

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Accord du 20 novembre 2019
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050544M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

SUD autoroutes ;

FEETS FO ;

UNSA autoroutes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers les différents dispositifs de la formation professionnelle.

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de promouvoir une politique dynamique d'emploi et de formation professionnelle au sein de la branche. Ainsi elles se saisissent des nouvelles opportunités offertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour renforcer leur engagement en faveur du développement de la formation dans un contexte de perpétuelles évolutions des professions de la branche.

En effet, les profondes mutations économiques, sociales et technologiques que connaît la société se traduisent :

- dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;

- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des exigences d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

Ces mutations imposent une meilleure anticipation des évolutions en matière d'emploi, de métiers et de qualifications afin de mieux identifier les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, et y apporter une réponse adaptée. Les parties signataires insistent sur l'accompagnement, l'orientation et le développement de toutes ces mesures.

Outre la sécurisation des parcours professionnels, la formation professionnelle est un outil permettant à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue, partie intégrante de l'éducation permanente, a pour objet :

- de permettre l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et à l'environnement de travail ;
- de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle.

Elles considèrent que la formation professionnelle est une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique et que son développement doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles elle constitue un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés, notamment, de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques.

Les parties signataires se donnent pour objectif, par le biais des dispositions du présent accord, de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche au travers d'un dialogue social vivant et innovant, notamment au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE), de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de la section paritaire professionnelle (SPP).

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche, acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec le compte personnel de formation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

(Voir page suivante.)

Titre I^{er} Les orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la branche professionnelle

Sous-thème 1 Les objectifs généraux de la formation dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les salariés que pour les sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

La formation professionnelle doit concourir à :

- favoriser les actions de lutte contre l'illettrisme ;
- développer les capacités professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;
- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
- faciliter l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique RH de notre branche.

Dans ce cadre, les parties signataires sont amenées à définir des objectifs spécifiques relatifs à la formation professionnelle.

Les objectifs de formation définis en concertation et retenus au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers sont :

- l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leur emploi ou dans le cas d'un changement d'emploi (parcours de formation-mise en situation, formations qualifiantes, « passerelles » identifiées dans le cadre d'un véritable projet professionnel) ;
- l'acquisition des aptitudes techniques et comportementales nécessaires à une pratique maîtrisée et sûre des métiers actuellement exercés dans notre secteur d'activité ;
- l'accompagnement de tout changement lié aux évolutions technologiques ou organisationnelles (accompagnement de projet, formations spécifiques...) ;
- l'adaptation au poste de travail par l'actualisation et le développement des compétences nécessaires (formations métiers, formations outils, formations sécurité) ;
- l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- l'accompagnement au retour à l'emploi (retours de congés parentaux, sabbatiques...) ;
- l'insertion des jeunes dans l'entreprise (contrats de professionnalisation, d'apprentissage...) ;
- le suivi de l'employabilité de certains publics (salariés les moins qualifiés, salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement par le médecin du travail, « seniors », salariés avec une ancienneté importante sur leur poste de travail, salariés en situation de handicap...).

Sous-thème 2 Les actions prioritaires de formation

Les parties signataires considèrent comme prioritaires notamment les actions suivantes :

- les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés qui le souhaitent, de favoriser le développement de leurs compétences ;
- les actions de prévention ayant pour objet de favoriser au mieux l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et des structures dans l'entreprise, tout en préparant ceux dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité ;

- les actions de formation relatives à la sécurité du personnel ;
- les actions de formation ayant pour objet de lutter contre les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment en l’absence de maîtrise du socle minimum de connaissances et de compétences ;
- les actions de formation ayant pour finalité l’amélioration des conditions de travail ;
- la formation des personnels ayant des responsabilités d’encadrement afin de développer leurs aptitudes au management ;
- la formation professionnelle des salariés des PME de la branche.

Sous-thème 3 Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent qu’il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d’adaptation à leur emploi, particulièrement en cas de changement d’emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et de l’organisation du travail ;
- les salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- les salariés n’ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l’action permet l’acquisition d’un diplôme, d’une certification ou d’un titre à finalité professionnelle, ou d’une certification interne à l’entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d’éducation ;
- les salariés en situation de handicap, en vue de favoriser leur maintien dans l’emploi ;
- les salariés comptant au moins 20 ans d’activité professionnelle, ou âgés d’au moins 45 ans et disposant d’une ancienneté minimum de 1 an dans l’entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces priorités définies par la branche s’appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail.

Sous-thème 4 L’égalité d’accès à la formation professionnelle

I.4.1. Égalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l’égalité entre les femmes et les hommes ; à ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l’entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d’un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes dans la même situation au titre d’un congé parental d’éducation ou d’adoption.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d’une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l’emploi qu’ils occupaient précédemment, notamment en réalisant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l’expérience.

Sur la base des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes, définis par l’accord de branche diversité et égalité des chances, la CPNE pourra, en tant que de

besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès effective des femmes et des hommes aux actions de formation.

I.4.2. Égalité entre les salariés

Les entreprises doivent maintenir un effort particulier en matière de formation des travailleurs en situation de handicap ou en situation d'incapacité partielle et/ou temporaire, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant.

Enfin, tout doit être mis en œuvre pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés âgés, dont le rôle en matière de transmission des connaissances doit être valorisé, notamment au moyen du tutorat.

Sous-thème 5 L'accompagnement à la formation de certains publics

I.5.1. Formation du salarié inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte – partiellement et/ou temporairement – par le médecin du travail, l'employeur lui propose si cela s'avère possible un aménagement de poste ou un autre poste approprié à ses capacités et ses compétences.

Cette proposition prend en compte, après avis des membres du CSE, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du poste.

I.5.2. Renforcement des missions de l'encadrement

Les parties signataires estiment que le personnel d'encadrement (c'est-à-dire le personnel exerçant une mission hiérarchique) joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel biennal.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires, en complément des actions prioritaires définies au sous-thème 2 ci-dessus, les actions permettant au personnel d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- de formation au management de leurs collaborateurs ;
- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'accompagnement de salariés dans le cadre de la fonction tutorale ;
- d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs, en vue de lui permettre d'être acteur de la mise en œuvre de la formation.

Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il exerce le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement bénéficie des valorisations de l'exercice de la fonction tutorale prévues ci-dessous.

Titre II La mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Sous-thème 1 Les dispositifs de la formation professionnelle

II.1.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis au titre I^{er}, sous-thèmes 1 et 2, du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de développement des compétences.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les parties signataires rappellent que l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les modalités pédagogiques qui peuvent être déployées dans ce cadre sont notamment les suivantes :

- les formations dispensées en salle ;
- les formations en ligne ;
- le tutorat en situation de travail.

II.1.2. Le compte personnel de formation

Le dispositif du compte personnel de formation (CPF) répond à la volonté du législateur de rendre chaque individu pleinement acteur de son évolution professionnelle, indépendamment de sa situation personnelle (salarié, demandeur d'emploi...), notamment en lui permettant d'accroître son employabilité, par exemple à travers la mise en œuvre de formations certifiantes. Chaque salarié de la branche peut avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte personnel de formation en accédant au service dématérialisé gratuit disponible sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

a) Principes du CPF

Le compte personnel de formation est le dispositif de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Le compte personnel de formation est attaché à tout individu entré dans la vie active qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

Les principes du CPF sont les suivants :

- universel : il est ouvert aux salariés comme aux demandeurs d'emploi ;
- individuel : le CPF peut être ouvert dès 15 ans et est actif jusqu'au départ en retraite ;
- personnel : il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire ;
- portable : les droits acquis sont conservés en cas de changement de situation professionnelle ;
- financé (les entreprises contribuent au financement du CPF via la contribution formation professionnelle continue).

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF.

Il est fermé à la date du décès de la personne.

b) Alimentation du CPF

Le compte personnel de formation est alimenté en euros. Lorsque le titulaire du CPF est salarié son compte est alimenté au titre d'une année.

c) Abondement du CPF

Des formations éligibles au CPF pourront donner lieu à un abondement défini au sein de chaque entreprise, en fonction de leurs besoins spécifiques.

L'opportunité d'abonder le CPF pourra être étudiée en CPNE et/ou SPP en fonction des besoins spécifiques qui pourront apparaître dans la branche à mesure du développement du dispositif CPF. Il sera tenu compte de l'évolution des typologies d'emplois. La CPNE, en lien avec la SPP, pourra étudier l'organisation de la formation et la certification en blocs de compétences accessible tout au long de la vie professionnelle.

d) Information des salariés sur le CPF

Les parties signataires souhaitent promouvoir ce dispositif auprès des salariés du secteur. Cette information pourra être dispensée notamment au public en situation de transition professionnelle (mobilité professionnelle au sein de l'entreprise), pour faciliter le départ en formation et l'accès ou le maintien dans l'emploi de certains publics tels les travailleurs en situation de handicap, salariés peu ou pas qualifiés, salariés à temps partiel ou à contrats courts, salariés dont le poste de travail est amené à se transformer de manière importante ou dont l'emploi est amené à disparaître ou menacé du fait des évolutions économiques, technologiques et/ou en corrélation avec les orientations stratégiques définies par l'entreprise.

II.1.3. Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant au salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet.

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le salarié bénéficie alors d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

II.1.4. Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les parties signataires souhaitent s'engager en faveur de l'embauche en alternance (qu'elle soit réalisée dans le cadre des contrats de professionnalisation ou de l'apprentissage).

Ces contrats d'alternance constituent une véritable voie privilégiée pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi et apportent

une solution adaptée aux besoins de compétences des entreprises de la branche. Ils constituent un vivier privilégié pour pourvoir aux emplois vacants de la branche.

Les contrats en alternance sont financés par l'OPCO sur la section alternance de la collecte formation professionnelle continue.

Concernant les contrats de professionnalisation, les taux de prise en charge sont définis en SPP et validés par le CA de l'OPCO.

Pour les contrats d'apprentissage, les niveaux de prise en charge sont définis par la CPNE, transmis à France compétences, et publiés par décret.

L'OPCO de branche apporte à la CPNE et à la SPP son appui technique pour la détermination de ces niveaux et taux de prise en charge.

II.1.5. La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une évolution sociale ou d'une promotion professionnelle par des actions de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

II.1.6. Le tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle prévus au présent accord ; ils souhaitent encourager son usage dans les entreprises relevant du champ d'application de cet accord.

Ils rappellent que cette fonction a notamment pour objet :

- d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un dispositif de formation par alternance, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et, le cas échéant, aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer un rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continuera d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les tuteurs peuvent bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien professionnel, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leur fonction tutorale, dans le cadre de la gestion des carrières.

Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience, la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies au sein de chaque entreprise.

De la même manière, les sociétés qui ont recours à des dispositifs de formation interne s'engagent à ce que leurs formateurs, qui disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur activité de formation, soient valorisés.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont financés sur la section alternance de la collecte formation professionnelle continue, en respect des conditions fixées par décret.

La CPNE et la SPP suivent les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale, et proposent des axes d'améliorations à l'OPCO de branche.

II.1.7. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif permet de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La VAE est avant tout une démarche personnelle du salarié et demande un investissement important ; elle relève de l'initiative du salarié exclusivement. Toutefois, les entreprises s'engagent à accompagner (orienter, conseiller...) tout salarié qui souhaiterait s'engager dans cette démarche.

Sous-thème 2 Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

II.2.1. L'entretien professionnel, clé des parcours individuels

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. À son embauche le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...) et à identifier ses besoins de formation.

Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements éventuels de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

L'entretien professionnel doit être proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

Il peut également avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel prend la forme d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

II.2.2. Le passeport orientation, formation et compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extraprofessionnel (activités associatives, bénévoles...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Les entreprises accompagneront le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

Il est enfin rappelé que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel et, sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

II.2.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve de 1 an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences.

En outre, les salariés menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique bénéficieront, à leur demande, d'un bilan de compétences. L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié ; néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences.

II.2.4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle.

Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir son projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification.

Titre III Dispositions relatives aux instances

III.1. La commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Plus particulièrement, les missions de la commission sont les suivantes :

- 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 ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'atteinte des objectifs des indicateurs annuels tels que définis précédemment ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation professionnelle.

III.2. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les membres de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle se réunissent dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide de laquelle il est placé.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- recenser les données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- identifier les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières ;
- conduire, à la demande de la CPNE, des études ponctuelles d'identification et d'analyse des métiers et qualification de la branche.

III.3. L'opérateur de compétences (OPCO) de branche

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il est créé un opérateur de compétences par un accord collectif permettant de répondre aux besoins de l'ensemble du secteur professionnel.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que les organisations syndicales de salariés de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers et l'ASFA ont apposé leurs signatures sur l'accord professionnel du 14 mars 2019 portant création de l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO).

L'accord de constitution détermine :

- son champ d'intervention professionnel ou interprofessionnel ;
- les conditions de sa gestion.

L'accord fixe également l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration ainsi que les modalités de prise en compte par celui-ci des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles ou les commissions paritaires.

L'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

III.4. Section paritaire professionnelle de la branche (SPP)

Une section paritaire professionnelle est instituée par l'accord constitutif de l'OPCO de branche.

Selon les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la création de la SPP de la branche du 9 octobre 2019, les principales missions de la SPP sont notamment :

- piloter, gérer et suivre la mise en des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer des plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNE (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser les bonnes pratiques au sein des autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires, notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par la SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision.

Titre IV Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord

IV.1. Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

IV.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

À l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

IV.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

IV.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

IV.5. Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

IV.6. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Fait à Paris, le 20 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)