

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : **1000** | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : **1850** | **AVOCATS SALARIÉS**

Accord du 18 octobre 2019

relatif aux modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP

NOR : ASET2050287M

IDCC : 1000

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CNAE ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord remplace l'accord du 25 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement et d'attribution de la commission paritaire nationale de l'emploi des cabinets d'avocats.

Par cet accord, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de branches conduites sous l'impulsion de la CPPNI et le pilotage de la CPNEFP, laquelle constitue l'instance paritaire de prise de décisions pour la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche, les parties prenantes à l'accord sont soucieux à la fois :

- de promouvoir les métiers, certifications et emplois dans la branche ;
- d'améliorer l'accès à la formation des salariés de la branche ;
- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;
- de s'investir davantage dans une politique de certification de branche ;
- de promouvoir l'accès des jeunes par le biais de l'alternance ;
- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche,

Pour réaliser ces objectifs, les signataires ont décidé de promouvoir le rôle de la CPNEFP en redéfinissant sa composition et son fonctionnement, en élargissant ses missions, en créant une commission alternance et une commission certification et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

Article 1^{er} | Compétence

La CPNEFP est compétente pour toutes les entreprises et cabinets relevant de la convention collective nationale étendue du personnel salarié des cabinets d'avocats (IDCC 1000).

Article 2 | Composition

La CPNEFP est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche.

Les représentants désignés sont au nombre d'un maximum de :

- deux pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- deux pour chaque organisation patronale.

Article 3 | Qualité des représentants et cessation du mandat

Les représentants de la CPNEFP sont désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche.

Un membre de la CPNEFP cesse sa fonction par démission ou dès lors que l'organisation syndicale ou patronale l'ayant désigné met fin à cette désignation.

Le membre démissionnaire est remplacé par l'organisation syndicale qui l'avait désigné.

Article 4 | Organisation

La charge du secrétariat est assurée par la branche. Les frais de réunions et des personnes mandatées par la CPNEFP pour réaliser des missions en son nom, sont pris en charge par la branche.

Afin de pouvoir remplir correctement ses missions, il est créé au sein de la CPNEFP deux commissions : une commission certification et une commission alternance.

D'autres commissions pourront, si nécessaire, être créées sur proposition de la CPNEFP, validées par la CPPNI.

Article 5 | Fonctionnement

a) Vote

Pour respecter le paritarisme chacun des collèges, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix quel que soit le nombre d'organisations présentes ou représentées composant chaque collège. Aussi, chaque organisation représentative présente ou représentée verra

sa voix disposer d'un coefficient pondéré en fonction du nombre d'organisations présentes ou représentées dans les deux collèges.

Ce coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicats d'employeurs présents ou représentés par le nombre de syndicats de salariés présents ou représentés et en divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicats présents ou représentés de chaque collège.

Pour être adoptée, une résolution doit recueillir la majorité des voix des organisations présentes ou représentées dans chaque collège. Nul ne peut avoir plus d'une procuration.

b) Réunions

Une réunion ne peut se tenir que si les deux collèges sont représentés.

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an sur convocation du président et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié des membres titulaires, ou sur demande d'une ou plusieurs organisations représentatives par lettre ou courriel avec accusé de réception adressée au président.

Les convocations sont adressées deux semaines avant la date des réunions. Elles comportent l'ordre du jour défini à l'occasion de la réunion précédente, complété par des questions liées à l'actualité de la formation professionnelle ou celles qui sont soumises par plis ou courriels au plus tard 8 jours avant la réunion.

Chaque organisation syndicale salariale ou patronale peut demander à réunir la CPNEFP en précisant les points qu'elle souhaite porter à l'ordre du jour.

Dans ce cas de saisine d'une organisation syndicale ou patronale représentative, les convocations doivent être adressées dans les sept jours de la réception de la demande adressée au président. La CPNEFP a l'obligation de se réunir dans un délai maximal de deux mois.

Les réunions de la CPNEFP bénéficient d'un ordre du jour et d'un relevé de décisions. Les décisions sont validées lors de la réunion suivante.

Le relevé de décisions est transmis par tout moyen à l'ensemble des membres de la CPNEFP pour être approuvé lors de la réunion suivante.

c) Présidence

La présidence échoit tous les trois ans alternativement à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Les désignations sont faites par le collège d'appartenance à la majorité simple des organisations présentes.

En cas d'égalité des voix, le candidat le plus âgé est déclaré élu.

Article 6 | Missions

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires, la CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Elle doit s'investir dans la maîtrise et l'animation de l'offre de certification.

Sans que cette liste soit exhaustive, la CPNEFP a notamment pour mission :

- de mettre en œuvre une politique volontariste de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche, et notamment :
- d'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information de l'ensemble des organisations syndicales parties prenantes, des salariés de la branche et de leurs employeurs ;

- d'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de les préserver ;
- d'assurer le suivi de toutes les études réalisées par les observatoires prospectifs professionnels ou interprofessionnels des métiers et des qualifications ;
- d'analyser périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans son champ professionnel et/ou des autres professions du droit ;
- d'élaborer à partir de ces études les orientations générales en matière d'emploi dans la profession ;
- de participer à toutes démarches partenariales avec les autres branches du droit ;
- de promouvoir la formation en alternance dont l'apprentissage ;
- de promouvoir les métiers de la branche, et notamment :
 - de définir et d'orienter, en lien avec la GPEC, la politique de formation continue de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. À cet effet, les grandes orientations sont fixées annuellement. L'OPCO de la branche est chargé de leur mise en œuvre ;
 - de proposer la politique de promotion des métiers, et de superviser sa mise en œuvre ;
 - de participer à l'étude des moyens de formation et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
 - de contribuer à la promotion et à la qualité des métiers juridiques directement ou en collaboration avec toutes associations avec lesquelles la branche noue des relations étroites ;
- de mettre en œuvre une politique de certification, et notamment :
 - d'examiner l'évolution des qualifications professionnelles, des diplômes, titres et certificats de qualifications professionnelles ;
 - de se prononcer sur le choix des certifications, l'écriture des référentiels et leur contenu au regard des besoins de la branche, d'autres branches voir en collaboration en partant des certifications qui apparaissent les plus stratégiques pour la branche, et qui ne sont pas couvertes s'agissant notamment des CQP par une offre, notamment d'état.
 - de faire des bilans réguliers de la mise en œuvre des contrats en alternance ;
 - de s'assurer de l'adéquation du contenu de l'offre de certifications avec les besoins constatés ;
 - de s'assurer de l'adéquation de l'offre de formations avec les besoins constatés ;
 - d'entretenir un dialogue nourri avec l'OPCO s'agissant de la qualité de l'offre de formation positionnée sur la branche ;
- de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle, et notamment :
 - de mettre en œuvre les accords conclus à l'issue de la négociation biennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
 - d'établir un bilan de l'application des accords de branche en amont d'une nouvelle négociation de branche sur la formation ;
 - de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;
 - d'arrêter les priorités en matière de formation professionnelle de la branche et les communiquer à l'OPCO ;
 - d'assurer la communication des informations sur les activités de formation professionnelle continue menées dans la profession ;
 - de suivre l'application des accords de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus, le cas échéant, dans ces accords ;

- d’initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et de tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). La CPNEFP propose aux partenaires sociaux de la branche, en vue d’un accord collectif, la classification minimale attribuée aux titulaires des titres ainsi créés, au sein de la classification conventionnelle en vigueur dans la branche.

Dans l’exercice de ses différentes missions, la CPNEFP pourra mettre en place des groupes de travail ad hoc, dont elle arrêtera la composition, en fixera le cahier des charges ainsi que le terme prévisionnel de la mission. Mandatés par leurs organisations, les participants au groupe de travail relèvent des dispositions de la CCN prévues pour les participants aux réunions de la CPPNI concernant leur statut.

Article 7 | Commission de certification

La commission de certification prépare les prises de décision de la CPNEFP en la matière. Elle rend compte à la CPNEFP de ses travaux par des comptes rendus envoyés par courriel à l’ensemble des membres de la CPNEFP. Elle propose à la CPNEFP, par l’intermédiaire de son président, des points à mettre à l’ordre du jour et, le cas échéant, des propositions de résolution.

a) Définition

France compétences définit la certification, dans la sphère de la formation professionnelle, comme le processus de vérification d’une maîtrise professionnelle (sous l’angle des personnes) et de son résultat.

Une formation certifiante délivre une certification reconnue par France compétences qui atteste de la maîtrise d’une ou de plusieurs compétences.

Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences relativement autonomes et qui peuvent être évalués et validés. Un bloc de compétences vise l’exercice autonome d’une activité professionnelle précise.

Il sert à :

- faciliter l’accès et l’adaptation à un métier au moyen de formations modulaires et progressives ;
- développer l’employabilité et faciliter les mobilités professionnelles. Le passeport d’orientation de formation et de compétence servira cet objectif en recensant notamment l’ensemble des certifications acquises par une personne via son CPF.

b) Objectif

Dans ce cadre, il s’agira de permettre à la CPNEFP de définir une politique de certification adaptée aux besoins de la branche qui lui permettra d’arrêter des priorités en la matière en s’appuyant sur des critères objectifs et de proposer des modalités pour mettre en œuvre cette politique. Cela permettra de renforcer la lisibilité de l’offre de certification et de formations soutenue par la branche.

Afin de dimensionner les futures actions de la CPNEFP, la commission se devra :

- recenser l’offre de certifications actuelles (CQP, titres, parcours certifiants, liste CPNEFP...) ;
- d’évaluer l’adéquation entre l’offre et le besoin de certification afin que la CPNEFP puisse, en connaissance de cause, dégager des axes de priorisation au travers d’une politique de certifications claire et concrète ;
- de proposer une procédure et un outil d’aide à la décision paritaire en matière de certifications pour les secteurs de la branche,

De veiller à la continuité dans la construction des certifications en tenant compte du mouvement de rapprochement des branches.

c) Composition

Ses membres émanent de la CPNEFP. Elle définira sa composition. La présidence de la CPNEFP constitue la présidence de droit de la commission de certification. Elle peut demander à la commission de désigner un animateur parmi ses membres.

d) Démarche générale

Il s'agira de travailler sur le besoin et la valeur d'usage de la certification via l'observatoire des métiers. Il faut se situer dans une véritable logique certifiante. Le besoin ou l'opportunité doit répondre à la question : les compétences visées par le projet des certifications répondent-elles à un besoin identifié sur le marché ?

De même, la valeur d'usage doit interroger : est ce que les compétences identifiées par le projet de certification ont été utiles aux entités utilisatrices ? Sont-elles utilisées sur le marché ?

Pour ce faire, plusieurs référentiels doivent être mis à contribution :

- le référentiel des métiers ;
- le référentiel des compétences, issu du référentiel métier et de diverses études des observatoires des métiers professionnels et interprofessionnels. Ainsi sera construite une base exhaustive de compétences dans la branche (compétences présentes et à venir) ;
- le référentiel des certifications qu'il faudra construire et catégoriser selon les certifications, amène à des métiers ou forme sur des compétences. Plusieurs critères le permettront : les intitulés, les durées de formations et les types de financement.

e) Méthodologie

La validation d'un besoin en certification par la CPNEFP passe par une démarche et examine à la fois le niveau de besoin et la couverture de l'offre.

Niveau de besoin :

- nombre de métiers concernés ;
- part des emplois concernés ;
- dynamique d'évolution ;
- tension au recrutement ;
- criticité pour l'activité ;
- besoin de reconnaissance ;
- intérêt des salariés.

Couverture de l'offre :

- couverture du sujet ;
- reconnaissance ;
- spécificité ;
- actualité de la mise à jour.

L'offre en certification doit répondre à un certain nombre de critères :

- le public visé – qui est concerné par cette certification ?
- l'objectif – pourquoi certifier ?
- le porteur – qui certifie ?
- le renouvellement – la certification a-t-elle vocation à évoluer dans le temps ?
- l'accessibilité – pertinence de la certification par rapport au besoin ?

Article 8 | *La commission alternance*

a) Composition

Ses membres émanent de la CPNEFP qui en définit la composition et la présidence.

b) Objectif

Elle prépare le travail pour que des décisions soient prises en CPNEFP en toute connaissance de cause.

Elle devra travailler à dynamiser les contrats de professionnalisation, les Pro A et les contrats d'apprentissage.

c) Démarche

Dans un premier temps, la commission devra identifier les axes d'une politique d'alternance au sein de la branche. Son rôle sera de préparer les décisions qui seront prises en CPNEFP sur ce point.

Quand ces axes seront définis, la commission devra en rechercher les articulations avec les dispositifs en place qui devront être mis en œuvre pour permettre la réalisation du deuxième alinéa du b de l'article 8 de cet accord.

Article 9 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour de sa signature.

Toutefois, les désignations actuelles et la présidence actuelle ne seront pas remises en cause. Ils poursuivront leur fonction jusqu'au terme de leur mandat sauf démission ou retrait du mandat par l'organisation syndicale salariale ou patronale ayant procédé à leur nomination.

Les conditions de dénonciation et révision sont régies par la convention collective nationale.

Article 10 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail (soit un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, en deux exemplaires, un original (version papier) par courrier, une copie (version électronique) par courriel).

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 11 | *Clause spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés*

L'accord portant sur la mise en place d'une CPNEFP de branche, les partenaires sociaux ont décidé qu'il n'a pas à comprendre de clause spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 18 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)