

Convention collective nationale

IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1551050M

IDCC : 3127

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du présent accord, après avoir analysé les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, et dans le cadre de l'ensemble des dispositions de la sixième partie, livre III, du code du travail et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, souhaitent poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur.

Cet accord traite de la formation des salariés des entreprises de services à la personne. Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers et de l'employabilité des salariés de la branche, levier pour plus de temps complet, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de services à la personne ont souhaité modifier les dispositions du chapitre II, partie III, de la convention collective des entreprises de services à la personne.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, qui comprend les DOM-COM, à l'exclusion des entreprises relevant de la mutualité sociale agricole.

Section 1

Objectifs de la politique de formation

Article 2

Objectifs généraux

Ces objectifs, pour les partenaires sociaux, portent sur la modernisation et la professionnalisation du secteur et s'articulent autour des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès aux formations (en cours d'emploi, formation en alternance, e-learning, FOAD...) et de validation des compétences totales ou partielles, afin d'augmenter

les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;

- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du compte personnel à la formation ;
- favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation déclarés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

Article 3

Priorités de formation

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus à l'article R. 2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans les objectifs prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

3.1. Qualification des salariés

L'objectif est de poursuivre et de renforcer un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences. Les actions menées doivent s'inscrire dans le cadre de parcours sécurisés visant l'obtention d'une qualification reconnue.

Une attention particulière est portée aux seniors, très nombreux dans ce secteur d'activité, pour accompagner leur évolution dans le métier et développer leur capacité à transmettre leurs compétences.

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés non qualifiés au sens de l'accord national interprofessionnel ou au regard des qualifications exigées par la réglementation du secteur des services à la personne, et notamment dans les emplois d'intervention et d'encadrement ;
- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d'une expérience dans l'emploi d'au moins 5 ans ;
- faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement et pour les emplois de direction ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation ;
- favoriser l'accès aux formations permettant la maîtrise des outils informatiques nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ou visé ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale, en particulier auprès des seniors.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP, qui les communique à l'OPCA désigné.

3.2. Publics prioritaires

Les partenaires sociaux définissent deux grandes catégories de publics prioritaires au sein de la branche professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs de formation professionnelle continue (plan de formation, période de professionnalisation et compte personnel de formation). Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord.

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : les intervenants non qualifiés, les salariés à temps partiels, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Deuxième priorité : les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi d'encadrement et les cadres pour favoriser l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils exercent et des exigences législatives ou réglementaires.

Pour ces publics, les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs suivants :

Pour les intervenants non qualifiés, les jeunes et les seniors (visés *supra*) :

- faciliter l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue en développant la démarche d'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française ;
- renforcer les compétences techniques, organisationnelles et aptitudes de service ainsi que l'acquisition des compétences liées aux services associés, en vue d'atteindre une qualification ;
- faciliter l'accès à un parcours qualifiant ;
- développer la formation à la prévention des risques liés aux publics fragiles, notamment par l'obtention de l'attestation « prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC1).

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, la branche décide de :

- veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- favoriser la mise en place de parcours d'intégration, notamment par la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié ;
- favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base (socle de compétences et de connaissances).

Pour les salariés n'intervenant pas à domicile et les cadres :

- pour les salariés n'intervenant pas à domicile : le développement des compétences techniques, organisationnelles et relationnelles (aptitudes de service face au client) ;
- pour les cadres :
 - les certifications au moins de niveau II enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation permettant la direction d'établissements ou de services sociaux ou médico-sociaux ;
 - le développement des compétences commerciales (notamment concernant la dimension « services »), d'organisation, de gestion des structures (légalisation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management des équipes (notamment le tutorat et l'accompagnement des salariés en alternance) ;
 - le développement de démarches de gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Section 2

Favoriser l'insertion dans la branche par une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue

La branche des entreprises privées de services à la personne est une branche récente dont le développement passe par le recrutement de personnels qualifiés. Aussi, les parties affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre les filières de qualification de la branche de manière cohérente entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Elles souhaitent développer activement les liens nécessaires entre formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale pour une professionnalisation efficace et la création de véritables projets de carrière, notamment par le biais de l'alternance.

Article 4

Préparation opérationnelle à l'emploi

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, sous réserve du maintien du financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés en CPNEFP.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Article 5

Contrat de professionnalisation

5.1. Publics

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi. Il est admis que les personnes âgées de 26 ans et plus, sortant d'un contrat aidé, puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

NB. – La réglementation des services à la personne impose l'âge de 18 ans révolus pour exercer une activité auprès des publics fragiles.

Sont considérées prioritaires les personnes âgées de moins de 26 ans 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, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les entreprises peuvent étudier, avant chaque embauche en contrat de professionnalisation, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi.

5.2. Durée du contrat et de la formation

Durée du contrat :

- 6 à 12 mois pour les CDD ;
- 6 à 12 mois pour l'action de professionnalisation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour les publics prioritaires (cf ci-dessus).

Lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour l'obtention des qualifications conduisant à :

- un titre ou un diplôme ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective.

Durée des actions de formation et assimilées :

La durée des actions de formation et assimilées (accompagnement et évaluation) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (contrat à durée déterminée) ou de l'action de professionnalisation (contrat à durée indéterminée).

La durée des actions de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut être comprise entre 25 % et 40 % de la durée du contrat (ou de la professionnalisation pour un contrat à durée indéterminée), lorsque la nature de la qualification visée l'exige, ou pour les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue ;
- les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
- les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;
- les personnes en situation d'illettrisme ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise.

A noter : le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel, dans le respect des conditions précisées ci-dessus, notamment de la durée de la formation par rapport à la durée du contrat. L'organisation du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'acquisition de la qualification visée.

5.3. Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

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

5.4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur, pour toute entreprise signant un contrat de professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (avec un maximum de deux bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Un travail sera conduit avec l'OPCA de la branche pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifiques pour la formation et le suivi des tuteurs.

5.5. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale légale, calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Article 6

Contrat d'apprentissage

Bien que très peu organisé au sein de la branche, les partenaires sociaux considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder à certains métiers de la branche. Ils conviennent de financer, en priorité, les diplômes et titres professionnels figurant sur la liste établie par la CPNE.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une véritable réflexion en matière d'apprentissage en vue de le développer au sein des entreprises et de permettre l'accès aux métiers de la branche par cette voie.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises à verser leur taxe d'apprentissage à AGEFOS-PME en tant qu' OCTA de la branche.

Section 3

Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche
et l'accès à une qualification

Article 7

A l'initiative de l'employeur

7.1. Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés et le développement de leurs compétences. Il vise le développement de l'évolution professionnelle des salariés dans une perspective qualifiante et assure le maintien de la compétitivité des entreprises.

Chaque entreprise, quel que soit son effectif, élabore un plan annuel de formation, dans le respect des dispositions du code du travail, tant en ce qui concerne sa construction qu'en ce qui concerne les obligations d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- les actions de formation retenues dans le respect des orientations définies par la CPNEFP de la branche : actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation visant l'entretien et le développement des compétences ;

- les dispositions prises en matière d'information des salariés, notamment sur les dispositifs de formation visant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

7.2. Périodes de professionnalisation

7.2.1. Publics

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

7.2.2. Durée

La durée minimale de formation suivie par les bénéficiaires d'une période de professionnalisation ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les actions de validation des acquis de l'expérience, l'abondement du compte personnel de formation et les formations inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

7.2.3. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès réglementaire au socle de connaissances et de compétences ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent être abondées par le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues à l'article 8.1.4.

7.2.4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur formé, pour toute période de professionnalisation mise en œuvre dans l'entreprise au bénéfice d'intervenant à domicile.

Un tuteur ne peut accompagner plus de trois salariés en période de professionnalisation.

Un travail sera conduit avec l'OPCA pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifique pour la formation et le suivi des tuteurs ⁽¹⁾.

7.3. Développement du tutorat

La fonction tutorale est mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation en alternance (période et contrat de professionnalisation).

Le tuteur est désigné par l'employeur en priorité parmi les salariés seniors tel que le prévoit l'article V du chapitre III de la partie III de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ayant 2 ans minimum d'expérience dans le secteur, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs de la formation.

(1) En fonction des référentiels correspondant aux qualifications visées, notamment pour les personnes n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue et dans le cadre d'une qualification diplômante.

Le tuteur a pour missions :

- d’accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d’aider, d’informer, de conseiller et de guider les salariés de l’entreprise qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l’exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d’une formation spécifique.

Les partenaires sociaux conviennent que l’organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L’employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La spécificité du travail au domicile des particuliers conduit les partenaires sociaux à engager un travail d’ingénierie pour la mise en œuvre de modalités innovantes d’exercice du tutorat, et de construction de parcours de formation adaptés au bénéfice des tuteurs.

Article 8

A l’initiative du salarié

8.1. Compte personnel de formation

8.1.1. Conditions d’ouverture et de calcul des droits

Le compte personnel de formation (CPF) est institué par les articles L. 6111-1 et L. 6323-1 et suivants du code du travail à effet du 1^{er} janvier 2015 au bénéfice de chaque personne âgée d’au moins 16 ans, qu’elle soit salariée, demandeur d’emploi ou accompagnée dans un projet d’orientation ou d’insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d’aide par le travail mentionné au *a* du 5° du I de l’article L. 312-1 du code de l’action sociale et des familles. Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l’âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d’apprentissage, s’il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l’ensemble de ses droits à la retraite.

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.

Pour les salariés à temps partiel, l’alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n’entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode du calcul du plafond de 150 heures.

8.1.2. Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu’elle soit salariée ou demandeur d’emploi, pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu’avec l’accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

8.1.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte et mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Sont également éligibles au CPF :

- les formations visées par la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche conformément aux dispositions du 1° du I de l'article L. 6323-16 du code du travail
- les formations visées par les listes nationales et régionales élaborées conformément aux dispositions des 2° et 3° du I de l'article L. 6323-16 du code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations.

8.1.4. Politique d'abondement

Au regard des besoins de qualification des salariés de la branche et indépendamment de l'abondement obligatoire prévu par l'article L. 6323-13 du code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'abondement ambitieuse, en particulier en faveur des salariés à temps partiel, en prévoyant d'y affecter une contribution conventionnelle de 0,1 % de la masse salariale. Cette contribution pourra être complétée par des financements au titre des périodes de professionnalisation. Pour plus de souplesse, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin d'en fixer les modalités, en particulier de définir les certifications prioritaires, les publics concernés, et la nature de l'abondement au regard des fonds disponibles.

8.1.5. Financement

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les partenaires sociaux conviennent de confier à la section paritaire professionnelle des entreprises privées de services à la personne le soin de déterminer les enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

8.1.6. Période de transition

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs informeront les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

8.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

8.2.1. Principes généraux

La validation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP.

8.2.2. Modalités de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent que l'accompagnement VAE est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit de droit dans le cadre du compte personnel de formation, soit dans le cadre d'un congé de VAE.

Les actions de formation nécessaires à l'obtention du diplôme (du titre ou du CQP) visé sont éligibles.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié qui en fait la demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

8.2.3. Jury

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

Section 4

Outils d'aide au départ en formation, à l'orientation et à la définition d'un projet professionnel

Ce chapitre a une finalité pédagogique et liste les outils sur lesquels les salariés peuvent s'appuyer pour définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, tel que le prévoit la législation au jour de la signature du présent accord.

Article 9

Entretiens professionnels

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Cet entretien 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 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 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article

L. 1225-47 du même 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.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document. Une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil (www.agefos-pme.com).

Article 10

Passeport formation

Le passeport formation est établi à l'initiative du salarié, qui en garde la propriété.

Tout salarié peut obtenir le passeport auprès de son employeur ou auprès du système d'information mis en place par la Caisse des dépôts et consignations.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

Article 11

Bilan de compétences

11.1. Principes généraux

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

11.2. Modalités de départ en formation

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre d'un congé de bilan de compétences (FONGECIF).

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et financé en priorité dans le cadre du CIF, ou dans le cadre du plan de formation avec l'accord de l'employeur.

Article 12

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés

dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

Section 5

Suivi de la politique de branche

Article 13

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Au regard des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a un rôle déterminant à jouer.

13.1. Missions de la CPNEFP

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur d'activité.

A ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;
- élaborer et mettre à jour régulièrement la liste des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche ;
- structurer et piloter la politique d'apprentissage de la branche.

La CPNEFP examine, chaque année, le rapport réalisé par l'OPCA destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

13.2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par son suppléant.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Un représentant de l'OPCA de la branche est associé à titre technique aux travaux de la CPNEFP, sans droit de vote.

13.3. Fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans. Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeurs. La commission se réunit au moins deux fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les organisations représentatives du présent accord.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Par ailleurs, les frais liés à ces réunions leur sont remboursés en fonction des accords sur le fonctionnement du paritarisme.

Les décisions sont prises comme suit :

- vote par collège : les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège au premier tour ;
- vote à la majorité des membres : les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, en cas de second tour.

Seul le membre titulaire dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Le secrétariat est attribué par décision de la CPNEFP.

Un compte rendu sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

Article 14

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

14.1. Missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)

Les missions d'observation essentielles sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises des SAP ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers ;
- un travail de veille et d'analyse des certifications éligibles au CPF et intéressant la branche afin de mettre à jour la liste établie par la CPNE.

Ces travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

14.2. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Missions du CPPO

Le CPPO dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- élaborer et suivre le budget de fonctionnement de l'observatoire ;
- veiller au suivi et à la validation des travaux avant transmission à la CPNEFP ;
- définir les modalités de communication.

Composition du CPPO

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) est constitué dans la branche. Le CPPO est composé paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Fonctionnement du CPPO

Le CPPO se réunira deux fois par an sous les mêmes conditions que la CPNEFP.

Par voie de convention entre la CPNEFP et l'OPCA, les moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA seront précisés.

Le CPPO rend compte de ses travaux aux membres de la CPNEFP.

Financement

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Section 6

Dispositions financières

Afin de donner toute son ampleur à la politique de formation de la branche, les partenaires sociaux décident de se doter de moyens financiers significatifs en adéquation.

Article 15

Désignation de l'OPCA-OCTA

Les partenaires sociaux renouvellent la désignation d'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle. Ils recommandent AGEFOS-PME comme OCTA de la branche dans les conditions prévues à l'article 6.

Article 16

Financement de la formation professionnelle

16.1. Taux de contribution légale à la formation professionnelle

Les employeurs consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieur à 150 € ;
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS-PME.

16.2. Taux de contribution conventionnelle à la formation et affectation

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche dans le but d'assurer la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution est de :

- 0,10 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,40 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 20 salariés ;
- pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la contribution conventionnelle est dégressive, elle est de 0,20 % la première d'année d'application, de 0,30 % la deuxième année d'application et de 0,40 % à partir de la troisième année d'application.

Cette contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Il s'agit tout aussi bien de répondre à des besoins au titre du plan de formation que de la professionnalisation, de prendre en charge les coûts pédagogiques, comme les rémunérations et, le cas échéant, les frais annexes. Les partenaires sociaux décident que 0,10 % de la contribution conventionnelle est réservée à une politique d'abondement du CPF, en particulier en faveur des salariés à temps partiels (cf. art. 8.1.4 « Politique d'abondement »).

La contribution conventionnelle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

16.3. Tableau récapitulatif

DISPOSITIF	< 10 SALARIÉS	10 À 19 SALARIÉS	20 À 49 SALARIÉS	50 À 299 SALARIÉS	300 SALARIÉS et +
CIF		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,10 %	
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSP		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Contribution conventionnelle	0,10 %	Année 1 : 0,20 % Année 2 : 0,30 % Année 3 : 0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
Total légal + contribution conventionnelle	0,55 % + 0,10 % = 0,65 %	Année 1 : 1,20 % Année 2 : 1,30 % A partir de la 3 ^e année : 1,40 %	1,40 %	1,40 %	1,40 %

Article 17

Financement du paritarisme

Conformément à l'article 2 de l'accord de branche sur le financement du paritarisme, La contribution assise sur la masse salariale brute des entreprises au-delà du taux légal est entièrement dédiée au financement du paritarisme et sera collectée par l'AGEFOS-PME.

Section 7

Dispositions diverses

Article 18

Révision et négociation

Cet accord est à durée indéterminée et peut être dénoncé par l'une des parties dans un délai de 6 mois à la date anniversaire de la signature. Toutefois, les partenaires conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 19

Dépôt et date d'application

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 20

Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FSS CFTC.