

Brochure n° 3225

Convention collective nationale
IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS

ACCORD DU 18 JUIN 2019
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1951264M
IDCC : 1266

Entre :

SNRC ;

SNERS,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche du personnel des entreprises de restauration de collectivités représente près de 110 000 salariés dont un sur trois part en formation chaque année. La branche a délivré 264 Certificats de qualification professionnelle en 2017 et environ 400 000 heures de formation.

Fort de ce constat et des spécificités liées au secteur de la restauration de collectivités, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, décliner dans la branche les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 tout en s'inscrivant dans leurs engagements de négociation triennale tels que prévus au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation de leur parcours professionnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2020 et impactent les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

C'est la raison pour laquelle les parties entendent réaffirmer le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution, le déroulement de carrière des salariés des entreprises de la restauration collective.

La branche de la restauration collective est par ailleurs dotée depuis l'accord collectif du 2 décembre 2014, d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP-RC) aux fins de :

- affirmer l'identité et les spécificités de la branche ;
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et la formation professionnelle ;
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

À travers cet accord, les partenaires sociaux se donnent comme objectifs de :

- rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant la coarticulation des dispositifs de formation ;
- favoriser l'accès à la formation notamment pour les publics les moins qualifiés (en deçà du niveau CAP) et pour les travailleurs en situation de handicap ;
- maintenir et développer l'employabilité des salariés plus particulièrement des seniors ;
- assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation ;
- développer les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), plus – spécifiquement pour faciliter l'insertion durable des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité ;
- favoriser la transmission des savoirs et des compétences, notamment par les actions de tutorat ;
- favoriser l'accès aux parcours professionnels, et ainsi le déroulement de la carrière professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation est un levier d'action essentiel dans la plupart des accords et des négociations engagées ou à venir, tant dans la branche professionnelle que dans les entreprises (classifications, travailleurs en situation de handicap, égalité femme/homme, pacte de responsabilité...).

Les parties confient à la CPNEFP-RC la révision, si nécessaire, des priorités de formation et de publics au regard du secteur d'activité et de l'évolution des emplois.

Cet accord annule et remplace l'accord de branche du 7 février 2005. Il reprend l'ensemble des accès, outils, moyens et rôles des acteurs de la formation professionnelle pour les spécifier au personnel des entreprises de la restauration de collectivités.

Afin de répondre à l'ensemble de ces objectifs et priorités, les parties signataires s'accordent sur les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Article 2

Favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle

Quatre voies d'accès à la formation professionnelle peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié :

- le plan de développement des compétences ;
- le compte personnel de formation ;
- le compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ;
- les dispositifs de formation par alternance ;

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'articulation des dispositifs de formation, afin de rendre chaque salarié acteur de la sécurisation de son parcours professionnel, dans une logique d'optimisation des moyens au bénéfice des salariés et des entreprises de la branche.

Article 2.1

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le plan de développement des compétences permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser, à moyen terme, les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

2.1.1. Les départs en formation

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Parmi les actions de formation non obligatoires, les formations qui concourent au développement des compétences peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 100 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 6 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours et en forfait heures sur l'année.

L'entreprise rembourse dans la limite d'un plafond de 70 € et sur présentation de justificatifs les frais exposés par le salarié relevant de la catégorie socio-professionnelle employé, au titre de la garde d'enfant(s) de moins de 15 ans ou d'un ascendant à charge ou d'un enfant en situation de handicap, rattachés au foyer fiscal, dès lors que la formation est suivie en dehors du temps de travail et d'une durée d'au moins 2 jours consécutifs.

Article 2.2

Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015. Le solde des heures de DIF et les heures de CPF inscrites au 31 décembre 2019, sont convertis en euros à compter du 1^{er} janvier 2019 selon un taux de 15 € par heure.

Chaque titulaire d'un compte personnel formation a connaissance du crédit de son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit sur www.moncompteactivite.gouv.fr. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Le CPF permet un accès à la formation initié par le salarié. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF pendant le temps de travail, une autorisation d'absence préalable de l'employeur, demandée dans les délais prévus au 2.2.2, est nécessaire.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir, en considération des besoins et spécificités liés au secteur d'activité de la restauration de collectivités, cet accès à la formation pendant le temps de travail,

notamment lorsque le projet d'évolution du salarié est en lien avec le poste qu'il occupe dans l'entreprise. À ce titre, des abondements pourront être financés par l'opérateur de compétences ou l'employeur.

2.2.1. Alimentation du CPF

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Ainsi, une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail jusqu'à un plafond de 5 000 €.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel volume d'heures acquis au titre du DIF communiqué au salarié début 2015, converti en euros à compter du 1^{er} janvier 2019 et à utiliser avant le 1^{er} janvier 2021.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

2.2.2. Départ en formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le CPF peut être mobilisé à tout moment, par la personne bénéficiaire, tant pendant qu'en dehors du temps de travail.

Pour les départs en formation pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur 60 jours calendaires avant le départ en formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, et 120 jours calendaires avant le départ en formation si celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.

À réception de la demande du salarié, l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'employeur est ainsi en droit de refuser l'absence du salarié, sous réserve de le motiver. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'employeur peut être source de proposition en matière de priorisation des formations éligibles au CPF en lien avec les actions que l'entreprise serait à même d'accepter. Dans ce cadre, l'employeur peut financer des abondements en cas de crédit insuffisant du compte CPF du salarié concerné.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, il est rappelé qu'à défaut d'acceptation de l'autorisation d'absence par l'employeur, le salarié conserve la possibilité de mobiliser son CPF sur son temps personnel ou dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

2.2.3. Formations éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

2.2.4. Cas d'abondements du CPF

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, les partenaires sociaux demandent à ce que l'OPCO puisse abonder les formations acceptées par l'employeur au titre du CPF, par tous fonds disponibles, notamment issus de versements volontaires. Au demeurant, le salarié employé dans une entreprise de moins de 50 salariés pourra bénéficier, sous réserve des fonds disponibles, d'un abondement de son CPF dans le cadre de la mobilisation des fonds mutualisés au titre du plan de développement des compétences par l'opérateur de compétences compétent.

Lorsque le salarié mobilise son CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche et qu'il ne dispose pas d'un crédit suffisant pour financer la totalité des coûts pédagogiques, l'employeur financera l'éventuel reste à charge auprès de l'organisme de formation.

Pour les salariés en situation de handicap reconnus RQTH qui mobilisent leur CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche, leur crédit disponible sera mobilisé à hauteur de 50 % du solde disponible sur leur compte CPF, la différence du coût pédagogique étant financée par l'employeur auprès de l'organisme de formation.

Lorsque le coût de la formation qu'il souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, le salarié peut financer des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

L'employeur peut également abonder le CPF en tant que de besoin, selon sa libre appréciation. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

Article 2.3

La mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le CPF de transition professionnelle vise des projets de formation potentiellement longs et peut s'effectuer pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition professionnelle.

Article 3

Mobiliser les outils d'orientation et formation et sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle

Pour faciliter l'accès à la formation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler et adapter les outils proposés par la législation en vigueur, à savoir :

- des outils d'orientation et de qualification ;
- des outils de sécurisation des parcours professionnels.

Article 3.1

Les outils d'orientation et qualification

L'identification d'un besoin en formation ou la valorisation de compétences peut s'effectuer grâce à différents dispositifs dont :

- l'entretien professionnel ;
- le conseil en évolution professionnelle ;
- le bilan de compétences ;
- la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'intérêt de chacun de ces outils d'orientation et de qualification, accessibles à tout salarié au cours de sa vie professionnelle.

Les salariés peuvent également compléter leur passeport orientation formation et compétences sur le site qui leur est dédié dans le cadre du compte personnel de formation : www.moncompteactivite.gouv.fr.

3.1.1. Les entretiens professionnels

Objet et organisation des entretiens professionnels

L'entretien professionnel représente l'outil d'orientation principal des salariés dans l'entreprise.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail du salarié ni de l'entretien professionnel renforcé visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est réalisé au moins une fois tous les 6 ans et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est également l'occasion de délivrer au salarié une information concernant la validation des acquis de l'expérience, l'activation par le salarié de son compte personnel de formation et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que le conseil en évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé qu'il bénéficie tous les 6 ans, de façon distincte de l'entretien professionnel renforcé, d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est par ailleurs proposé 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 code du travail, 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 (outre les dispositions spécifiques liées aux mandats).

À l'initiative du salarié, cet entretien peut alors être organisé à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien professionnel qui se tient au retour de l'un de ces congés constitue le nouveau point de départ du délai de 6 ans, mentionné ci-dessus.

Cet entretien se réalise pendant le temps travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels.

Entretien professionnel renforcé

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel renforcé a également pour objet de faire 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 également lieu à la rédaction d'un document dont une copie numérique ou papier est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années du/des entretien(s) professionnel(s) au (x) quel(s) il a droit et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation.

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En outre, cet état des lieux récapitulatif permet de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire sur la période considérée.

La progression professionnelle s'entend comme l'ensemble des savoirs mobilisés par le salarié, lui permettant de progresser et donc de valoriser le développement de son employabilité, notamment sur un CV. La progression professionnelle ne se limite pas à la mobilité professionnelle marquée par un changement de poste. Elle peut également se traduire par un élargissement des missions confiées au salarié tout en restant sur le même poste ou encore une montée en expertise sur l'une des missions du salarié. La progression professionnelle s'inscrit aussi dans les changements de poste en restant au même niveau mais en mobilisant de nouveaux savoirs, ou en évoluant de niveau dans sa filière ou une autre filière.

La progression salariale, quant à elle, s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...), initiée par l'employeur, au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective.

Suivi en cas de transfert du contrat de travail entre deux entreprises de la branche

En cas de transfert de salariés entre deux entreprises de la branche dans les conditions de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, notamment lors d'un transfert de marché, chaque entreprise cédante s'engage à attester par écrit dans la fiche signalétique de transfert la réalisation de ses obligations en matière de formation et notamment d'entretien professionnel, pour la période sous sa responsabilité au moment du transfert ; à savoir que les collaborateurs transférés ont :

- bénéficié d'un ou plusieurs entretiens professionnels en précisant la ou les dates ;
- suivi ou non d'une ou plusieurs formations en précisant lesquelles (intitulé, durée, cadre de réalisation) ;
- obtenu ou non une progression professionnelle ou salariale, en précisant lesquelles ;
- obtenu ou non un ou plusieurs éléments de certification par la formation ou la VAE, en précisant lesquels.

L'employeur repreneur s'engage à réaliser un entretien professionnel à l'occasion du transfert effectif du contrat de travail et à permettre, au vu de l'entretien, un accès prioritaire à la formation, si nécessaire, au cours de l'année qui suit la date du transfert effectif du contrat.

En cas de transfert du contrat de travail intervenant en cours de réalisation d'une formation préparant à un CQP de la branche, l'entreprise cédante et l'entreprise repreneuse s'engagent à ce que le salarié transféré poursuive sa formation jusqu'à son terme. Elles financent le coût de la formation au prorata du temps passé dans chacune des entreprises.

3.1.2. Le conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tout moment d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le salarié est ainsi accompagné dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. L'opérateur du CEP facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

3.1.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire état de ses motivations professionnelles et personnelles, afin d'envisager les orientations possibles tant en matière d'emploi que de formation, dans ou hors du secteur d'activité où il exerce.

Il peut venir en complément de l'entretien professionnel ou encore du conseil en évolution professionnelle qui pourrait être demandé par le salarié auprès des organismes compétents pour le délivrer.

Le salarié, acteur principal de son orientation, peut bénéficier d'un bilan de compétences notamment dans le cadre de son CPE.

3.1.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale d'une année en rapport avec la validation recherchée.

Les parties confirment leur volonté de développer la VAE et demandent à l'OPCO de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

Article 3.2

La sécurisation des parcours professionnels

Outre l'orientation des salariés, les partenaires sociaux et le législateur organisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés grâce à un ensemble de dispositifs prioritaires de professionnalisation.

3.2.1. Le socle de connaissances et de compétences

Les partenaires sociaux confirment leur attachement à l'accompagnement des salariés ne disposant pas de l'ensemble des capacités nécessaire à la progression professionnelle.

À ce titre, les partenaires sociaux s'engagent à développer et promouvoir le recours au certificat Cléa de façon contextualisée selon les nouvelles conditions réglementaires.

3.2.2. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi participe de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, en leur permettant d'acquérir un socle de compétences nécessaires à l'entrée en fonction

dans l'entreprise. La préparation opérationnelle à l'emploi engage l'entreprise à une proposition d'emploi à l'issue de la formation.

Il appartient à l'OPCO de mobiliser tous budgets disponibles pour favoriser la mise en œuvre des formations dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit mobilisée à titre individuelle ou collective par l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Article 4

Développer l'alternance

Article 4.1

Le contrat d'apprentissage

Outre le contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le contrat d'apprentissage représente une autre forme de contrat en alternance à promouvoir.

À ce titre, il est rappelé que le contrat d'apprentissage concerne prioritairement des jeunes de moins de 30 ans et permet d'acquérir, par l'alternance entre des formations et une expérience en entreprise, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, la durée du contrat d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 3 ans, en fonction de la durée de formation.

La formation pendant le contrat d'apprentissage est délivrée par un centre de formation d'apprentis.

L'apprenti est suivi dans l'entreprise par un maître d'apprentissage.

Article 4.2

Le contrat de professionnalisation

Afin de favoriser le développement de l'insertion et de la réinsertion professionnelle par l'intermédiaire du contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert à toute personne active en âge de travailler, notamment les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi.

Il vise l'acquisition par la formation d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP) ou d'une qualification (CQP non inscrit ou formation visant un métier repéré sur la classification de la convention collective nationale).

De manière expérimentale, par dérogation à l'article L. 6314-1 du code du travail et dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, notamment d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail.

4.2.1. Durée des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Afin d'ouvrir les contrats de professionnalisation au plus grand nombre de candidats, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de l'action de professionnalisation au-delà de la durée prévue de 6 à 12 mois, dans la limite de 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des actions de professionnalisation envisagées par le salarié.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée ou bénéficiaires de minima sociaux), la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

4.2.2. Durée des actions de formation

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques compris dans le cadre d'un contrat de professionnalisation s'étend au-delà des 15 à 25 % de la durée du contrat prévus par la loi, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des formations identifiées par le salarié et l'entreprise.

4.2.3. Modalités de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation se traduit par une alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'employeur s'engage à rémunérer le salarié titulaire du contrat de professionnalisation conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

Le salarié s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

Article 4.3

La reconversion ou promotion par alternance

La reconversion ou 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 professionnelle par des actions de formation. Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, elle concerne uniquement les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au RNCP ;
- qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;
- reconnue par une convention collective nationale de branche.

Article 4.4

Le développement de la fonction tutorale

Les parties considèrent que le développement de la fonction tutorale – entendue comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la reconversion ou promotion par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage – est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle par alternance.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage suppose le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins

équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

- les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

À ce titre, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'entreprise veillera à ce que l'exercice de la fonction de tutorale n'affecte pas la rémunération globale du salarié tuteur.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur/maître d'apprentissage doit avoir bénéficié d'une formation spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

La fonction tutorale a pour objet de :

- aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par alternance ;
- accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ; 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 ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur/maître d'apprentissage suit les activités d'un alternant ou de deux alternants au plus s'ils sont sur le même site. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur/maître d'apprentissage assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par l'alternant, de compétences professionnelles ou l'initie à différentes activités professionnelles.

Le tuteur/maître d'apprentissage et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par l'alternant se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Le tuteur/maître d'apprentissage aura un entretien avec son supérieur hiérarchique et/ou le responsable des ressources humaines afin d'évaluer les conditions d'exercice du tutorat et procéder, si besoin, aux régularisations nécessaires pour un bon exercice de sa mission formatrice.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi des alternants.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les collaborateurs qui exercent une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficient d'une prime de tutorat. Cette prime est calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou de la reconversion ou promotion par alternance. En cas de départ anticipé de l'apprenti de l'entreprise, une prime calculée au *pro rata temporis* sera accordée au tuteur.

En cas de transfert de marché, le nouvel employeur s'engage à identifier un nouveau tuteur/maître d'apprentissage si celui-ci n'a pas fait l'objet d'un transfert.

Article 5

Favoriser et optimiser le recours aux différentes modalités de formation

Pour permettre l'accès à la formation pour le plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et en particulier toutes les modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi.

Article 5.1

Développer la formation de façon multimodale

Qu'il s'agisse de formation en présence d'un formateur interne ou externe, à distance, en situation de travail ou encore en parcours regroupant différentes formes d'apprentissage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises dans la mobilisation d'un large panel de pédagogies, afin de faciliter l'accès aux savoirs.

Ces différentes méthodes pédagogiques de formation peuvent faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre d'un dispositif de formation, dès lors que l'action répond aux critères définis par la législation en vigueur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance requiert :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La loi du 5 septembre 2018 consacre l'action de formation en situation de travail (dite AFEST) qui permet de former les salariés aux lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail.

Pour recourir à l'AFEST, l'entreprise doit prévoir :

- l'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
- la désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives – distinctes de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail – permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation

Article 5.2

Coarticulation des modalités pédagogiques

La coarticulation des modalités pédagogiques participe à l'augmentation des possibilités de départ en formation. Ainsi, les partenaires sociaux demandent que les entreprises, avec l'aide de l'OPCO,

développent une ingénierie financière optimale et valorisent, par les prises en charge financières différenciées, tant les formations en présentiel que celles à distance ou en situation de travail.

L'OPCO, dans ses missions d'appui conseil pour le développement de la formation professionnelle appuiera les entreprises, tout particulièrement les TPE-PME, y compris financièrement, dans le déploiement des nouvelles techniques d'apprentissage.

La combinaison entre les différentes formes d'apprentissage est ainsi privilégiée, afin de maximiser l'acquisition de savoirs par les salariés.

Article 6

Optimiser le financement de la formation

Article 6.1

Contributions des entreprises

Chaque entreprise contribue au financement de la formation professionnelle dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ainsi, la contribution unique des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance est de 1,68 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de 11 salariés et plus, et de 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Les partenaires sociaux laissent à l'entreprise le choix d'effectuer des versements volontaires supplémentaires à l'OPCO.

Quelles que soient les décisions de l'entreprise à cet égard, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCO se doit de financer les dispositifs de formation sans discrimination, dès lors que l'entreprise remplit les critères requis.

L'OPCO peut en outre être amené à financer pour une durée maximale de 2 ans des actions de formation demandées par des entreprises en situation conjoncturelle difficile, dès lors que la demande en aura été faite auprès de la CPNEFP de branche, celle-ci ayant alors pour mission d'analyser les situations nécessitant la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Article 6.2

Les autres financements

Les priorités de financement de la formation professionnelle instituées par l'État, le législateur et les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel, correspondent aux besoins communs de la plupart des entreprises.

Soucieux d'accompagner les publics dits prioritaires au regard de la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO et à la CPNEFP-RC de veiller à une réponse systématique aux appels à projets et aux objectifs définis notamment par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences le FSE mais aussi par tout autre accompagnateur au développement de la formation professionnelle.

Article 7

Coordonner le rôle des acteurs de la formation

Le développement de la formation professionnelle repose avant tout sur les missions portées par les différents acteurs internes et externes à l'entreprise. Afin d'encourager son développement, les partenaires sociaux souhaitent positionner chaque acteur dans ses rôles et missions vis-à-vis de la formation professionnelle.

Article 7.1

La branche professionnelle et la CPNEFP-RC

L'accord constitutif de la CPNEFP-RC du 6 mars 2019 pose les rôles et missions de cette dernière, mais également les motivations de sa création, conformément à la volonté exprimée dans l'article 8 de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois :

- affirmer l'identité et les spécificités de la branche ;
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

La CPNEFP-RC a pour mission de créer des certificats de qualification professionnelle, de les transmettre à France Compétences aux fins d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de façon à rendre accessible la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés de la branche, puis de les promouvoir afin d'en faire un levier d'accès à la certification des salariés de la branche.

Article 7.2

L'OPMQC

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospections sur l'évolution des métiers, la façon dont les entreprises emploient ces métiers, des qualifications mobilisées dans le cadre de ces métiers et enfin, des compétences requises pour l'exercice des fonctions.

En tant que de besoin, l'OPMQC peut s'appuyer sur les services de l'OPCO pour mener à bien ses travaux.

Il est attendu de l'OPMQC des analyses régulières permettant ainsi à la CPNEFP-RC d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et ses priorités en matière notamment de développement de la formation professionnelle.

La CPNEFP-RC est habilitée à ce titre à faire des demandes d'études à l'observatoire.

Article 7.3

L'opérateur de compétences (OPCO)

7.3.1. Missions de financement

L'opérateur de compétences prend en charge :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;

Pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

7.3.2. Missions de service

L'OPCO a un rôle d'assistance tant auprès des branches que des entreprises :

- il apporte un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

- il apporte un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification relative à la coconstruction des diplômes d'État pour l'apprentissage et la formation professionnelle ;
- il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ou à distance (« FOAD ») et les actions de formation en situation de travail (« FEST ») auprès des entreprises.

Article 7.4

Les acteurs au sein de l'entreprise

7.4.1. L'employeur

L'employeur est un acteur incontournable dans le développement de la formation professionnelle. Il est de sa responsabilité de participer à l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à leur évolution ou au maintien dans l'emploi. Il participe également au développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, l'employeur communique, par tout moyen approprié, auprès de l'ensemble des salariés sur les outils et dispositifs d'accès à la formation professionnelle désormais à leur disposition.

En outre, l'acquisition du socle de connaissances et de compétences représente un enjeu important dans la progression professionnelle des salariés. Il appartient donc à l'employeur de tout mettre en œuvre pour identifier les salariés concernés et de les accompagner dans l'atteinte de ce socle préalable à leur professionnalisation.

L'ensemble de ces missions de formation appartenant à l'employeur, fait l'objet d'une information auprès des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

7.4.2. Les salariés

a) Plan de développement des compétences : Tout salarié a l'obligation de suivre les formations qui visent l'adaptation au poste ou le maintien dans l'emploi prévu par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

b) CPF : Le salarié participe éventuellement à sa progression professionnelle de sa propre initiative en mobilisant, s'il le souhaite, son CPF.

c) CPF : Le salarié peut également décider d'un projet professionnel ou de sa reconversion en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

7.4.3. Le comité social et économique

Le comité social et économique a pour mission de participer activement au développement de la formation professionnelle en entreprise. Pour ce faire, il dispose avant le déploiement du plan de développement des compétences, d'un état reprenant l'ensemble des actions de formation de l'année précédente, de l'année en cours et de celles envisagées par l'entreprise, ainsi que des orientations notamment en matière de développement du CPF et de l'alternance à destination des salariés et futurs salariés.

Au-delà de ces missions consultatives, le comité social et économique et *a fortiori* lorsqu'elle existe, la commission formation, participe à la réflexion sur l'effort de formation professionnelle et l'information des salariés, notamment des travailleurs en situation de handicap et des jeunes, quant à l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi que les représentants du personnel en entreprise, soient une réelle source de proposition, d'amélioration et d'information sur la formation professionnelle pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Concernant la formation professionnelle, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions bénéficiant spécifiquement aux entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, ces entreprises voient notamment leur plan de développement des compétences financé par les fonds mutualisés, bénéficient de l'accompagnement, de l'appui et du conseil des opérateurs de compétences, les salariés de ces mêmes entreprises pourront bénéficier d'abondements de leur CPF financés par l'opérateur de compétences, de compétences. Dans ces conditions, des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ne paraissent pas opportunes.

Article 9

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 10

Suivi et revoyure

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi ayant pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

Cette commission de suivi est constituée de représentants des employeurs, et de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, appartenant pour cette dernière et par ordre de priorité à la SPP, à la CPNE puis au conseil d'administration de l'OPCO, à condition, dans ce dernier cas, que ce dernier représente la branche de la restauration de collectivités.

Elle se réunit tous les ans à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de sa mise en œuvre et, le cas échéant, de l'adapter.

Article 11

Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail et par l'article 3 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

La demande de révision de tout ou partie de l'accord et la proposition de modification devront être adressées, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national.

Au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les partenaires sociaux devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'article 2 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 12

Extension de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités du 20 juin 1983.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 18 juin 2019.

(Suivent les signatures.)