

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES  
ET DE PRÉVOYANCE**  
**(Personnel)**  
**(9 décembre 1993)**

---

AVENANT N° 1 DU 7 JUIN 2019  
À L'AVENANT N° 17 DU 3 MAI 2016 RELATIF AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION  
ET RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE (PRO A)

NOR : ASET1951092M

IDCC : 1794

---

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Par accord du 3 mai 2016, les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance ont prévu des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'ensemble de la formation professionnelle. À ce titre, les partenaires sociaux ont inscrit à l'agenda social pour l'année 2019 la révision de l'accord de branche portant sur ce sujet.

Toutefois, ils souhaitent rapidement ouvrir et faciliter l'accès pour les salariés en poste au nouveau dispositif créé par la loi, relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A. Ils souhaitent également élargir les publics et les formations éligibles à l'allongement de la durée du contrat de professionnalisation au-delà de 12 mois.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle, intégrant les dispositions de la réforme.

À ce titre, il est convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Entreprises concernées. – Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, quels que soient leurs effectifs. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Seuls les articles 7 et 14.1 de l'annexe II-B relative à la formation professionnelle tout au long de la vie sont modifiés, les autres dispositions de l'accord du 3 mai 2016 restent inchangées.

## **Article 2**

### *Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A*

L'article 7 « Les périodes de professionnalisation » du titre I de l'annexe II-B « La formation professionnelle tout au long de la vie » est supprimé et remplacé comme suit :

#### « Article 7

#### *Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou évolution professionnelle par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail.

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance. »

### **Article 3**

#### *Contrat de professionnalisation*

L'article 14.1 « Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation » du titre IV de l'annexe II-B « La formation professionnelle tout au long de la vie » est supprimé et remplacé comme suit :

#### « Article 14.1

##### *Recours au dispositif des contrats de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation est 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 ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

Le contrat de professionnalisation a pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail.

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation. »

#### **Article 4**

##### *Dispositions finales*

Le présent avenant prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 7 juin 2019.

(Suivent les signatures.)