

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT DU 20 FÉVRIER 2015
À L'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550381M
IDCC : 1512

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 réforme en profondeur la formation professionnelle. Un nouveau dispositif est créé : le compte personnel de formation, et les dispositifs existants sont réformés. De même, le financement de la formation professionnelle est réformé. Des dispositifs sur l'orientation professionnelle sont mis en place.

Pour tenir compte de cette évolution de la réglementation, les partenaires sociaux ont décidé de compléter et de réviser l'accord de branche du 10 novembre 2005.

Toutes les entreprises quelle que soit leur taille conservent l'obligation sociale, de définie par l'article L. 6321-1 du code du travail, « d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Le bilan dit récapitulatif, instauré par loi du 5 mars 2014, a notamment pour objet de contrôler le respect de cette obligation.

Article 1^{er}

*Commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a été mise en place dans le cadre de l'accord formation du 10 novembre 2005. Son fonctionnement, ses attributions et sa composition sont décrits dans cet accord.

Aux attributions définies à l'article 1^{er} de l'accord du 10 novembre 2005 s'ajoute à l'alinéa *a*, en application de la loi du 5 mars 2014, l'attribution relative au compte personnel de formation :

- élaborer et mettre à jour régulièrement la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation.

Article 2

Compte personnel de formation (CPF)

La loi du 5 mars 2014 supprime le dispositif du droit individuel de formation et le remplace par le dispositif du compte personnel de formation.

L'article 2 de l'accord formation du 10 novembre 2005 est donc supprimé et remplacé par le présent article.

Le compte personnel de formation concerne l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi. Il est ouvert à l'entrée dans la vie professionnelle et jusqu'au départ à la retraite.

Suivi du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié. Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF et d'accéder à la liste des actions éligibles au CPF.

Ce compte accessible permet également au salarié de compléter son passeport d'orientation, de formation et de compétences recensant les formations suivies et les qualifications obtenues dans le cadre de sa formation initiale ou continue, les acquis de l'expérience professionnelle.

Acquisition des droits à CPF

Le salarié travaillant à temps complet acquiert 24 heures par an à concurrence de 120 heures et, au-delà 12 heures par an à concurrence d'un total de 150 heures.

Utilisation des droits à CPF

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation est de l'initiative du bénéficiaire. Pour les salariés, la demande de formation au titre du dispositif CPF est gérée par l'organisme paritaire collecteur agréé (AGEFOS PME).

L'employeur, s'il le souhaite, peut participer à l'action de formation souhaitée par le salarié pour abonder le nombre d'heures quand les droits du salarié ne sont pas suffisants.

Quand le nombre d'heures de formation est supérieur au montant des droits, il est possible d'articuler le CPF avec des dispositifs complémentaires comme le congé individuel de formation ou la période de professionnalisation (selon les critères définis par la branche).

La procédure administrative de demande de CPF est formalisée par AGEFOS PME.

Actions éligibles

Les formations éligibles au CPF sont centrées sur le développement de la qualification professionnelle. Les formations doivent être en cohérence avec les besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme et concourir à la sécurisation du parcours professionnel du salarié.

La liste des formations éligibles est accessible sur le site du CPF.

Les formations éligibles sont :

- les formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » (à définir par décret) ;
- les formations qualifiantes ou certifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et inscrites sur les listes établies par :
 - le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
 - le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ;
 - la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle (CPNEFP) de laquelle relève l'entreprise ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches professionnelles ;
- les formations visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

CPF et temps de travail

L'utilisation du CPF pour suivre une action de formation hors temps de travail est de droit, à condition que l'action fasse partie des actions éligibles au CPF.

Si l'entreprise participe à cette action de formation, son accord est requis.

Les formations portant sur l'acquisition des compétences du socle de connaissances et de compétences (décret en attente) et sur l'accompagnement d'une démarche de validation des acquis de l'expérience peuvent être de droit suivies sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération). Il en est de même pour les formations demandées dans le cadre de l'abondement correctif (cf. supra).

Financement de la formation

A compter de la collecte 2016, la cotisation formation, ramenée à 1 % de la masse salariale pour les entreprises employant 10 salariés et plus, comprend une part de cotisation (0,2 %) dédiée au financement du compte personnel de formation.

L'action mise en œuvre dans le cadre du dispositif du CPF est financée par l'OPCA selon les modalités définies par lui.

En 2015, le compte personnel de formation sera financé par AGEFOS PME sur la base d'un taux horaire.

Articulation avec d'autres dispositifs

Quand l'action envisagée est d'une durée supérieure au nombre d'heures dont dispose le salarié sur son CPF, il est possible d'articuler le CPF avec des dispositifs complémentaires comme le congé individuel de formation ou la période de professionnalisation.

Sort des droits à DIF

Les heures de droits à DIF du salarié au 31 décembre 2014 sont reportées sur le compte personnel de formation. C'est le salarié qui doit saisir cette information sur le site du CPF. L'employeur est tenu d'informer le salarié sur ce solde avant le 31 janvier 2015.

Ces heures reportées sont utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Gestion interne de la contribution au CPF

L'entreprise employant 10 salariés et plus peut signer un accord triennal pour utiliser elle-même le 0,20 % qui finance le CPF. La contribution due à l'OPCA est alors ramenée à 0,8 %. L'entreprise ne bénéficie alors plus du financement mutualisé par l'OPCA pour le CPF. Si, au terme des 3 ans, ses dépenses au titre du CPF sont inférieures à 0,20 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, l'entreprise devra verser le différentiel à son OPCA.

Article 3

Professionnalisation

3.1. Contrat de professionnalisation

Cet article 3.1 remplace l'article 3.1 de l'accord conclu le 10 novembre 2005.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

En ce qui concerne la liste des formations éligibles au contrat de professionnalisation que l'accord formation de 2005 avait établie, celle-ci est supprimée.

Ce contrat est notamment ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois dans certains cas définis par la législation ou par accord de branche. Les partenaires sociaux ont défini, dans le cadre de l'accord formation de 2005 que l'action de professionnalisation pouvait être portée à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins un diplôme de niveau III ;
- les personnes préparant un diplôme exigeant une durée supérieure à 12 mois (BTS, bac professionnel).

La durée de la formation théorique doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires définies par la CPNEFP.

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

L'employeur doit désigner pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Un décret a fixé les conditions de cette désignation ainsi que les missions et les conditions d'exercice de la fonction de tuteur.

3.2. Période de professionnalisation

Cet article 3.2. remplace l'article 3.2. de l'accord conclu le 10 novembre 2005.

La période de professionnalisation est un dispositif de formation organisé sous la forme d'une alternance entre des modules de formation et des temps de pratique professionnelle.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi.

Ce dispositif est accessible sans condition d'ancienneté. Il s'adresse :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion [CDDI] avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

La durée de l'action suivie dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation est d'au minimum 70 heures sur un délai maximum de 12 mois. Ces conditions ne s'appliquent pas aux actions de validation des acquis de l'expérience, aux actions inscrites à l'inventaire, ni aux actions inscrites dans le cadre du socle de compétences ou quand la période de professionnalisation est articulée avec le compte personnel de formation.

Les formations éligibles au dispositif de la période de professionnalisation sont les formations à visée qualifiante, c'est-à-dire les formations :

- débouchant sur un titre enregistré au répertoire national des certifications (RNCP) ou sur un certificat de qualification professionnelle ;
- ou débouchant sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- ou inscrites à l’inventaire (composé des certifications et des habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle).

Ce dispositif est également utilisable dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience ou en complément d’une action suivie dans le cadre du CPF.

Article 4

Entretien professionnel

Afin d’accompagner le salarié dans son parcours professionnel, l’entreprise doit mettre en place un entretien professionnel. Cet entretien est distinct de l’entretien annuel d’appréciation ou d’évaluation. Il porte sur les perspectives d’évolution professionnelle, en termes de qualification et d’emploi. Cet entretien remplace les entretiens prévus jusqu’ici par le code du travail (entretien de seconde partie de carrière, bilan d’étape professionnel, entretien de retour de congé de maternité...).

Cet entretien doit être réalisé tous les 2 ans. Le premier entretien doit avoir lieu avant le 8 mars 2016.

L’employeur doit informer le salarié au moment de son embauche de l’existence de cet entretien.

L’entretien fait l’objet d’un compte-rendu écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est également obligatoire à l’issue des périodes suivantes :

- congé de maternité ou d’adoption ;
- congé parental à temps plein ou à temps partiel ;
- congé de soutien familial ;
- congé sabbatique ;
- congé de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- mandat syndical.

Bilan récapitulatif

Tous les 6 ans, l’entretien professionnel est consacré à un bilan récapitulatif dont l’objet est de vérifier le respect des dispositions légales (notamment sur l’entretien professionnel tous les 2 ans).

Trois critères sont analysés :

- suivi d’au moins une action de formation ;
- progression salariale ou professionnelle ;
- acquisition d’éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l’expérience (VAE).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le bilan montre que les dispositions législatives sur les entretiens professionnels et qu’au moins deux des trois critères n’ont pas été respectés, l’entreprise doit abonder le compte personnel de formation du salarié concerné de 100 heures et verser à l’OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces 100 heures (le taux horaire étant fixé par décret).

Article 5

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Par accord du 10 novembre 2005, les partenaires sociaux ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les missions et le fonctionnement de cet observatoire sont définis dans l’accord formation du 10 novembre 2005.

En application de la loi du 5 mars 2014, les missions de l’observatoire sont étendues. L’observatoire, au travers des études et travaux qu’il conduit, appuie la CPNEFP dans l’élaboration et la mise à jour de la liste des formations éligibles au CPF.

Article 6

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

La loi du 5 mars 2014 réforme le financement de la formation professionnelle. Cette modification entre en vigueur en 2016 au titre de la collecte assise sur l'année 2015.

Toutes les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle sont collectées par un collecteur unique, l'OPCA de branche – actuellement l'AGEFOS PME – qui a conclu avec les organisations syndicales de la branche un protocole sur le fonctionnement d'une section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés est inchangée, à 0,55 % de la masse salariale.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus est fixée à 1 %, et elle est composée des contributions suivantes :

(En pourcentage.)

ENTREPRISES	PLAN de formation	CPF	PROFESSIONNALISATION	CONGÉ individuel de formation des salariés en CDI	FONDS paritaire de sécurisation des parcours professionnels
De 10 à 49 salariés	0,20	0,20	0,30	0,15	0,15
De 50 à 299 salariés	0,10	0,20	0,30	0,20	0,20
De 300 salariés et plus	–	0,20	0,40	0,20	0,20

Le présent article 6 remplace l'article 5 de l'accord du 10 novembre 2005.

Article 7

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le 1^{er} janvier 2015, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 20 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPI.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.