

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 3 DU 26 JUIN 2015
MODIFIANT L'ARTICLE 5.2 ET L'ANNEXE III
RELATIFS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550988M

IDCC : 3105

Entre :

Le SERQ,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Réécriture de l'article 5.2 de la convention collective

L'article 5.2 de la convention collective est réécrit comme suit :

« Les signataires de la présente convention collective adhèrent à l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale.

La formation doit être envisagée en tenant compte des besoins des salariés face au marché de l'emploi, mais aussi des demandes des habitants du champ d'action des régies.

Tout sera mis en œuvre pour permettre aux salariés des “régies”, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, d'envisager une formation adaptée à leurs besoins soit répondant à un projet professionnel individuel, soit répondant à l'amélioration de leur formation initiale, afin d'aider au retour ou à l'accès sur le marché de l'emploi traditionnel, avec le plus d'atouts possible.

L'élaboration des plans de formation au sein des “régies” sera l'occasion de travailler en partenariat avec les signataires de l'accord collectif, le comité national de liaison des régies de quartier, les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation localement, les autres intervenants professionnels et associatifs sur le quartier, et les habitants.

Afin de satisfaire à ces objectifs, les “régies” mettront tout en œuvre pour obtenir des financements spécifiques afin de permettre la réalisation des projets de formation.

Chaque “régie” adhérente a l'obligation d'adhérer à un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) défini en annexe III.

Le taux de participation à la formation professionnelle continue de chaque régie est conventionnellement fixé au minimum légal, augmenté d'un taux uniforme de 0,15 % de la masse salariale brute, quelle que soit la taille de la régie.

Cette sur-contribution financera la préparation et la mise en œuvre d'actions collectives de formation jugées stratégiques et prioritaires par les signataires du présent accord.

Par ailleurs, les régies de plus de 10 salariés ETP verseront une contribution conventionnelle complémentaire dont le niveau et l'affectation des fonds vers les priorités de formation de la branche sont discutés en commission paritaire nationale emploi formation et validés en commission paritaire nationale de négociation chaque année.

Les éléments relatifs à l'OPCA désigné, au contrat de professionnalisation, à la période de professionnalisation et au compte personnel de formation font l'objet d'une annexe III intitulée "Formation professionnelle". »

Article 2

Réécriture de l'annexe III de la convention collective relative à la formation professionnelle

L'annexe III de la convention collective est réécrite comme suit :

« Vu l'accord collectif national professionnel régies de quartier du 12 avril 1999 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ;

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de la formation professionnelle continue dans la réalisation du projet social des régies.

La formation professionnelle permet d'accéder à la qualification et au développement des compétences qui participent à l'entrée, au maintien ou au retour sur le marché du travail traditionnel et sécurisent les parcours professionnels.

Elle est également un outil à portée plus large, favorisant notamment un véritable accès à la citoyenneté.

La présente annexe tient compte de la réforme du 5 mars 2014, visant à créer une responsabilité individuelle (des salariés) et collective (des employeurs) dans la construction des parcours professionnels.

Elle repose sur un principe de solidarité entre les régies de toutes tailles afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés en renforçant la mutualisation des fonds, ce qui incite le développement de dispositifs spécifiques et innovants.

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation comme instance paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.

L'organisme désigné pour l'ensemble des régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des DROM-COM, du comité national de liaison des régies de quartier et entreprises et associations relevant du champ de la présente convention est l'organisme paritaire collecteur agréé Uniformalion.

A ce titre, Uniformalion aura notamment pour rôles :

- d'informer les adhérents et leurs salariés sur les dispositifs de formation, l'accès aux financements et le montage de dossiers financiers et pédagogiques ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises et associations dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et associations du secteur ;
- d'accompagner la CPNEF dans ses travaux.

Les entreprises et associations relevant du champ conventionnel de la branche verseront à Uniformalion les contributions légales et conventionnelles stipulées dans la clause financière relative aux contributions au titre de la formation professionnelle dans les régies.

Les fonds collectés devront permettre à Uniformalion :

- en tant qu'OPCA : de participer au financement des dépenses relatives au plan de formation, aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation, au bénéfice des entreprises et salariés de la branche.

De participer également au financement du FPSPP et des actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle complémentaire conformément aux priorités définies par la branche ;

- en tant qu'OPACIF : de participer à la prise en charge du congé individuel de formation au bénéfice des salariés de la branche.

Chaque année, la branche conviendra, dans le cadre d'un protocole de partenariat avec Uniformalion, d'engagements réciproques et de modalités de fonctionnement.

La branche s'assurera notamment de la mise en œuvre, par Uniformalion, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

Les dispositions de cet accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et associations relevant du champ conventionnel de la branche.

Cet accord est applicable pour une durée de 3 ans. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations 6 mois avant ce terme et de manière générale sur demande des parties.

Section 1

Conseil en évolution professionnelle

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

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et il est assuré par les institutions et organismes mentionnés dans la loi.

Les régies informent les salariés de l'existence du conseil en évolution professionnelle et des institutions et organismes mettant en œuvre ce service.

Section 2

Entretien professionnel

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

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est également 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 soutien familial, 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.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Section 3

Compte personnel de formation

Article 1^{er}

Alimentation du compte personnel de formation pour les salariés

Dispositions générales

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-11 du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

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

Le versement des contributions au titre du compte personnel de formation se fait auprès de l'OPCA désigné, sauf accord dérogatoire par accord d'entreprise.

Cas des salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année

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

Article 2

Abondement du compte personnel de formation pour les salariés

Abondement du compte personnel de formation de manière individuelle

Lorsque la durée de la formation retenue par un salarié est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation, il peut demander l'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de celle-ci conformément aux dispositions des articles L. 6323-4-II du code du travail.

Comme spécifié à l'article L. 6323-5 du même code, cet abondement en heures complémentaires est mentionné au compte personnel de formation mais n'entre pas dans le calcul du plafond prévu par l'article L. 6323-11.

Abondement du compte personnel de formation de manière collective

Conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir un abondement supplémentaire des comptes personnels de formation.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise devra abonder en priorité les comptes des salariés en parcours d'insertion, des salariés les moins qualifiés professionnellement, des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, des salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et des salariés à temps partiel.

Il devra également viser les formations soit permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, soit relevant de la liste prioritaire élaborée par la CPNEF.

Comme spécifié à l'article L. 6323-15 du code du travail, cet abondement supplémentaire n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte des salariés chaque année et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11 du même code.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail (voir section 2).

Article 3

Formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche

Formations rendues éligibles par la branche

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche des régies élabore chaque année une liste de formations éligibles au compte personnel de formation.

La liste doit recenser les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers spécifiques et des compétences recherchées au sein de la branche, et notamment des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et aux évolutions du marché de l'emploi.

Elle a pour objets de favoriser la progression des compétences des salariés de la branche et la mobilité professionnelle.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-6-II, de 1° à 4°, du code du travail, les formations inscrites sur la liste doivent figurer parmi les types de formations suivantes :

- formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du code du travail.

Cette liste sera diffusée aux régies, qui informeront leurs salariés.

Autres formations éligibles

Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, dont la liste est définie par décret, et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont éligibles, de droit, au compte personnel de formation.

La liste établie par la CPNEF s'inscrit, par ailleurs, en complémentarité :

- de la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- des listes élaborées par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF), étant entendu que, pour un salarié donné, seule la liste de la région où il travaille est pertinente en termes d'éligibilité.

Article 4

Formations suivies pendant le temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont soumises à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis :

- lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'un salarié d'une entreprise de 50 salariés ou plus n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien professionnel, des entretiens prévus au I de l'article L. 6315-1 et d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ou progressions salariale ou professionnelle ;
- lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- lorsqu'il s'agit d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

En vertu des dispositions de l'article L. 6323-18, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 5

Abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation

En vertu des dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié en heures complémentaires, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Ces heures complémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11.

Section 4

Période de professionnalisation

Article 1^{er}

Publics éligibles à la période de professionnalisation prévue par la branche

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent être mobilisées pour des salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu en application de l'article L. 1242-3 ;
- bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

Article 2

Formations éligibles à la période de professionnalisation prévue par la branche

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics éligibles à la période de professionnalisation par des actions de formation définies comme suit :

- 1° Des formations qui visent l'obtention d'une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.
- 2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;
- 3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 3

Priorités de formation pour les salariés de la branche

La CPNEF de la branche des régies de quartier et de territoire définit annuellement les publics prioritaires ainsi que les actions de formations prioritaires s'inscrivant dans le cadre de l'article L. 6324-1 précédemment cité.

Article 4

Durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du code du travail, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- 1° Aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;
- 3° Aux certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle (formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Article 5

Complément de financement de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est financée par l'OPCA Uniformation dans le cadre des sommes collectées et affectées à la professionnalisation.

La CPNEF de la branche des régies de quartier et de territoire définit annuellement les modalités de complément de financement de la période de professionnalisation dans le cadre de la contribution conventionnelle complémentaire fixée par la clause financière de la présente annexe.

Article 6

Tutorat

La branche encourage le recours au tutorat dans le cadre de ce dispositif, considérant l'accompagnement du salarié en période de professionnalisation comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ou de sa démarche de qualification.

Section 5

Tutorat

Article 1^{er}

Objet

La branche professionnelle des régies de quartier et de territoire affirme sa volonté de favoriser l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés dans l'entreprise, et particulièrement des salariés inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification.

Aussi, la branche s'engage en faveur du soutien et du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur.

A ce titre, la branche définit ses orientations et les modalités de mise en œuvre des dispositifs suivants :

- le tutorat interne ;
- la formation des tuteurs.

Article 2

Modalités de mise en œuvre du tutorat interne prévues par la branche

La branche encourage le recours au tutorat interne, considérant l'accompagnement du salarié par un salarié qualifié et expérimenté de la structure comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ou de sa démarche de qualification.

Il est rappelé que le tutorat est obligatoire pour les salariés en contrat de professionnalisation, conformément aux dispositions prévues par l'article D. 6325-6 du code du travail. Les modalités de tutorat de salariés en contrat de professionnalisation sont définies par les articles D. 6325-6 à D. 6325-10. Il est également obligatoire pour les salariés en contrat unique d'insertion.

L'OPCA désigné par la branche contribue au financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises et associations, pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation, selon les modalités prévues aux articles L. 6332-15 et D. 6332-91 du code du travail.

Le tutorat permet de favoriser la transmission des savoir-faire et le développement de l'autonomie professionnelle.

a) Choix et missions du tuteur

Le tuteur est un salarié permanent des régies de quartier. Il exerce une fonction d'encadrement et/ou d'accompagnement.

Il apporte progressivement au(x) salarié(s) les moyens de développer son (leur) autonomie et de s'adapter à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un territoire.

Le tuteur a pour missions, notamment :

- de participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié dans l'entreprise ;
- de transmettre ses connaissances, ses savoir-faire ;
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire et comportements professionnels ;
- d'évaluer régulièrement l'acquisition des connaissances, des compétences, des savoir-faire et comportements professionnels ;
- d'être une personne ressource pour le tuteuré ;
- de participer au suivi et à l'évaluation de la formation, le cas échéant.

Compte tenu des responsabilités qui lui incombent, le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour assurer ses fonctions auprès du bénéficiaire.

Choisi pour ses qualités professionnelles, humaines et pédagogiques, il peut suivre les activités de trois personnes au plus.

Un bilan de l'activité du tuteur est réalisé par la régie.

b) Formation des tuteurs

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, la branche encourage la formation des tuteurs.

Le CNLRQ (comité national de liaison des régies de quartier) pourra mettre en place une formation « Etre tuteur dans une régie de quartier » afin de les aider à remplir leurs missions.

L'OPCA désigné par la branche peut contribuer au financement des dépenses liées à la formation de tuteur de salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation selon les modalités prévues à l'article L. 6332-15 du code du travail.

c) Formation interne

La branche encourage le développement de la formation interne en situation de travail.

Section 6

Certificat de qualification professionnelle

La branche des régies de quartier et de territoire affirme sa volonté de développer des formations aboutissant à des qualifications sanctionnées par une certification.

Les connaissances et les compétences acquises dans le cadre de ces parcours de formation ne permettent pas à ce jour aux personnes d'acquérir un titre professionnel reconnu. Afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés des régies, favoriser leur retour à l'emploi et leur insertion professionnelle durable, la reconnaissance des compétences acquises via une certification apparaît capital.

L'enjeu de la certification est donc majeur dans la politique de formation de la branche.

L'accès à la certification est complexe pour les salariés des régies. Le développement de formations visant à préparer leur accès à la certification est une priorité de la politique de formation de la branche. A travers des formations réalisées dans le cadre du parcours des salariés à la régie, il s'agit de favoriser l'intégration durable des personnes fragiles au regard de l'emploi.

La branche souhaite promouvoir la création de certificat de qualification professionnelle inter-branches et de certificat de qualification professionnelle de branche et encourage les régies à se saisir de ces voies d'accès à la certification pour leurs salariés.

a) Certificat de qualification professionnelle interbranches

Afin de favoriser l'insertion professionnelle durable, la mobilité et l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi, la branche des régies de quartier et de territoire s'engage à favoriser la reconnaissance de capacités ou de compétences communes et transversales avec d'autres branches.

Ainsi, la démarche de CQPI de la branche vise notamment à répondre aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers d'un parcours qualifiant ;
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'employabilité et la mobilité professionnelle intersecteurs.

Cette démarche se concrétise par :

- le développement de CQPI existants ;
- la création de nouveaux CQPI en association avec d'autres branches professionnelles.

La CPNEF est notamment compétente pour la création de nouveaux CQPI en association avec d'autres branches.

La liste des CQPI, reconnus par la branche, est mise à jour régulièrement.

b) Certificat de qualification professionnelle de branche

La création des certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ouverts à des salariés et à des demandeurs d'emploi répond aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi au travers d'un parcours qualifiant ;
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche et des demandeurs d'emploi ;
- faciliter la mobilité professionnelle des salariés de la branche et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'insertion professionnelle durable des salariés de la branche et des demandeurs d'emploi.

La CPNEF est notamment compétente pour la création d'un CQP, l'élaboration, pour chaque CQP, d'un référentiel de compétences et de certification, l'étude des référentiels de formation ainsi que pour l'organisation de la procédure d'évaluation et de la délivrance des certificats de qualification professionnelle aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Les CQP de la branche sont accessibles par la voie de la validation des acquis de l'expérience, pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

La CPNEF habilite les organismes de formation habilités à dispenser les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance de CQP de la branche.

La liste des CQP, validés par la branche, est mise à jour régulièrement.

Section 7

Actions de formation prioritaires pour la branche

Les priorités de formation de la branche sont définies dans une annexe spécifique.

La branche revisite chaque année les priorités de formation.

Section 8

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1^{er}

Objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche.

L'observatoire est l'outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche.

Par ses travaux, l'observatoire alimente la réflexion des partenaires sociaux de la branche et constitue une aide à la définition de la politique emploi formation de la branche et notamment de ses priorités.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

Les travaux de l'observatoire constituent notamment un appui important dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme prévu par l'article L. 2241-4 du code du travail, ainsi que dans le cadre de démarches de création de certificats de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).

Les travaux de l'observatoire alimentent également le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), dans le cadre de son programme triennal d'évaluation des politiques d'information et d'orientation professionnelles, de formation professionnelle initiale et continue, d'insertion et de maintien dans l'emploi aux niveaux national et régional, comme prévu par les articles L. 6123-1 et R. 6123-1-2 du code du travail.

Article 2

Fonctionnement de l'OPMQ

L'observatoire est géré dans le cadre même de la commission paritaire nationale de la branche.

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

- promouvoir la réalisation des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles ;
- développer les partenariats.

La commission paritaire nationale emploi formation examinera les résultats des travaux de l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. La commission paritaire nationale emploi formation et Unifformation affecteront aux actions réalisées dans le cadre de cet observatoire un budget déterminé. Les travaux réalisés tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois, les compétences seront communiqués à Unifformation et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel. »

Article 3

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2015.

(Suivent les signatures.)