

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

**Avenant n° 05-20 du 10 juillet 2020**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050679M

IDCC : 1261

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

**ELISFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié en profondeur les règles relatives à la formation professionnelle.

L'objet de cet avenant est à la fois de mettre en conformité le chapitre traitant de la formation professionnelle avec les nouvelles dispositions légales, mais aussi de réaffirmer la volonté des partenaires sociaux de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, un engagement fort est pris par les partenaires sociaux pour former et qualifier les salariés de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial. Afin de prendre en compte les spécificités de la branche professionnelle, une attention sera portée sur la formation des bénévoles.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant remplace l'intégralité des articles du chapitre VIII « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial ainsi que l'avenant n° 02-19 du 25 avril 2019.

L'avenant est composé de deux parties intitulées :

- la formation professionnelle et l'alternance ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les articles du chapitre VIII intitulé « Formation professionnelle » de la convention collective nationale du 4 juin 1983 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

### « Article 1<sup>er</sup> | *Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications*

Afin de permettre aux entreprises de faire vivre leur projet emploi-formation et aux salariés d'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, il est nécessaire :

- d'améliorer l'information des salariés sur les possibilités d'accès à la formation et à la certification professionnelle, entre autres, par la validation des acquis et de l'expérience (VAE) ;
- de mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés les moins qualifiés ;
- de renforcer la pratique des entretiens professionnels en s'appuyant sur les différents outils créés par la branche et les dispositions conventionnelles.

Afin d'assurer la bonne diffusion des informations relatives à la formation professionnelle, la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) :

- a mis en place et alimente régulièrement un site internet de branche accessible tant aux employeurs qu'aux salariés de la branche professionnelle ;
- et communique régulièrement aux entreprises de la branche sur les dispositifs mobilisables ainsi que sur toute l'actualité liée à l'emploi et à la formation professionnelle via plusieurs canaux et notamment par le biais de newsletters.

### Article 1.1 | Améliorer l'information des salariés

Afin de favoriser l'égal accès à la formation des salariés, les partenaires sociaux conviennent que les employeurs :

- renseigneront les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès aux dispositifs de formation (CEP, CPF, VAE, bilan de compétences...) ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc (OPCO de la branche, CEP, CPNEF...) ;
- informeront sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés.

Les entreprises mettront en place des moyens d'information individuels et/ou collectifs. Cette information doit être distinguée de celle réalisée au moment des entretiens annuels d'évaluation.

La transmission de l'information s'appuiera sur les documents d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche professionnelle et tous les documents produits par la CPNEF.

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels.

Le cas échéant, l'employeur s'engage à proposer une formation sur la conduite de ces entretiens et à l'actualisation des compétences en lien avec l'évolution du cadre réglementaire de la formation professionnelle.

## **Article 1.2 | Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés non qualifiés**

Les salariés non qualifiés dans la branche professionnelle sont les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement niveau V).

Les employeurs devront informer les salariés non qualifiés :

- des possibilités d'accès à la formation ;
- des formations certifiantes facilitant les parcours professionnels et permettant le cas échéant d'accéder à des emplois de la branche nécessitant un niveau de qualification supérieur ;
- des modalités pratiques d'accompagnement via le conseil en évolution professionnelle (CEP) et de dépôt des dossiers dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et du bilan de compétences.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises doivent :

- s'assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés ;
- favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction des salariés non qualifiés ;
- permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- proposer un parcours de formation à tous les salariés non qualifiés dès le 1<sup>er</sup> entretien professionnel qui interviendra dans les 2 ans au plus tard suivant la prise de poste.

## **Article 1.3 | Renforcer la pratique d'entretien professionnel**

Chaque salarié doit bénéficier d'un temps d'échange dédié à l'étude de ses perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en matière de qualifications et d'emploi, au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur et que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail. L'entretien professionnel devra en cela être différencié de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 5 du chapitre V "Système de rémunération" de la convention collective.

Tout en tenant compte des actions déjà mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences et des actions suivies par le salarié à son initiative, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, notamment le CEP, le CPF et la VAE ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels le salarié pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation, s'il le souhaite, de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;

- les dispositifs d’accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l’entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d’utilisation et d’accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* (en leur fournissant les coordonnées de l’OPCO, de l’opérateur régional chargé du CEP, des lieux d’orientation) ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l’ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l’aide des plaquettes d’informations élaborées par l’OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- apporteront une attention particulière sur l’information des salariés visant l’acquisition d’une certification de niveau 3, en les accompagnants dans la vérification des conditions d’accès à la VAE prévues par le livret 1 et en les orientant sur le site de l’OPCO ;
- aideront les salariés à identifier les compétences acquises pour compléter leur passeport formation.

Sauf contraintes particulières, le salarié doit être prévenu de l’objet et de la date de l’entretien au moins 7 jours calendaires avant sa tenue. Un document préparatoire et une note explicative lui sont transmis à cette occasion. L’entretien se déroule pendant le temps de travail. Il est conseillé qu’une durée de 1 heure lui soit consacrée.

L’entretien professionnel donne lieu à la rédaction d’un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d’observations permettant la libre expression de chaque partie.

Pour conduire l’entretien professionnel, les partenaires sociaux réaliseront un outil de modélisation de cet entretien permettant d’accompagner tant les employeurs que les salariés dans la préparation et la réalisation de ce temps d’échange. Cet outil donnera des indications concernant le format de l’entretien, ses participants, son déroulement ou encore les recours existants.

Un bilan quantitatif des entretiens professionnels sera effectué par la branche à échéance des 4 ans de l’accord. Elle s’appuiera en cela sur l’observatoire de la branche. Le 1<sup>er</sup> bilan interviendra avant la fin de l’année 2024.

#### **Article 1.4 | État des lieux récapitulatif du parcours professionnel**

Tous les 6 ans, au cours de l’entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- le suivi d’au moins une action de formation ;
- la progression salariale ou professionnelle ;
- l’acquisition de tout ou partie d’une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés équivalents temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des 6 ans considérée, le salarié a bénéficié :

- d’un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- et d’une formation non obligatoire.

Si le salarié n’a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d’au moins une formation non obligatoire, l’employeur devra abonder le CPF du salarié de 3 000 € dans les conditions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux conviennent que la progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point et hors augmentation annuelle de 0,5 % de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) sur les 6 années.

### **Article 1.5 | Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs en :

- accompagnant les projets d'évolution et de transition professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur les territoires ;
- facilitant l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ;
- facilitant le recours par la personne, le cas échéant, au CPF.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre par les opérateurs en CEP retenus par France compétence figurant sur le site internet <https://www.mon-cep.org/>.

### **Article 1.6 | Bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet aux salariés de faire le point, avec un organisme extérieur à l'entreprise, sur leurs capacités, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il peut être réalisé, à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, ou être mis en œuvre, avec son accord dans le cadre du plan de développement des compétences.

Sa durée ne peut excéder 24 heures par bilan.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur ou son représentant.

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

### **Article 1.7 | Compte d'engagement citoyen (CEC)**

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de bénévolat associatif de :

■ 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association pour les activités de bénévolat associatif. Ces activités doivent être exercées par un bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de volontariat et de bénévolat de :

- 6 mois continus pour le service civique ;
- 90 jours pour la réserve militaire opérationnelle ;
- 5 ans continus d'engagement pour la réserve citoyenne de défense et de sécurité ;
- 5 ans pour la réserve communale de sécurité civile ;

- une durée d’emploi de 30 jours pour la réserve sanitaire ;
- 5 ans pour l’activité de sapeur-pompier volontaire ;
- 1 an continu d’engagement ayant donné lieu à au moins 25 interventions pour la réserve citoyenne de l’Éducation nationale ;
- 3 ans continus d’engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an pour la réserve civile de la police nationale ;
- 3 ans continus d’engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an pour la réserve citoyenne de la police nationale ;
- au moins 80 heures d’activité annuelle pour la réserve civique et ses réserves thématiques.

Pour les personnes répondant aux conditions définies ci-dessus et déclarant leurs activités bénévoles ou de volontariat, leur CPF est alimenté dans les conditions légales et réglementaires.

Les salariés exerçant des activités bénévoles ou de volontariat ouvrant droit à une alimentation du CPF peuvent utiliser ces heures après les droits inscrits au titre d’une activité professionnelle. Toutefois, seuls les droits acquis au titre du compte engagement citoyen peuvent financer les actions destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique, ainsi qu’aux sapeurs-pompiers volontaires, d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions.

### **Article 1.8 | Passeport formation**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié dispose d’un document appelé “Passeport formation” qui inventorie ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par la formation initiale ou continue et du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux réaliseront un modèle de passeport formation afin de faciliter son utilisation par les salariés de la branche professionnelle.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire, qui n’est pas tenu de le présenter à son employeur. Il est complété par le salarié à son initiative et par ses soins.

À l’occasion des entretiens professionnels et de l’entretien professionnel de bilan des 6 ans, l’employeur aide le salarié à identifier les compétences acquises pour compléter son passeport formation.

## **Article 2 | *Dispositifs de formation et d’évolution professionnelle***

### **Article 2.1 | Plan de développement des compétences**

#### **Article 2.1.1 | Objectifs**

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l’employeur d’assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l’obligation d’assurer l’adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l’évolution dans l’emploi.

Chaque entreprise, quel que soit son effectif, doit élaborer un plan annuel ou pluriannuel de développement des compétences.

Le comité social et économique doit être consulté sur le plan de développement des compétences de l’entreprise, quel que soit son effectif, dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dès lors que la branche abondera au plan de développement des compétences, l’avis du CSE devra être fourni à l’OPCO de la branche.

Le plan de développement des compétences a pour objectif :

- d’adapter les salariés aux exigences de leur poste de travail ;
- et d’anticiper les évolutions de l’emploi et le maintien dans l’emploi.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d’adaptation, d’évolution des emplois, de l’organisation du travail, des services et prestations assurées par l’entreprise ;
- les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d’actualisation des orientations de la branche.

Par accord d’entreprise à durée déterminée il peut être défini une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu’un fléchage des actions de formation qu’elles financeront.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF et à l’observatoire de branche l’étude des freins aux départs en formation.

### **Article 2.1.2 | Modalités de départ en formation**

Toute action de formation dite “obligatoire,” qui conditionne l’exercice d’une activité ou d’une fonction, en application d’une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue du temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération du salarié par l’entreprise.

Les autres actions de formation, dites “non obligatoires,” peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de :

- 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Pour que les actions de formation puissent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, le salarié doit donner son accord. L’employeur veillera à ce que les formations réalisées hors temps de travail puissent respecter la conciliation de la vie personnelle et professionnelle du salarié, notamment au regard des dispositions légales relatives aux repos et à la durée légale de travail.

Le CSE est consulté chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l’entreprise et sur le plan de développement des compétences. Cet avis est transmis à l’employeur qui doit établir une réponse dans un délai de 1 mois.

### **Article 2.1.3 | *Autres modalités d’acquisition des compétences et qualifications***

#### **L’action de formation en situation de travail**

La mise en place d’actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d’opportunité et de faisabilité, de même qu’un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

L’AFEST s’intègre dans le plan de développement des compétences et s’articule autour d’une mise en situation de travail et d’une séance réflexive animée par un formateur issu d’un organisme de formation.

Il est rappelé que les actions de formation en situation de travail doivent être organisées après le respect d’un délai de prévenance de 48 heures.

Il est rappelé que les actions de formation en situation de travail ne dérogent pas à la réglementation de la formation professionnelle. Ainsi, inscrites aux plans de développement des compétences, elles s’inscrivent dans une logique prévisionnelle. Le salarié en est donc prévenu dans les mêmes délais que les autres formations.



Dans tous les cas, une formation en situation de travail qui serait programmée après la consultation du CSE sur le plan de développement de compétences en constitue une modification et entraîne donc l'obligation d'une nouvelle consultation.

En l'absence de CSE, un salarié doit en être prévenu avec un délai de prévenance de 15 jours.

Il est rappelé que :

- les actions de formation en situation de travail (AFEST) sont organisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif ;
- durant l'AFEST, le salarié est en situation de stagiaire de la formation professionnelle. Il ne peut donc pas être sanctionné au titre d'erreurs commises dans le cadre de l'action de formation.

Concernant la mise en œuvre de l'AFEST :

- l'AFEST doit être mise en place dans l'entreprise uniquement avec un organisme de formation ;
- le formateur animant la séance réflexive ne peut être en aucun cas un supérieur hiérarchique du salarié et doit être obligatoirement formé à cette méthode pédagogique ;
- l'AFEST vise à l'acquisition d'une ou plusieurs compétences préalablement définies et, *a minima*, fait l'objet d'une attestation de compétence remise au salarié.

Dans le cas où le tuteur est salarié d'une entreprise relevant de la présente convention collective, il bénéficie des dispositions de l'article 4.4 du présent accord.

#### **L'action de formation ouverte et/ou à distance**

Les formations ouvertes ou à distance s'intègrent dans le plan de développement des compétences. Elles comprennent une assistance technique et pédagogique, une information sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée estimée en moyenne ainsi que les évaluations en cours et en fin de l'action. L'employeur s'assure que le salarié dispose des moyens techniques lui permettant de suivre la formation.

Lorsque la formation a lieu sur le temps de travail, l'employeur doit fixer la détermination des temps de formation, notamment, selon le programme de l'organisme de formation, au moyen d'un calendrier définissant les temps et périodes de connexion, le lieu et les ressources techniques mises à disposition du stagiaire pour suivre sa formation en ligne.

Il est rappelé que :

- les formations ouvertes ou à distance (FOAD) organisées sur le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif ;
- durant la FOAD, le salarié est en situation de stagiaire de la formation professionnelle. Il ne peut donc être sanctionné au titre d'erreurs commises dans le cadre de l'action de formation.

Concernant la mise en œuvre de la FOAD :

- la FOAD doit être mise en place dans l'entreprise uniquement avec un organisme de formation ;
- la FOAD vise à l'acquisition d'une ou plusieurs compétences, qualifications et, *a minima*, fait l'objet d'une attestation de compétence remise au salarié.

#### **Article 2.1.4 | Entreprises de 50 salariés et plus équivalents temps plein**

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir le développement de la formation professionnelle dans les entreprises de 50 salariés et plus.



Pour ce faire, chaque année, la CPNEF déterminera, dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle de la contribution formation, le montant de l'enveloppe attribuée au financement des formations des salariés des entreprises de 50 salariés et plus ainsi que les modalités d'attribution.

### **Article 2.1.5 | Formation des dirigeants bénévoles**

En référence à l'accord multiprofessionnel du 8 avril 2011 sur la formation des dirigeants bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des dirigeants bénévoles, notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et au fonctionnement des entreprises, est essentiel pour la branche professionnelle.

Ainsi, chaque année, la CPNEF fixera les priorités et les financements pouvant y être affectés dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle évoquée à l'article 6.

Il s'agit d'un financement spécifique qui ne peut être supérieur à 3 % de la collecte des fonds de la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences. La CPNEF veillera à ce que des dispositifs facilitent l'accès à ces formations.

Il est entendu par dirigeant bénévole l'administrateur élu ou désigné par les administrateurs du conseil d'administration de la structure gestionnaire ayant un mandat lié à la fonction d'employeur. De ce fait, sont considérés comme tels les présidents, vice-présidents, trésoriers, secrétaires de structure gestionnaire et tout autre administrateur en charge de la gestion des ressources humaines.

### **Article 2.2 | Compte personnel de formation (CPF)**

#### **Article 2.2.1 | Objectifs**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les personnes. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanciers externes.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en coconstruction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF l'étude, sur la base d'une liste de certifications qu'elle aura établie, des modalités de cofinancement du CPF par la branche pour :

- les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps et dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 3 (ancien niveau V) ;
- les salariés en mi-temps thérapeutique ;
- les salariés absents pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération ou d'un revenu de remplacement supérieur à 6 mois.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils (notamment ceux mis en ligne par l'OPCO) et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNEF élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

### **Article 2.2.2 | Alimentation**

Le CPF est crédité en euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 500 € par an avec un plafond porté à 5 000 €.

Conformément aux dispositions légales, les salariés n'ayant pas atteint un niveau 3 (anciennement niveau V) de qualification et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 800 € par an avec un plafond porté à 8 000 €.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail. Néanmoins, pour les salariés en CDI, ainsi que les salariés bénéficiant des dérogations au temps partiel prévu à l'article 2.1.6.1 du chapitre V de la présente convention, des fonds conventionnels seront dédiés au financement du CPF co-construit.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations. Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

### **Article 2.2.3 | CPF co-construit**

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec :

- leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications ;
- à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ;
- ou encore à la mobilisation du CPF sur tout ou partie sur le temps de travail.

Les formations cofinancées par la branche et le salarié sont effectuées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. La part de financement à la charge du salarié en ce qui concerne les frais pédagogiques et les frais annexes (hors salaires) ne peut pas représenter plus de 60 % du budget de l'ensemble.

La branche rappelle par ailleurs les abondements obligatoires à la charge de l'employeur :

- en cas de non-respect, sur les 6 dernières années, du bénéfice des entretiens professionnels et d’au moins une formation autre qu’une formation “obligatoire”, le salarié bénéficiera d’un abondement de la part de l’employeur de 3 000 €, dans les entreprises de plus de 50 salariés. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir la CPPNI en sa mission d’interprétation ;
- en cas d’accident du travail ou d’une maladie professionnelle entraînant une incapacité supérieure ou égale à 10 %, le salarié bénéficie d’un abondement en droits complémentaires pour financer tout ou partie d’une formation. Le montant de l’abondement est fixé à 7 500 € dont l’utilisation peut être fractionnée ;
- en cas d’accord de performance, le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l’application de cet accord. En cas de refus du salarié, celui-ci peut être licencié. Il bénéficie alors d’un abondement de son CPF. Sauf si l’accord de performance collective fixe un montant supérieur, cet abondement est égal à 3 000 € minimum.

#### **Article 2.2.4 | CPF de transition professionnelle**

##### **a) Objectifs**

Le CPF de transition professionnelle permet à tous salariés, au cours de leur vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié concerné par un CPF de transition professionnelle devra demander à son employeur, par écrit, un congé spécifique qui pourra être effectué en tout ou partie sur le temps de travail. L’employeur doit informer le salarié de sa réponse par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l’absence de réponse dans ce délai, l’autorisation est réputée accordée.

L’examen du projet du salarié et de sa prise en charge financière sera effectué par la commission paritaire interprofessionnelle régionale dénommée “Transitions Pro”, de la région concernée.

##### **b) Bénéficiaires**

Le CPF de transition professionnelle est ouvert à tous les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI doit justifier d’une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié en CDD doit justifier d’une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d’ancienneté n’est pas exigée pour :

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

Le CPF de transition professionnelle est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

#### **Article 3 | *Dispositifs de formation en alternance***

La loi prévoit des dispositifs de formation tant à l’initiative de l’employeur que du salarié. Leur mise en œuvre est issue d’une volonté partagée et d’une construction entre l’employeur et le salarié.

## Article 3.1 | Contrat de professionnalisation

### Article 3.1.1 | Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Ainsi, ce contrat permet l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par la convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle.

### Article 3.1.2 | Public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

### Article 3.1.3 | Durée de l'action

#### a) Durée de l'action de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

#### b) Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

### Article 3.1.4 | Rémunération

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions conventionnelles de branche.

Âge du bénéficiaire	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau
Moins de 21 ans	58 % du Smic	68 % du Smic
De 21 à 25 ans inclus	73 % du Smic	83 % du Smic
À partir de 26 ans	88 % du Smic ou de la rémunération minimale de branche	

### Article 3.1.5 | Contrat de professionnalisation expérimental

Dans l'ambition de développer le contrat de professionnalisation, les signataires décident d'en expérimenter une nouvelle modalité.

En application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le contrat de professionnalisation peut être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

## **Article 3.2 | Promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)**

### **a) Objectifs**

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

### **b) Public**

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Ce dispositif s'adresse également aux salariés placés en position d'activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **c) Durée de l'action de professionnalisation**

Conformément aux articles L. 6325-12 et D. 6324-1 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour les publics éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro-A peut être allongée à 36 mois.

### **d) Durée de l'action de formation**

Conformément aux articles L. 6325-14 et D. 6324-1 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour les bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

### **e) Liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A**

Les certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A sont celles qui figurent à l'annexe 2 de l'accord de branche du 22 janvier 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit Pro-A.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques de perte de compétences.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- fonctions de direction ;
- fonctions liées à la petite enfance ;
- fonctions liées à l'animation ;
- fonctions administratives et liées aux ressources humaines ;
- fonctions techniques.

### **f) Financement de la reconversion ou de la promotion par alternance**

Les dispositifs de reconversion ou de la promotion par alternance seront financés par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle.

## Article 3.3 | Contrat d'apprentissage

### Article 3.3.1 | Objectifs

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

### Article 3.3.2 | Public

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Selon les conditions légales et réglementaires, il sera possible sous certaines conditions de réaliser un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 29 ans.

Les employeurs s'engagent à étudier en priorité les candidatures des salariés en procédure d'inaptitude et ceux licenciés dans les 6 mois, dans la mesure où ils font acte de candidature à un contrat d'apprentissage.

### Article 3.3.3 | Rémunération et statut de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Il est soumis à la visite médicale d'embauche obligatoire au plus tard 2 mois qui suivent l'embauche.

Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

L'ancienneté de l'apprenti dans l'entreprise et dans l'emploi est reconnue dès le 1<sup>er</sup> jour de son contrat. Elle est prise en compte, durant son contrat d'apprentissage, pour le calcul de sa rémunération.

La rémunération applicable aux apprentis est fixée selon les dispositions conventionnelles suivantes :

Âge de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
16 à 17 ans	30 % du Smic	42 % du Smic	58 % du Smic
18 à 20 ans	46 % du Smic	54 % du Smic	70 % du Smic
21 à 25 ans	56 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	64 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	81 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	103 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur		

L'apprenti bénéficie par ailleurs de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors

de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, un complément de 15 % est ajouté au pourcentage de la rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de "travailleur handicapé").

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu suite à la signature d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération sera basée sur la rémunération perçue avant le début du contrat d'apprentissage selon les modalités suivantes :

Âge de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
16 à 17 ans	30 % du salaire perçu avant le début du contrat	42 % du salaire perçu avant le début du contrat	58 % du salaire perçu avant le début du contrat
18 à 20 ans	46 % du salaire perçu avant le début du contrat	54 % du salaire perçu avant le début du contrat	70 % du salaire perçu avant le début du contrat
21 à 25 ans	56 % du salaire perçu avant le début du contrat	64 % du salaire perçu avant le début du contrat	81 % du salaire perçu avant le début du contrat
26 ans et plus	100 % du salaire perçu avant le début du contrat		

### Article 3.3.4 | Mesures d'aide pour les apprentis

Le dispositif est mis en œuvre selon les dispositions légales et réglementaires. L'employeur accompagnera et encouragera les apprentis à solliciter les aides existantes de transport et d'hébergement prévues par les DIRECCTE et les régions.

### Article 3.4 | Fonction tutorale

#### Article 3.4.1 | Objectifs

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des dispositifs en alternance.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage ou un tuteur faisant partie des salariés de l'entreprise.



L'employeur peut lui-même exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises.

La fonction tutorale recouvre les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en alternance l'alternant ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement de l'alternant, et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer à l'acquisition et au développement des compétences professionnelles visées, correspondant à la qualification recherchée et/ou au titre ou diplôme préparés par l'alternant dont il a la responsabilité en tant que tuteur ou maître d'apprentissage ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité des alternants dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps de l'alternant ;
- sensibiliser les apprentis aux questions relatives à l'égalité professionnelle femme-homme ;
- assurer le suivi personnalisé de l'alternant en lien avec l'organisme de formation et le formaliser dans le document dédié (cahier de suivi).

#### **Article 3.4.2 | Tuteur de contrat de professionnalisation**

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur désignera obligatoirement un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise ;
- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés en contrat de professionnalisation.

Afin que le tuteur puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de 2 salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

#### **Article 3.4.3 | Tuteur de Pro-A**

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise ;
- être volontaire ;
- justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation ;
- être choisi par l'employeur.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés bénéficiaires de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Afin de pouvoir exercer ses fonctions de tutorat, le salarié bénéficiera de 2 heures mensuelles consacrées à cet accompagnement. Ces 2 heures sont comprises dans le temps de travail du salarié et sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

#### **Article 3.4.4 | Maître d'apprentissage**

Pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, l'employeur désignera obligatoirement un maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit :

- être salarié de l'entreprise ;
- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut suivre au maximum 2 apprentis.

Afin que le maître d'apprentissage puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le maître d'apprentissage ne pouvant avoir plus de 2 salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

#### **Article 3.4.5 | Dispositions communes à la fonction tutorale**

##### **a) Indemnisation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage**

L'employeur devra verser au tuteur ou au maître d'apprentissage une prime de tutorat d'un montant de 50 € brut par mois pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de 2 salariés tutorés, le montant de cette prime ne pourra pas dépasser 100 € brut par mois.

##### **b) Formation**

Les partenaires sociaux considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle au bon déroulement des contrats en alternance. C'est pourquoi les employeurs sont invités à former les salariés tuteurs de contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage afin qu'ils puissent exercer correctement leur mission.

À l'exception du personnel de direction, les salariés qui se voient attribuer leur première mission de tutorat ou d'apprentissage devront obligatoirement suivre une formation financée en totalité par la branche ou l'OPCO.

##### **c) Financement de l'alternance**

Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage seront financés par l'OPCO, désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle ou à défaut par France compétence.

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée dans le cadre de la contribution conventionnelle aux employeurs qui recrutent un apprenti. Cette aide est complémentaire aux aides prévues par les dispo-

sitions légales et réglementaires et les dispositifs prévus par l'OPCO. Elle constitue une participation aux coûts exposés par l'établissement : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment.

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNEF dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles. Le montant et les modalités pourront être modulés par la CPNEF en fonction du public, du diplôme ou titre, du bassin d'emploi spécifique, et en fonction des besoins repérés dans le cadre de la GPEC de branche.

#### **d) Accompagnement de l'apprentissage**

La CPNEF établit un guide d'accompagnement de la mise en œuvre de l'apprentissage dans les entreprises de la branche.

#### **Article 4 | *Validation des acquis et de l'expérience (VAE)***

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valider les acquis de son expérience pour obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La branche assure un financement des actions d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience ainsi qu'une communication et des financements dédiés, sur les fonds conventionnels.

Bien que facultatif, un accompagnement de la démarche VAE est conseillé pour maximiser les chances de réussite de la validation des acquis.

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heures en temps de travail, consécutives ou non.

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par la branche professionnelle.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 5 | *Statut des salariés intégrant un dispositif de formation***

Lorsqu'un salarié en poste dans l'entreprise intègre un dispositif de formation, celui-ci bénéficie, lorsque sa rémunération est maintenue, du maintien et de la continuité de l'ensemble de ses droits acquis au titre de son contrat de travail. Il bénéficie entre autres des augmentations salariales liées à la rémunération individuelle supplémentaire.

#### **Article 6 | *Dispositions pour favoriser le départ en formation des salariés les plus éloignés du système de formation continue***

##### **Article 6.1 | Champ d'application**

Les salariés les plus éloignés du système de formation continue ont un besoin accru en formation pour sécuriser leur parcours professionnel. Les dispositions suivantes visent à lever les freins à leur départ en formation.

Sont concernés par les dispositions suivantes :

- les salariés sans qualification ;

- les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 3 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
  - être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 12 mois ;
  - être titulaire d'un CDI ;
  - bénéficier des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.1.6.1 du chapitre IV de la présente convention lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps.

### **Article 6.2 | Départ en formation**

Lorsque le salarié part en formation, en VAE, qu'il recoure au conseiller en évolution professionnelle ou à un bilan de compétence, le coût lié aux déplacements et frais annexes (repas, garde d'enfants, transports sur justificatifs) est pris en charge dans le cadre des financements légaux ou conventionnels.

### **Article 6.3 | Financements dédiés**

Les partenaires sociaux décident que la CPNEF définira chaque année des fonds conventionnels dédiés à la formation des salariés définis à l'article 6.1. Une enveloppe d'*a minima* 15 % des fonds conventionnels sera dédiée à la formation de ces salariés la 1<sup>re</sup> année qui suit l'entrée en vigueur de cet avenant. Un bilan de la consommation de cette enveloppe devra être réalisé par la CPNEF à l'issue de la première année en vue d'un réajustement du pourcentage des fonds conventionnels dédiés pour l'année suivante.

### **Article 7 | *Reconnaissance du développement des compétences***

L'entretien annuel d'évaluation, défini à l'article 5 du chapitre V de la présente convention, prévoit de faire, entre autres, le bilan des compétences développées. Cet entretien annuel d'évaluation permet de déterminer le montant de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) accordée annuellement au salarié.

La formation professionnelle concourt au développement des compétences. Un salarié ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année voit ses compétences développées. Les compétences ainsi développées peuvent permettre au salarié de prétendre à une évolution de son poste.

Pour les salariés ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année, l'employeur étudiera la possibilité de réviser la pesée de l'emploi.

### **Article 8 | *Taux de contribution***

Tous les employeurs de la branche professionnelle, quel que soit le nombre de salariés équivalents temps plein, doivent consacrer à la formation professionnelle continue 2,1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution générale de la formation professionnelle de 2,1 % se compose :

- de la contribution légale unique à la formation professionnelle et à l'alternance :
  - soit 0,55 % pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein ;
  - soit 1 % pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein ;
- d'une contribution conventionnelle visant notamment à concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche :
  - soit 1,10 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein ;
  - soit 1,55 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein.

L'utilisation et la répartition annuelle de la part conventionnelle seront déterminées par la CPNEF de la branche professionnelle.

En outre, et conformément aux dispositions légales, une contribution de 1 % de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée devra être versée pour le financement du CPF CDD, dans les conditions prévues par la loi.

### **Article 9 | Opérateur de compétences**

L'opérateur de compétences désigné par la branche professionnelle est l'OPCO "Cohésion sociale" dénommé Uniformalion. »

## **Article 3 | Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre d'une démarche globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) lancée par les partenaires sociaux. Il a pour objet de préciser la démarche et ses objectifs.

Le présent avenant constitue dès lors une annexe au chapitre VIII de la convention :

### **« Préambule**

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA) regroupe l'ensemble des associations et organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que les entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1<sup>er</sup> et 2 de la loi du 31 juillet 2014 n° 2014-856 et relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 4 juin 1983 (IDCC 1261). Il s'agit des organismes qui ont pour activités principales :

- l'accueil et l'animation de la vie sociale et familiale ;
- l'intervention sociale et/ou culturelle ;
- l'accueil de jeunes enfants.

Positionnées à l'échelle d'un quartier ou d'une commune, ces structures placent l'habitant au cœur de leur projet, mettent en œuvre une démarche participative et sont ainsi porteuses de développement territorial. Les activités réalisées par les salariés de la branche ont une vocation éducative, familiale et plurigénérationnelle : la volonté est de renforcer les dynamiques sur un territoire par le maintien et la structuration des liens entre les habitants.

L'observatoire de la branche recense 3 690 structures :

- 1 835 structures gestionnaires d'un ou plusieurs établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE), 967 structures gestionnaires d'un ou plusieurs centres sociaux ;
- 817 structures gérant une ou des associations de développement social local (ADSL) ;
- 71 fédérations de centres sociaux ou petite enfance.

La majorité de ces structures sont de petites tailles : 74 % comptent moins de 10 salariés en ETP. La branche compte 36 400 salariés en équivalent temps plein (ETP). 52 % des salariés sont embauchés en CDI, contre 44 % en CDD et 4 % en contrat à durée indéterminée intermittente (CDII). Selon le panorama de la branche de 2018, une des caractéristiques de notre branche est sa forte féminisation : 84 % des salariés sont des femmes.

Depuis quelques années, les entreprises de la branche doivent faire face à de nombreux changements :

- la baisse des financements publics (baisse des subventions de fonctionnement des centres sociaux, baisse des dotations des collectivités territoriales...) ;

- l'émergence de nouveaux modèles économiques (nouvelles stratégies financières, diversification des financements : appels d'offres, tarification à l'activité, mise en concurrence, financement partenarial...) ;
- la baisse des contrats aidés depuis fin 2017 ;
- l'évolution du cadre légal et réglementaire (agrément de la CAF pour les centres sociaux, règles strictes pour les lieux d'accueil du jeune enfant en matière de santé, d'hygiène, d'alimentation, accueil des enfants en situation de handicap...) ;
- l'évolution des besoins des personnes accueillies (besoins spécifiques des familles et des enfants [horaires atypiques, accueil d'urgence, accueil d'enfants porteurs de handicap], évolutions sociologiques des familles, paupérisation et isolement de certains publics, montée du chômage...) ;
- les mutations technologiques et numériques.

Les salariés de la branche sont, par ailleurs, exposés à des risques professionnels pouvant être liés à la nature des activités développées par les structures parmi lesquels :

- des risques physiques (postures de travail contraignantes notamment dans les EAJE pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques [TMS]...) ;
- des risques psychosociaux pouvant être engendrés par plusieurs facteurs (charge émotionnelle liée au contact avec les personnes accueillies, relations de proximité, niveau d'exigence de plus en plus élevé, imprévus et urgences, contraintes économiques...).

Les employeurs sont, quant à eux, confrontés à des difficultés de recrutement sur certains postes (ex : directeurs(rices), éducateurs(rices), auxiliaires de puériculture...). À ces difficultés s'ajoute un manque d'attractivité des métiers de la branche (ex : déficit d'image de certains métiers, idées reçues sur l'emploi associatif [faible reconnaissance sociale, emplois aidés, temps partiel subi, mauvaises conditions de travail, rares perspectives d'évolution...]).

Le contexte et les nombreux changements vécus dans la branche engendrent des conséquences sur les emplois, les formations mais aussi sur l'organisation du travail, et interrogent à la fois les besoins en compétences et la place des diplômes, et plus généralement des certifications professionnelles.

Compte tenu de ces constats, il est essentiel de renforcer l'effort de prospective de la branche afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences de nos structures.

### **Article 1<sup>er</sup> | Mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche**

Au regard des nombreux constats réalisés par les partenaires sociaux, la mise en place d'une démarche de GPEC apparaît donc comme une nécessité pour la branche professionnelle, les employeurs et les salariés.

Pour les structures, il s'agit d'un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences et de développement.

Pour les salariés, il s'agit d'un outil permettant de mieux appréhender l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les compétences à mettre en œuvre, et contribuant à la sécurisation des parcours professionnels et concourant à l'employabilité.

À travers la mise en place de démarche de GPEC, il s'agira également de promouvoir la santé au travail et de prévenir les risques professionnels.

La branche doit donc créer les conditions pour mettre en œuvre une GPEC de branche, et ainsi ancrer les politiques d'emploi et de formation arbitrées par les partenaires sociaux dans une réalité actuelle et à venir. Enfin, la branche doit impulser et favoriser



la mise en œuvre de démarches GPEC dans les structures en mettant à disposition l'information et les outils propres à analyser les besoins en compétences, en mettant en œuvre les actions nécessaires.

La branche a donc un rôle de levier et d'accompagnement des structures dans la mise en œuvre des politiques de GPEC.

## **Article 2 | Objectif de la GPEC de branche**

Les partenaires sociaux ont décidé d'agir et d'initier une démarche de GPEC au niveau de la branche professionnelle. Cette démarche permettra notamment :

- d'analyser de façon prospective les évolutions qui impactent la branche, les activités et/ou emplois émergents ou à développer, les besoins en compétences des structures ;
- de définir les axes prioritaires en matière d'alternance, de formation et certification professionnelle ;
- d'aider les structures à mettre en place des démarches de développement des compétences.

À travers la mise en place de cette démarche de GPEC, il s'agira notamment de :

- placer les travaux de la branche dans une démarche prospective et de soutenir la négociation ;
- professionnaliser les partenaires sociaux de la branche (compréhension partagée, appropriation des concepts et des outils...) ;
- outiller les structures de la branche afin qu'elles puissent disposer de moyens dimensionnés pour les aider à anticiper et organiser leurs besoins en compétences au regard de l'évolution et des mutations de leurs activités.

## **Article 3 | Démarche**

Les partenaires sociaux ont décidé de confier une mission à un cabinet d'expert afin d'effectuer :

- un état des lieux de la structuration actuelle de l'emploi dans la branche précisant les indicateurs à suivre à moyen et long terme ;
- une analyse prospective, permettant d'identifier les métiers et les compétences sensibles/menacés, en mutation, en tension, ou en développement/émergence ;
- un examen de l'écosystème de la branche professionnelle ;
- une analyse des dispositifs de formation ;
- un examen de l'appareil de formation initiale et continue afin, notamment, de savoir s'il répond aux évolutions des métiers de la branche ;
- une analyse des passerelles possibles entre les différents métiers de la branche.

À l'issue de la mission du cabinet d'expert, la branche devra avoir produit :

- les référentiels emplois/compétences des métiers de la branche ;
- une cartographie qualitative et quantitative des emplois, métiers, compétences de la branche à 5 ans ;
- les aires de mobilité professionnelle et les passerelles envisageables entre les différents métiers de la branche ;
- une cartographie de l'offre de formation initiale et continue ;
- des outils d'aide à la mise en place de démarche de GPEC adaptés à toutes les structures de la branche.

À partir de cette mission, la branche devra déterminer ses priorités en matière de formation, d'alternance et de certification qui feront l'objet d'un avenant au présent accord. »



#### **Article 4 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalents temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type, compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. En conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-14 du code du travail, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés seront négociés à l'échéance des 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent avenant. À cette occasion, un bilan du présent avenant sera réalisé en lien avec la CPNEF.

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

*Fait au Kremlin-Bicêtre, le 10 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)