif de reconversion, promotion par l'alternance, VAE ou CléA)
- formation dont la durée est supérieure aux stricts besoins de l'entreprise.

✓ Prise en charge par l'Opco 2i des reconversions ou promotion par alternance

Les partenaires sociaux conviennent que les niveaux de prise en charge par l'Opco 2i des reconversions ou promotion par alternance sont renvoyés à la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé), à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise.

Type de dépenses	A la charge de l'employeur	Financement OPCO 2i sur fonds mutualisés	
		Section "Alternance"	Section "Plan M50"
Rémunération + charges (sur le temps de travail)	Maintien	Oui En application de l'accord de branche étendu qui prévoit que la rémunération peut être prise en charge par l'OPCO 2i et dans les conditions déterminées par décret*	Prise en charge possible des : - Dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires
Frais pédagogiques		Oui	- Selon les modalités précisées par le CA
Frais annexes : transport, hébergement	Oui	- Montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement - Niveau de PEC déterminé par les branches ou à défaut, forfait horaire fixé à 9,15€	

La CPNEIS transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour la Pro A. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'Opco 2i ainsi que les recommandations éventuelles.

Pour mémoire, la CPNEIS a fixé à compter du 1er janvier 2019, les taux de prises en charge de la promotion par alternance selon les modalités suivantes :

Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure, à hauteur des heures réalisées avec un plafond de 1 300 heures par Pro A.

Un complément de forfait de prise en charge par l'Opco 2i est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus ;
- d'un.e salarié.e occupant un emploi menacé ;

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant la certification.

Article 10 – Le développement du tutorat et valorisation de la mission de tuteur.trice ou de maître d'apprentissage

10.1 – Missions et désignation du tuteur et du maître d'apprentissage

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salarié.e.s, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un.e salarié.e ou dans le cadre

DS
JV

DS
HJ

DS
ED

DS
PC

DS
YT

DS
MG

29 DS
[Signature]

Compétences du/de la salarié(e) accompagnant:

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Sont réputées remplir cette condition de compétence : 1. Les personnes titulaires d'un diplôme/titre relevant du domaine pro. correspondant à la finalité du diplôme/titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'1 an d'exercice d'une activité pro. en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; 2. Les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité pro. en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. (Non pris en compte : stages et périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante)	Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé

Missions du/de la salarié(e) accompagnant:

Le.tuteur.trice, seul, ou le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro A), d'un stage de la formation initiale ou de de la formation professionnelle continue ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents, en particulier lorsque qu'il est exercé par un.e salarié.e expérimenté.e.

Ce tutorat est à distinguer de celui défini dans le cadre de l'accord Qualité de Vie au Travail en vigueur au sein de la branche, et qui contribue à l'allègement de la pénibilité du travail des postes tenus par les seniors dans l'entreprise, tout en maintenant les compétences critiques au sein de cette dernière.

Modalités d'exercice de la fonction :

Pour permettre aux tuteurs.trices d'exercer correctement leurs missions, les entreprises doivent mettre en place des actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et notamment des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences tutorales dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs.trices notamment en inscrivant cette mission dans leur description de poste. Elles veillent à adapter la charge de travail des salarié.e.s concerné.e.s pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

10.2- Prise en charge par l'Opco 2i de la formation des tuteurs.trices ou maîtres d'apprentissage

Les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement des actions de formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage, sont prises en charge par l'Opco 2i.

En application des articles L.6332-1-3, L.6632-14-4° et D.6332-92 du code du travail, cette prise en charge financière de l'Opco 2i s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

10.3- Prise en charge par l'Opco 2i de la fonction tutorale

10.3.1 – dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »)

En application des articles L.6632-14-4° et D. 6332-93 du code du travail, l'Opco 2i prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois et par salarié.e suivi, pour une durée maximale de 6 mois. Ces dispositions ne sont pas applicables au maître d'apprentissage.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le.tuteur.trice est âgé de 45 et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L.6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non-détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
- un titulaire de minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Lorsqu'il.elle est salarié.e, le.tuteur.trice ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salarié.e.s bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de Pro-A.

Lorsqu'il.elle est employeur, le.tuteur.trice est limité.e dans cette activité à deux salarié.e.s.

10.3.2- Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

En application des articles L.6632-14-4° et D. 6332-93 du code du travail, l'Opco 2i prend en charge les coûts pour l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage dans la limite de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage peut également accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Article 11– Développement des services de l'Opco 2i

Les parties signataires souhaitent développer les services de l'Opco 2i envers les salariés et les entreprises de la branche.

11.1- Qualité des actions de formation professionnelle continue

Conformément à l'article L.6316-1 du code du travail, l'Opco 2i participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi lorsque l'Opco 2i finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, l'Opco s'assure de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

A ce titre, les parties signataires demandent à Opco 2i de réfléchir à un dispositif d'évaluation de la qualité des formations. Elles souhaitent également que l'OPCO 2i, dans la cadre de sa mission d'appui technique aux branches, mette en œuvre l'information des salariés et des entreprises sur les résultats de ces évaluations.

11.2- Prise en charge des coûts de formation en cas de grave difficultés conjoncturelles

Les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article L6332-1-3 3° du code du travail ouvrir la possibilité pour l'Opco 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'Opco 2i de participer à des coûts de formation, pendant une durée maximale de 2 ans, excédant les forfaits de prise en charge conventionnels.

Le conseil d'administration de l'Opco 2i déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opco 2i.

Article 12- Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

A cet effet, pour aider les TPE et les PME de moins de 50 salarié(e)s à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'Opco 2i prend en charge ces diagnostics, conformément à l'article L. 6332-17 du Code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge de ces frais sont définies par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

Par ailleurs, pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, l'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de l'Opco 2i. Dans le cadre de la mutualisation, l'Opco 2i peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du/de la salarié(e) en formation et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L.6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

Article 13 – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Un bilan de la mise en œuvre du présent accord sera réalisé dans le cadre de la Commission Sociale Paritaire 3 ans après son extension.

Article 14 - Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Article 15 – Révision et dénonciation

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1 - Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2 - A l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera. Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.