

Accord professionnel

**FORMATION PROFESSIONNELLE
(Interbranches)**

Accord du 28 janvier 2020
relatif à la formation professionnelle
et au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2050787M

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

**UNICEM ;
FFTB ;
SFIC ;
FCV ;
CICF ;
FIB ;
FCSIV ;
UP'Chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;
FNTVC CGT ;
CFE-CGC BTP ;
FCE CFDT ;
SICMA CFE-CGC ;
CFE-CGC chimie ;
FNSCBA CGT ;
FG FO construction ;
UFIC-UNSA,**

d'autre part,

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application ont profondément modifié le paysage de la formation professionnelle, tant vis-à-vis des acteurs que des bénéficiaires des nouveaux

dispositifs mis en place. Les opérateurs ont vu leurs missions se transformer et leur champ de compétence s'est également élargi.

Par ailleurs, et afin de tenir compte des préconisations visant à rationaliser les missions dévolues aux OPCA, de nouveaux interlocuteurs se sont créés sous l'appellation d'opérateurs de compétence. Les secteurs des matériaux de construction pour l'industrie et du verre ont rejoint par adhésion ou dans le cadre d'un arrêté d'agrément, l'OPCO 2i créé par un accord du 19 décembre 2018. Cet OPCO regroupe actuellement 44 secteurs dont ceux qui relevaient auparavant de l'OPCA 3+.

C'est dans ce contexte que les branches du cristal, du verre et du vitrail, et des industries du verre ont rejoint les branches^[1] qui relevaient jusqu'alors de la SPP MCI de l'OPCA 3+, pour constituer la SPP MCI & verre au sein du nouvel OPCO 2i.

De ce fait, les partenaires sociaux de ces secteurs, tant du côté patronal que du côté syndical, ont jugé opportun de se réunir en vue de bâtir un ensemble cohérent de règles de fonctionnement communes et ont décidé de s'engager vers la négociation d'un accord interbranches sur la formation professionnelle. Cet accord constitue un cadre juridique à destination des entreprises et de leurs salariés. Cet accord reprend les dispositions légales ou réglementaires applicables ainsi que les règles négociées par voie conventionnelle, dans les domaines fixés par la loi, sans préjudice des dispositions d'ordre public du code du travail et notamment celles reprises au chapitre IV du présent accord.

Cet accord interbranches a pour objectif de permettre :

- de développer et faciliter l'accès à la formation et à l'information des salariés des secteurs concernés ;
- de donner aux salariés les moyens de choisir efficacement les orientations à donner à leur vie professionnelle tout au long de leur carrière ;
- de simplifier et de rendre attractive l'offre de formation que les entreprises peuvent mettre en œuvre vis-à-vis de leurs salariés, dans un souci constant de développement et d'adaptation des compétences professionnelles ;
- de sécuriser les parcours professionnels des salariés, tout en respectant les enjeux financiers ;
- d'assurer une cohérence dans la politique de formation professionnelle coordonnée au niveau de la SPP ;
- d'accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l'employabilité ;
- d'accompagner vers la qualification les demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins des entreprises.

Par conséquent il est convenu ce qui suit :

Chapitre I^{er} Principes généraux

Article 1^{er} | Définition des objectifs généraux et des priorités retenus au niveau du secteur interbranches

Les parties signataires reconnaissent l'importance de :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés ;

[1] Il s'agit des branches relevant des secteurs suivants : industries des carrières et des matériaux de construction, industrie du béton, producteurs de chaux, industries des tuiles et briques, industries de la céramique, industrie cimentière.

- anticiper et répondre aux enjeux des mutations technologiques, digitales, économiques environnementales et scientifiques ;
- favoriser et développer l'adaptation aux postes de travail et à leurs évolutions ;
- assurer l'égalité dans l'accès à la formation et au déroulement de la carrière professionnelle des hommes et des femmes, afin de favoriser la mixité des emplois ;
- favoriser le développement et l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap en vue de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- accompagner les salariés dans l'élaboration des grands axes de leur carrière professionnelle ;
- renforcer la compétitivité des entreprises en développant les compétences des salariés ;
- accompagner plus spécifiquement les salariés et les employeurs des TPE/PME, ainsi que les personnes les plus éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle, notamment les personnes sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- accompagner le rôle de l'encadrement et des responsables hiérarchiques dans leurs missions en lien avec la formation professionnelle ;
- accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l'employabilité ;
- accompagner à la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises ;
- déterminer les règles relatives aux certifications professionnelles.

Article 2 | *Anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications*

Rôle et missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO 2i

À la demande des CPNEFP, et sous le contrôle de l'OPCO 2i l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est en charge de coordonner et consolider les études et analyses menées à la demande des branches professionnelles visées à l'article 22 du présent accord. Il a notamment pour objet de mettre en place des outils au service des CPNEFP, il suit les travaux conduits par les branches professionnelles et il veille à apporter son appui en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de chaque CPNEFP des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications peut également apporter son aide et assistance dans la définition des métiers en tension, dans la détermination des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques pour chaque branche professionnelle.

Il accompagne par ailleurs la politique des branches professionnelles dans leurs réflexions sur l'évolution des certifications professionnelles afin notamment de tenir compte de l'émergence de nouvelles compétences consécutives aux mutations et transformation des métiers, à l'émergence de nouveaux métiers.

Il dresse un bilan collectif régulier pour chaque branche professionnelle des demandes des entreprises qui ne seraient pas couvertes par l'offre de services dans le but de guider les recommandations des branches professionnelles dans l'évolution de ces offres, avec un focus particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Missions respectives des CPNEFP, de la SPP et de l'OPCO 2i

Les parties signataires considèrent que le rôle et les missions de chaque instance doivent être précisés compte tenu des accords existant dans les branches et des règles instituées par l'accord constitutif de l'OPCO 2i.

Article 3.1 | Rôle et missions des CPNEFP

Chacune des CPNEFP relevant des secteurs visés à l'article 22 du présent accord oriente la politique de formation au niveau de la branche concernée et, à ce titre, définit les priorités et leurs modalités de mise en œuvre dans le domaine de la formation professionnelle.

Les CPNEFP veillent notamment à :

- définir une politique de certification et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des certifications de branche (CQP/TPMCI/CQPI), avec l'appui technique de l'OPCO. Pour cela la décision de créer un CQP, un titre professionnel, doit être prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de modification et de suppression des CQP et des titres professionnels.

Par ailleurs, il revient, le cas échéant, à chaque CPNEFP de proposer, la classification ou la rémunération minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle de la branche concernée. La décision des partenaires sociaux est ensuite entérinée dans un accord collectif ;

- proposer à l'observatoire de l'OPCO de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications et d'articuler ces travaux avec les missions d'observation et d'appui aux branches de l'OPCO 2i ;
- proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/PME ;
- favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
- suivre les relations menées en concertation avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information des branches, d'OPCO 2i et des AR2i (ex : des contrats d'objectifs régionaux) ;
- déterminer et réviser les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- proposer à l'OPCO 2i le niveau de prise en charge du forfait « Pro-A » et des contrats de professionnalisation ;
- accompagner la réflexion des branches sur les métiers en tension et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises des secteurs professionnels concernés, notamment dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance et veiller à l'actualisation des certifications visées (« Pro-A »).

Article 3.2 | Rôle et missions de la SPP MCI & verre

Conformément aux dispositions de l'article 8.5 de l'accord constitutif de l'OPCO 2i du 19 décembre 2018, dans le respect des accords de branche et des orientations définies par chaque CPNEFP, la SPP MCI & verre a pour mission :

- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études ;
- d'examiner et de coordonner :
 - la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la « Pro-A » ;
 - les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des PME/TPE de moins de 50 salariés ;

- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire par l'entreprise ;
- d'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;
- d'accompagner les CPNEFP dans la définition des qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création de blocs de compétences, la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres, de diplômes ;
- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l'alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE/PME ;
- de suivre l'activité de l'OPCO et faire toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine.

Article 3.3 | *Rôle et missions de l'OPCO 2i*

Le conseil d'administration d'OPCO 2i définit, sur décision et orientation des CPNEFP et sur avis de la SPP, avec l'appui technique des commissions statutaires compétentes, les mesures listées à l'article 6.4 de l'accord constitutif de l'OPCO.

Il garantit l'équilibre financier de l'OPCO et rend les arbitrages nécessaires pour l'utilisation des fonds mutualisés, il coordonne les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En cas de déséquilibre financier il prend les décisions les plus adaptées.

Article 4 | *La certification professionnelle*

La politique de certification relève de la compétence de chaque CPNEFP.

Les partenaires rappellent que la certification professionnelle a pour but d'attester que toute personne, quel que soit son statut, détient les connaissances, le savoir-être et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Cette certification participe à la sécurisation du parcours professionnel et doit permettre à chaque personne de favoriser son évolution professionnelle et de progresser en qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les CPNEFP veilleront à terme, à la mise en cohérence des certifications professionnelles dans un but de simplification et favoriseront également la mise en place de passerelles entre les branches relevant du présent accord mais également, avec les branches relevant d'OPCO 2i, tout en préservant la transmission des compétences et savoir-faire spécifiques à chacune.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6113-1 du code du travail, la certification est définie notamment par un référentiel d'activité qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés. Elle s'accompagne de l'élaboration d'un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances y compris transversales qui en découlent et d'un référentiel d'évaluation, qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Cette certification professionnelle qui est reprise au sein d'un répertoire national de certifications professionnelles actualisé par France compétences, mais également au sein d'un répertoire spécifique, est constituée de blocs de compétences, qui constituent un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle qui peut être évaluée et validée.

Article 5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'alternance mais aussi dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, de validation des acquis de l'expérience, du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation.

Les parties signataires rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définis comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Chapitre II Le développement de l'alternance

Article 6 | L'alternance au service des politiques des branches professionnelles

L'alternance a pour objet de permettre de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés. L'alternance peut prendre la forme à la fois de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou encore de la reconversion ou la promotion des salariés (« Pro-A »).

Au sein d'OPCO 2i il est installé une commission « Alternance » qui a pour objectifs d'accompagner les branches professionnelles en matière de détermination des niveaux de prise en charge, de coordonner les actions de promotion des métiers et des filières de formation, d'assurer une harmonisation et une cohésion entre les 11 SPP.

Par ailleurs, le réseau de proximité de l'OPCO 2i veille à sensibiliser l'ensemble des entreprises aux différentes voies de formation, et notamment à l'apprentissage.

La commission « Alternance » propose au conseil d'administration de l'OPCO 2i les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière au titre de l'alternance prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 2° ; L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

Article 6.1 | Dispositions portant sur l'apprentissage

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement de l'apprentissage au sein des entreprises.

Elles rappellent que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) conclu entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une période pouvant aller de 6 mois à 3 ans, 4 ans si le salarié a le statut de travailleur handicapé. La formation associe une formation pratique en entreprise et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectué à distance.

L'objectif du contrat d'apprentissage est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel à finalité professionnelle enregistrée au RNCP, au

terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA.

Pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage, l'âge minimum est de 16 ans. Il peut toutefois être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3^e. Les apprentis âgés de moins de 18 ans ne doivent pas être exposés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces, tels que définis par l'article D. 4153-15 du code du travail.

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus), sauf dans les cas suivants :

- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus de 1 an entre les deux contrats ;
- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats ;
- si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge ;
- si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée ACRE, NACRE ou CAPE), il n'y a pas de limite d'âge.

Chaque apprenti fait l'objet d'un positionnement préalable qui doit permettre la personnalisation effective de son parcours au CFA. Les parcours ainsi définis font l'objet d'un contrat pédagogique clairement établi entre l'apprenti, l'entreprise d'accueil et le CFA.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA.

Les parties signataires considèrent toutefois que ce thème du développement de l'apprentissage relève principalement de la compétence de chacune des branches, afin de pouvoir répondre au mieux aux intérêts de leurs entreprises mais aussi et surtout des salariés concernés. À cet effet, chaque branche rendra publiques les informations utiles et nécessaires.

En application des articles R. 6222-46 et suivants du code du travail, les apprentis dont la qualité de travailleurs handicapés a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage allongée d'une année, étant précisé que la rémunération perçue pendant cette durée supplémentaire est celle de la dernière année, majorée de 15 points.

Chaque CPNEFP transmet à l'OPCO ses propositions de coût moyen par contrat, étant rappelé que ces propositions doivent ensuite être validées par France compétences qui peut émettre, à cette occasion, ses observations et recommandations dans le cadre d'un dialogue de gestion.

Article 6.2 | Dispositions portant sur le contrat de professionnalisation

Les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre le développement du contrat de professionnalisation, vis-à-vis des jeunes mais également vis-à-vis des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation doit permettre, par la voie de l'alternance associant période de travail et période de formation théorique de donner une qualification reconnue en vue de faciliter l'insertion dans la vie active. Cette qualification professionnelle peut être soit enregistrée au

RNCP, soit reconnue dans les classifications professionnelles de la branche, soit encore ouvre droit à un CQP de branche.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Une attention particulière doit être portée aux salariés mineurs au regard des règles protectrices du code du travail à leur égard.

6.2.1. Définition des personnes éligibles au contrat de professionnalisation

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec un public classique ou un public spécifique appelé « Nouvelle chance ».

a) Le public classique est le suivant :

- tout jeune de 16 à moins de 26 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans ;
- tout bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ; ou
- tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

b) Le public « nouvelle chance » est le suivant :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi.

6.2.2. Durée du contrat de professionnalisation

- le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois ;
- toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque la formation a pour objectif l'obtention d'un CQP, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou encore d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles ;
- la durée du contrat peut être portée jusqu'à 36 mois lorsque le contrat est conclu avec une personne qui est sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, avec une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de 1 an, ou encore avec un bénéficiaire d'un minimum social, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion ;
- expérimentation d'un parcours de formation « sur mesure ».

En application du VI de l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018 précitée, et selon les conditions réglementaires en vigueur, peut être conclu un contrat de professionnalisation à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences autres que celles définies à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces compétences sont définies par l'employeur et l'OPCO 2i en accord avec le salarié.

L'action de formation permet à l'entreprise de proposer au salarié un parcours de formation adapté en tenant compte d'une part, de l'expérience et du savoir-faire du salarié et, d'autre part,

du besoin en compétences de l'entreprise. Cette expérimentation peut permettre d'acquérir notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Sauf prorogation des pouvoirs publics, le dispositif prendra fin le 28 décembre 2021.

6.2.3. Durée de la formation professionnelle ou de l'action de formation

La durée des actions de formation, d'accompagnement, et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Cette durée peut également être supérieure à 25 % lorsque le contrat est conclu :

- avec une personne définie à l'article 5.2.1 b ;
- avec le bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- avec tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.

6.2.4. Détermination de la rémunération

Conformément aux dispositions des articles D. 6325-14 à D. 6325-18 du code du travail, les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic ou du minimum conventionnel, en fonction de leur âge et de leur niveau de qualification, sous réserve de dispositions particulières prévues par accord de branche ou d'entreprise notamment s'il comporte des dispositions plus favorables.

À ce sujet, les branches professionnelles de la SPP MCI & V s'efforceront d'établir un cadre commun en fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié. Pour ce faire et mener une réflexion, elles conviennent à cet effet de se revoir dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

6.2.5. Carte des métiers

Les parties signataires rappellent que les salariés dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois peuvent demander de se voir délivrer gratuitement une carte d'étudiant des métiers.

Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Article 6.3 | Dispositions portant sur la « Pro-A »

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat de travail à durée indéterminée alterne des périodes d'enseignements généraux, professionnels, technologiques et des périodes d'activités professionnelles en entreprise. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de coconstruction d'un projet qualifiant.

Dans la mesure où la loi exige le recours à un accord de branche étendu, les partenaires sociaux ont décidé de procéder par la voie d'un accord indépendant et ainsi de négocier un accord interbranches spécifique, propre au dispositif de la « Pro-A ».

Article 7 | Financement de l'alternance

Article 7.1 | Financement du contrat d'apprentissage

Chaque CPNEFP détermine les niveaux de prise en charge du contrat qu'elle transmet aux instances de l'OPCO 2i. Pour établir le niveau de prise en charge, la CPNEFP prend en compte les travaux réalisés au sein de la commission « Alternance ».

Ces propositions sont transmises à France compétences pour validation.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction du domaine d'activité du titre à finalité professionnelle ou du diplôme préparé. Il correspond à un montant annuel forfaitaire.

En fonction des recommandations de chaque CPNEFP, ce montant peut être majoré ou minoré par l'OPCO 2i. Dans l'objectif de développer l'alternance, la CPNEFP tient compte, dans la détermination de la majoration ou de la minoration à appliquer à la prise en charge, en particulier des difficultés d'insertion des publics formés et des partenariats conclus entre les CFA privés et les CFA bénéficiant de subventions publiques notamment avec l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur, et visant à mutualiser les moyens et à promouvoir des parcours de formation en complémentarité.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique d'aménagement du territoire et de développement économique, la région peut contribuer au financement des dépenses de fonctionnement d'un CFA en majorant la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par l'OPCO 2i. À cette fin, une convention d'objectifs et de moyens peut être conclue entre la région et l'OPCO 2i qui en informe la CPNEFP de la branche concernée.

Dans l'objectif de développer les partenariats avec les régions, chaque CPNEFP établit une recommandation aux instances de l'OPCO 2i identifiant les situations prioritaires en matière de soutien à l'apprentissage au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux.

Article 7.2 | Priorités en vue du soutien aux investissements des CFA

Les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations de qualité jugées prioritaires par la branche professionnelle, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

Les parties signataires considèrent que l'innovation pédagogique et technologique constitue une priorité pour les branches.

Afin de répondre à ces enjeux, chaque CPNEFP définit, chaque année, les orientations de financement des investissements prioritaires pour la branche qu'elle transmet à la commission « Alternance » de l'OPCO 2i. Ces orientations concernent en particulier les équipements nécessaires aux CFA qui préparent aux diplômes et titres professionnels « cœurs de métiers et métiers stratégiques ».

Elles prennent notamment en compte :

- l'adéquation des équipements mobiliers et immobiliers aux besoins en compétences des entreprises ;
- le suivi d'indicateurs permettant d'apprécier la qualité des formations ;

- l’innovation pédagogique et technologique ;
- les subventions d’investissement attribuées par les régions.

Les CFA, qui préparent aux diplômes et titres professionnels « cœur de métiers et métiers stratégiques » adressent, après avis de la CPNEFP compétente, leurs demandes de soutien aux investissements à la commission « Alternance » de l’OPCO 2i.

La demande de subvention d’investissement est accompagnée de l’état des effectifs d’apprentis du CFA, du bilan de son activité, de ses prévisions d’effectifs d’apprentis, d’un bilan financier de l’année précédente et de l’avis du conseil de perfectionnement.

Article 7.3 | *Financement du contrat de professionnalisation*

Chaque CPNEFP propose à l’OPCO 2i, le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation. Ce niveau de prise en charge comprend les dépenses liées aux actions d’évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l’expérience, celles liées aux actions de formation et celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation. Chaque branche conclut un accord sur le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation, sur proposition de la CPNEFP.

La branche transmet ces éléments à la SPP MCI & verre qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d’adresser aux instances de l’OPCO 2i le niveau ainsi défini.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction de la certification professionnelle, du parcours de professionnalisation certifiant, ou des compétences préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental, des publics bénéficiaires, de la durée du parcours et de la nature industrielle ou non du métier préparé.

Il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d’évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des rémunérations et charges sociales, ainsi que des frais de transport, d’hébergement et de restauration.

Article 7.4 | *Financement des dépenses de formation des tuteurs et maîtres d’apprentissage et de l’exercice de ces fonctions*

Chaque CPNEFP propose à l’OPCO 2i le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d’apprentissage pour chaque salarié ou, par l’employeur lorsqu’il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Chaque CPNEFP propose également le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l’exercice de la fonction tutorale ou de maître d’apprentissage.

Dans le cadre d’un groupement d’employeurs, la prise en charge de l’exercice de cette fonction peut être différenciée selon que le tuteur ou le maître d’apprentissage exerce sa mission dans ce groupement ou dans l’entreprise utilisatrice.

La branche transmet ces éléments à la SPP MCI & verre qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d’adresser aux instances de l’OPCO 2i les montants ainsi définis.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d’hébergement.

Article 7.5 | *Financement de la mobilité internationale*

Chaque CPNEFP adresse une recommandation aux instances de l’OPCO 2i sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants.

L'OPCO 2i peut prendre en charge tout ou partie des frais supportés par l'entreprise d'origine et par l'alternant, au titre de la mobilité internationale, ainsi qu'une partie des frais supportés par le CFA en France métropolitaine y compris la Corse, dans les conditions prévues par la réglementation. Il s'agit, d'une part, des frais engagés par l'entreprise (...), par l'alternant, à l'occasion de cette mobilité, en particulier les salaires, les cotisations sociales, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, et, d'autre part, des frais engagés par le CFA en France pour les frais annexes et la promotion de la mobilité internationale des apprentis.

En vue de cette prise en charge, le CFA ou l'organisme de formation en France transmet à l'OPCO 2i la convention accompagnée d'une demande de prise en charge. Le dossier fait l'objet d'un examen par la commission « Alternance ».

Article 8 | Tuteur et le maître d'apprentissage

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur et de maître d'apprentissage. Cette fonction obligatoire est de nature à assurer une meilleure efficacité et à accroître la qualité des formations et des actions conduites et menées avec l'alternant.

Article 8.1 | Rôle, missions, certification et accompagnement des tuteurs

Chaque salarié en contrat de professionnalisation, en reconversion ou promotion par l'alternance, doit être suivi par un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues. Ces outils sont proposés notamment par les branches et l'OPCO 2i.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

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

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et d'un accompagnement spécifique.

À l'issue de cette mission, dont l'organisme de formation doit veiller au bon déroulement, le tuteur rend compte à son employeur.

Article 8.2 | *Rôle et missions du maître d'apprentissage*

Chaque salarié en contrat d'apprentissage doit être suivi par un tuteur, appelé maître d'apprentissage, choisi par l'employeur parmi les personnes qualifiées de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage qui est directement responsable de la formation de l'apprenti, contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre d'apprentis.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience d'au moins 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnel. Il doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard du ou des salariés dont il assure l'accompagnement et le suivi.

Le maître d'apprentissage a notamment pour mission :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail, il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de la formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Article 8.3 | *Dispositions communes au tuteur et au maître d'apprentissage*

La personne en charge d'une mission de tutorat et/ou de maître d'apprentissage ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Les parties signataires rappellent que la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage s'exerce pendant le temps de travail et que le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celles-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur pourront être déterminés. À ce sujet, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3, l'opérateur de compétence prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

De plus, chaque branche professionnelle veillera à valoriser l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage.

Chapitre III La formation professionnelle continue

Article 9 | Accès des salariés à la formation professionnelle

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (« Pro-A ») ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la « Pro-A ».

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie à distance dans le cadre de formation digitalisée, mais également en situation de travail.

Article 10 | Plan de développement des compétences

Les parties signataires rappellent qu'au niveau de l'entreprise, le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le plan a notamment pour but d'adapter les compétences des salariés à l'évolution des postes de travail, d'anticiper et d'organiser en conséquence les besoins en formation des salariés.

Article 10.1 | Objet du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences peut porter sur :

- des actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. De telles actions constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- des actions de formation dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis d'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut également inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Les actions de formation mises en œuvre peuvent permettre d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, et notamment un bloc de compétences.

Article 10.2 | Bénéficiaires

Le plan de développement des compétences s'adresse aussi bien aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée qu'à ceux sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 10.3 | *Information des salariés et obligation de l'employeur*

Le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels qui doit être menée tout au long de l'année en vue d'anticiper et organiser à moyen terme les besoins en formation et en certification des salariés.

Dans le respect des dispositions du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social économique est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise mais aussi sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et le suivi de la situation économique et financière de l'entreprise. À cette occasion, le CSE se prononce sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences.

Article 10.4 | *Rôle du management en matière de développement des compétences*

Les entreprises doivent accorder un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe dans la formation des salariés et qui joue à ce titre un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins identifiés de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation professionnelle. Les parties signataires rappellent à cet effet, l'importance de l'entretien professionnel tel que mentionné à l'article 18 du présent accord.

Article 10.5 | *Mise en œuvre du plan de développement des compétences dans l'entreprise*

10.5.1. Réalisation des formations pendant le temps de travail ou hors temps de travail

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

Dans le cadre de la coconstruction d'un parcours de formation non obligatoire et lorsque les actions de formation ne répondent pas au critère ci-dessus mentionné, les actions de formation peuvent être effectuées :

- pendant le temps de travail, avec dans cette hypothèse l'obligation faite à l'employeur de procéder au maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, sous réserve de l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée à 105 heures par salarié et par an (ou 15 jours du temps de travail des salariés en forfait jours), sauf accord d'entreprise. Les heures de formation réalisées hors temps de travail ne sont pas rémunérées.

Le refus du salarié d'effectuer une formation hors temps de travail, lorsque cette formation est à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans le cas où les actions de formation se dérouleront hors temps de travail, les entreprises étudieront les conséquences financières éventuellement supportées par le salarié s'agissant de la garde des enfants dont il assumerait seul la charge.

10.5.2. Accompagnement ou mesures pour les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, l'employeur peut demander à l'OPCO une prise en charge spécifique des actions de formation qui participent au développement des compétences.

Cette prise en charge concerne les coûts des actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, la rémunération du salarié en formation et les frais annexes,

conformément aux dispositions de l'article L. 6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

10.5.3. Action de formation en situation de travail (AFEST)

Le plan de développement des compétences tient compte des nouvelles formes de formation qui se développent et les actions de formation en situation de travail.

L'action de formation en situation de travail (AFEST) vise à permettre de bâtir une action de formation spécifique à partir des savoir-faire présents dans l'entreprise et des compétences particulières qui lui sont rattachées.

L'AFEST repose sur la constitution d'un binôme : un référent expérimenté et un apprenant.

Elle est constituée de deux temps : d'une part, une mise en situation de travail, préparée, organisée et accompagnée et d'autre part, un temps réflexif pour analyser l'action et asseoir les apprentissages.

L'AFEST suppose une analyse préalable de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques. La nouvelle réglementation prévoit un formateur exerçant des fonctions tutorales et des évaluations spécifiques des acquis de la formation : pour rendre compte des écarts entre l'attendu et le réalisé de chaque mise en situation.

10.5.4. Service de proximité vis-à-vis des PME-TPE

En application du 4° de l'article 3 de l'accord constitutif de l'OPCO 2i, les parties signataires rappellent que l'opérateur de compétences, a pour mission d'assurer un service de proximité au bénéfice des PME-TPE, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

10.5.3. Diagnostic PME-TPE

Afin d'aider petites et moyennes entreprises dans la mise en place d'une démarche de GPEC, les parties signataires souhaitent permettre l'accompagnement des entreprises par la mise en place et le financement de diagnostics.

Ces diagnostics permettent à l'entreprise d'analyser sa situation au regard des enjeux environnementaux, sociaux, économiques, commerciaux, numériques et technologiques auxquels elle est confrontée et d'en anticiper les conséquences en matière d'emploi, de métiers, de compétences et d'organisation du travail, pour mettre en place les mesures appropriées.

L'employeur informe les instances représentatives du personnel de ces actions, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du code du travail.

Au titre de sa mission d'appui technique aux branches, les parties signataires souhaitent que l'OPCO 2i puisse informer et sensibiliser les entreprises sur l'opportunité de réaliser de tels diagnostics, de bénéficier des mesures d'accompagnement, en mettant en visibilité les financements pouvant être mobilisés.

Les parties signataires rappellent à cet effet que l'OPCO 2i peut prendre en charge au titre de ses frais d'information et de missions, tels que prévus dans la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État, les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises de moins de 250 salariés, dont les coûts de diagnostics et d'accompagnement de ces entreprises. Il peut également financer au titre de la section financière dédiée au sein de l'OPCO 2i, les coûts des diagnostics et d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation.

En vue de ces financements, il revient aux CPNEFP d'adresser une recommandation aux instances de l'OPCO 2i sur les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics et des mesures d'accompagnement des entreprises.

Article 11 | Le compte personnel de formation

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle et rappellent que les salariés appartenant à une société relevant des branches visées à l'article 22 du présent accord bénéficient d'un droit à la formation professionnelle selon les conditions ci-dessous fixées.

Article 11.1 | Ouverture et alimentation du compte

11.1.1. Ouverture du compte

Un compte personnel de formation professionnelle (CPF) est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage.

L'ouverture du compte doit être effectuée par voie dématérialisée, sur la plate-forme dédiée <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Le compte n'est plus alimenté lorsque son titulaire perd son emploi mais il peut mobiliser les droits au crédit du compte pendant toute sa période de chômage.

Le compte est fermé au décès de son titulaire.

Il est également liquidé au moment où le titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sous réserve des dispositions visées aux articles L. 5151-7 et suivants du code du travail au titre du compte engagement citoyen. Le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignation qui assure la prise en charge des actions de formation jusqu'au paiement du prestataire de formation.

11.1.2. Alimentation et comptabilisation du compte

Le montant figurant sur le compte est comptabilisé en euro et mobilisable par le titulaire pour suivre une action de formation professionnelle.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur 1 année acquièrent 500 € par an pour se former, étant précisé que le montant inscrit au CPF est plafonné à 5 000 €.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré et porté à 800 € (plafond de 8 000 €).

Par ailleurs, un abondement supplémentaire correctif est dû dans les conditions fixées à l'article 18.4 du présent accord.

Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, au prorata du temps de travail.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

11.1.3. Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

11.1.4. À l'occasion de l'entretien professionnel, le salarié doit être informé des modalités d'activation de son compte, et notamment du fait qu'il peut y recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences. Il doit pouvoir y accéder à tout moment.

Le compte ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et qu'avec son accord exprès.

Article 11.2 | Financement et réalisation de l'action de formation

11.2.1. En cas de projets partagés et de coconstruction d'un parcours de formation professionnelle, lorsque l'action de formation se situe en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit obtenir l'accord préalable de son employeur.

Pour cela, avant le début de la formation, il lui adresse une demande d'autorisation d'absence qui ne peut être inférieure à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est au moins égale à 6 mois.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :

- l'intitulé et au contenu de l'action de formation ;
- le calendrier
- la part de l'action de formation pendant le temps de travail ;
- le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier au salarié et par écrit sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Les heures consacrées à la formation qui se déroulent pendant le temps de travail sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. Les frais annexes (transport, repas hébergement) liés à la mise en œuvre d'une formation pendant le temps de travail sont pris en charge par l'employeur.

11.2.2. En cas de projets autonomes, lorsque le salarié mobilise les droits inscrits à son CPF pour suivre une action de formation qui se situe en dehors du temps de travail, il est rappelé qu'aucune autorisation préalable de l'employeur n'est requise. L'action de formation est alors financée par les droits inscrits au compte. En cas de besoin, le reste à charge peut être complété dans les conditions prévues à l'article 10.2.3 ci-dessous.

11.2.3. Abondement complémentaire

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié qui mobilise son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le CPF peut faire l'objet d'un abondement pour assurer le financement intégral de la formation. Cet abondement peut être notamment financé notamment par :

- le salarié ;
- l'employeur en cas de parcours de formation coconstruit ;

- l’OPCO 2i ;
- l’État, les régions ou collectivités locales ;
- Pôle emploi ;
- la CNAM, en cas de reconversion d’une personne victime d’un AT/MP.

Un abondement complémentaire peut également être prévu en présence de public jugé prioritaire par les parties signataires, ainsi que dans les conditions prévues à l’article 17.4 du présent accord.

11.2.4. Formation suivie

En application de l’article L. 6323-6 du code du travail, sont éligibles au CPF :

- les actions de formation sanctionnées :
 - par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, et notamment les CQP, CQPI, titres et diplômes professionnels ;
 - par les attestations de validation de blocs de compétences ;
 - par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique, comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l’épreuve théorique du code de la route et de l’épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d’accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d’entreprise et de pérenniser l’activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d’engagement citoyen peuvent financer ces actions.

11.2.5. Prise en charge des frais par la caisse des dépôts et consignation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l’une des actions visées ci-dessus, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l’exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d’engagement citoyen prévu à l’article L. 5151-7 du code du travail.

Lorsque le coût de l’action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l’objet, à la demande de son titulaire, d’abondements complémentaires dans les conditions prévues à l’article 10.2.3 du présent accord.

Article 11.3 | *CPF de transition*

11.3.1. Dans les conditions prévues à l’article 10.2.1 susvisé, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d’une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d’un projet de transition professionnelle, dans les conditions prévues à l’article L. 6323-17-2 du code du travail.

Pour cela, avant le début de la formation, il lui adresse une demande d’autorisation d’absence qui ne peut être inférieure à :

- 60 jours calendaires si la durée de l’action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l’action de formation est au moins égale à 6 mois.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :

- l'intitulé et au contenu de l'action de formation ;
- le calendrier ;
- la part de l'action de formation pendant le temps de travail ;
- le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier au salarié et par écrit sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

11.3.2. Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle. L'opérateur informe, oriente, aide le salarié à formaliser son projet et propose un plan de financement. Le projet doit ensuite être présenté à la commission paritaire interprofessionnelle qui en apprécie la pertinence, instruit la demande et autorise la réalisation et le financement du projet.

11.3.3. Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle doit justifier de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Article 12 | Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans la vie active. La certification qui doit être inscrite au RNCP, doit viser un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou encore un CQP.

L'expérience apportée à l'appui de la demande VAE doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Toute personne peut bénéficier gratuitement d'une information sur les principes de la VAE, les modalités de mise en œuvre de la VAE, le financement de la VAE.

Pour cela elle peut consulter notamment le portail internet dédié à la VAE : <http://www.vae.gouv.fr> ; un opérateur du conseil en évaluation professionnelle ou encore un conseiller VAE dans les centres de conseil sur la VAE mis en place par les conseils régionaux.

La VAE est ouverte à tous les salariés qui justifient de la durée d'expérience requise.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE).

Les frais liés à la démarche de VAE peuvent être pris en charge par l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) avec un abondement provenant d'autres sources de financements (employeur, candidat). Par ailleurs, les formations complémentaires suivies en cas de validation partielle peuvent également être prises en charge par l'employeur ou au titre du compte personnel de formation.

Article 12.1 | La VAE dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(nen)t en vue de la validation des acquis du candidat.

Cette convention précise notamment :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé ;
- la période de réalisation ;
- les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur.

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

La signature de la convention, par le salarié, vaut acceptation de sa demande de validation de ses acquis.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'opérateur de compétences dont l'entreprise relève si son effectif est inférieur à 50 salariés.

S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation ainsi que d'éventuels frais annexes (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés.

Article 12.2 | La VAE dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification et le cas échéant, celle de l'organisme en charge de l'accompagnement à la préparation à la validation des acquis de l'expérience ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence.

Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant 1 an à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs parties de certification pour le passage d'une évaluation complémentaire devant le jury.

Pour financer une VAE, le salarié peut mobiliser son CPF, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

Pendant son absence pour réaliser les actions de VAE validée par son employeur, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire transmet à son employeur, et, le cas échéant, à l'organisme financeur des frais, une attestation de suivi des actions permettant de faire valider ses acquis de l'expérience fournie par les organismes intervenants.

Une personne qui a été titulaire de CDD (contrat à durée déterminée) a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions qu'un salarié en CDI. Toutefois, les actions de validation des acquis de l'expérience se déroulent en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié en CDD et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Article 12.3 | *Participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience*

En application des articles L. 3142-42 et suivants du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury. La participation du salarié au jury d'examen n'entraîne aucune réduction de rémunération et la durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

La participation au jury est assimilée à du temps de travail effectif à l'exception toutefois du temps de trajet.

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur justificatifs par l'entreprise, selon les modalités prévues par chaque branche professionnelle.

Les dépenses supportées par les entreprises de moins de 50 salariés pourront faire l'objet d'une demande de remboursement auprès de l'OPCO 2i selon les modalités prévues par son conseil d'administration.

Article 12.4 | *Modalités d'information des salariés*

Les parties signataires demandent à l'OPCO 2i de développer les moyens permettant l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience, notamment à travers son site internet.

Des informations sont aussi disponibles sur le site <http://www.vae.gouv.fr>.

Chapitre IV Contribution financière

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, portant sur la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 13 | Principes généraux

Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- 1° Le financement direct des actions de formation de ses salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance visée à l'article L. 6131-2 du code du travail, composée :
 - d'une part, de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 du code du travail, dont le taux est fixé, par l'article 1599 *ter*, B du code général des impôts, à 0,68 % des rémunérations versées, ou à 0,44 % dans les départements du haut et bas Rhin et dans le département de la Moselle ; et, d'autre part,
 - de la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail dont le taux est fixé à 0,55 % des rémunérations versées pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % des rémunérations versées pour les entreprises d'au moins 11 salariés.
- 3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1 du code du travail, déterminée conformément à l'article 1609 *quinquies* du code général des impôts.
- 4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 du code du travail, dont le taux est fixé à 1 % des rémunérations versées aux titulaires.

Article 14 | Précisions relatives à la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est répartie comme suit :

- une part, égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage, est destinée au financement de l'apprentissage. L'entreprise peut déduire de cette même fraction les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, dans des conditions précisées par décret ;
- le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4 du code du travail.

Pour satisfaire cette obligation, les employeurs imputent sur cette fraction de la taxe d'apprentissage :

- les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ;
- les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

En application de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la taxe d'apprentissage n'est pas due au titre des rémunérations versées en 2019.

Article 15 | Versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Dans les conditions fixées par la loi, les contributions sont recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et les

caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale.

Les contributions sont versées à l'OPCO 2i jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les modalités et délais prévus par voie réglementaire.

Chapitre V Adaptation aux variations conjoncturelles et structurelles de l'activité

Confrontées aux variations de leur activité, les entreprises doivent en permanence s'adapter.

Article 16 | Principe général

Les parties signataires rappellent leur attachement prioritaire à la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social, dont l'objectif est de permettre aux entreprises de faire face aux difficultés auxquelles elles sont confrontées en privilégiant les actions qui évitent autant que possible que les ajustements se fassent au détriment de l'emploi.

Elles rappellent l'importance de mener au sein des entreprises, en particulier celles de 300 salariés et plus, des politiques de gestion des emplois et des parcours professionnels permettant d'anticiper ces difficultés.

Article 17 | Le recours à l'activité partielle

Les conditions d'application du présent article devront faire l'objet d'une présentation à la CPNEFP et devront préalablement faire l'objet d'un accord de branche.

Le dispositif d'activité partielle prévu aux articles L. 5122-1 et suivants du code du travail, constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. En particulier, il permet de mettre à profit une période de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire, pour maintenir et développer les compétences des salariés par la mobilisation des dispositifs de formation professionnelle et de préparer le retour à une activité normale. Enfin, il permet, grâce au régime d'indemnisation, de compenser les pertes de rémunération des salariés engendrées par la période de baisse d'activité.

Les conditions d'application du présent article devront faire l'objet d'une présentation à la CPNEFP et devront préalablement faire l'objet d'un accord de branche.

De plus, en cas d'accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle accompagnant les entreprises rencontrant de graves difficultés économiques conjoncturelles, la CPNEFP adressera une recommandation aux instances compétentes de l'OPCOi sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par lesdits accords.

Chapitre VI Orientation professionnelle : les outils et moyens disponibles

Article 18 | Entretien professionnel

Article 18.1 | Obligation générale et périodicité

À l'occasion de son embauche tout salarié de l'entreprise doit être informé par celle-ci qu'il bénéficie d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle

notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien qui doit être réalisé tous les 2 ans ou selon la périodicité définie par accord de branche ou d'entreprise en application du III de l'article L. 6315-1 du code du travail, comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place dans l'entreprise relatif à l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien visé au présent article doit permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins identifiés de l'entreprise.

À cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une reconversion ou d'une promotion par l'alternance, d'une validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de compétences. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les parties demandent à l'OPCO de proposer les outils et documents permettant aux entreprises de mener à bien cet entretien professionnel tout en tenant compte des travaux en cours au niveau interprofessionnel.

Au-delà de la périodicité visée au 1^{er} alinéa de cet article, l'entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un arrêt de longue maladie ou encore à l'issue d'un mandat syndical. En cas d'un congé de soutien familial ou d'un congé de proche aidant, l'entretien doit être réalisé préalablement au départ en congé.

Article 18.2 | État des lieux récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est formalisé par un écrit dont une copie doit être remise au salarié. Une période transitoire a toutefois été instituée pour l'année 2020.

Ainsi, si l'état des lieux récapitulatif est fait avant le 31 décembre 2020, l'employeur doit s'assurer, au choix :

- que le salarié a, au cours des 6 dernières années (loi du 5 mars 2014) :
 - bénéficié des entretiens professionnels ;
 - bénéficié d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :
 - avoir suivi une action de formation ;
 - avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
 - avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ; ou bien
- que le salarié a, au cours des 6 dernières années (loi du 5 septembre 2018) :
 - bénéficié des entretiens professionnels ;
 - suivi au moins une formation autre qu'obligatoire.

Si l'état des lieux récapitulatif est fait à partir du 1^{er} janvier 2021, seuls les critères fixés par la loi du 5 septembre 2018 s'appliqueront et l'employeur devra ainsi s'assurer que le salarié a, au cours des 6 dernières années :

- bénéficié des entretiens professionnels ;
- suivi au moins une formation autre qu'obligatoire.

Article 18.3 | *Le rôle du responsable hiérarchique*

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'employeur remet au salarié et à son responsable hiérarchique les informations utiles à la préparation de l'entretien. Le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite des entretiens.

Article 18.4 | *Abondement correctif du compte personnel de formation*

18.4.1. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire autre que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel de formation est abondé à hauteur de 3 000 € versés par l'employeur à la caisse des dépôts et consignment. Le salarié est informé de cet abondement.

18.4.2. À titre transitoire, et dans ces mêmes entreprises, jusqu'au 31 décembre 2020, en application du XIII de l'article 1^{er} de la loi du 5 septembre 2018, l'abondement correctif est mis en œuvre lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant ces 6 ans des entretiens prévus et :

- n'a pas suivi au moins une action de formation ;
- n'a pas acquis des éléments de certification ;
- n'a pas bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 19 | *Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement*

Pour les parties signataires, l'encadrement joue un rôle important dans la détection des besoins en développement des compétences et la formation des salariés. En effet, l'encadrement facilite la circulation de l'information et permet d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

Aussi les entreprises doivent veiller à donner aux salariés exerçant des missions d'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle, en les informant mais également en les formant.

Les salariés exerçant des missions d'encadrement doivent ainsi être régulièrement informés sur :

- les dispositifs de formation et les outils mis à disposition des salariés (CPF/VAE/conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences...) ;
- les règles permettant la conduite des entretiens professionnels ;
- les actions de formation et de développement des compétences pouvant être mises en œuvre vis-à-vis de leurs équipes ;
- l'évolution prévisible des emplois et postes encadrés, notamment s'agissant des compétences nouvelles dont l'entreprise doit disposer.

Les salariés exerçant des missions d'encadrement doivent également être sensibilisés à la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

Article 20 | *Préparation opérationnelle à l'emploi*

Les parties signataires souhaitent rappeler que les entreprises peuvent avoir recours au dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'elles rencontrent des difficultés de recrutement et qu'elles ne trouvent pas de candidat correspondant exactement au profil du poste.

La préparation opérationnelle à l'emploi s'adresse aux demandeurs d'emploi et leur permet de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'emploi déposée auprès de Pôle emploi, ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche professionnelle.

En cas de recrutement sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 12 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée, le dispositif permet la mise en place d'une formation de préparation à cette prise de poste.

La formation du demandeur d'emploi est financée par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures maximum, afin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle peut être mise en place pour une formation préqualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

L'OPCO 2i peut participer à son financement lorsque le dispositif est mis en œuvre dans une entreprise de moins de 50 salariés dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail.

Article 21 | Conseil en évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Cette offre est gratuite, confidentielle et accessible à tous.

Le dispositif peut être utilisé soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Selon son statut et sa situation, la personne s'adresse à l'un des opérateurs CEP prévus par la loi soit :

- à Pôle emploi ;
- à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- à la mission locale ;
- à Cap emploi ;
- aux opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'offre de services, permet un accueil individualisé qui, dans un premier temps doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'aider.

Dans un deuxième temps l'offre de service comprend un conseil personnalisé, qui s'inscrit dans une démarche dynamique et qui doit permettre à la personne :

- de clarifier sa demande et de définir ses priorités ;
- d'identifier les compétences transférables dans une perspective de mobilité professionnelle et/ou à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation) ;
- de repérer les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées (stratégie).

Enfin, dans un troisième temps, l'offre conduit à un accompagnement personnalisé, à la concrétisation de son projet qui consiste à établir et suivre le déroulement d'un plan d'action.

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse qui récapitule la description du projet d'évolution professionnelle et le plan d'action à mettre en œuvre.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé de l'existence de ce dispositif tel que mentionné à l'article 18.1 du présent accord.

Chapitre VII Dispositions finales

Article 22 | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée en annexe 1.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 23 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 24 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du code du travail, à l'issue des délais de notification et de dépôt.

Article 25 | Adhésion et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 26 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 27 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est de la compétence de chacune des CPNEFP.

Toutefois, et dans l'année qui suit son entrée en vigueur, les signataires du présent accord conviennent de se réunir afin d'étudier les éventuelles adaptations qu'elles jugent utiles d'y apporter.

Article 28 | Dispositions abrogées

Toutes les dispositions conventionnelles conclues antérieurement au présent accord et portant sur le même objet sont abrogées.

Article 29 | Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 30 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord soulignent l'existence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Ces spécificités, justifiées par les difficultés que ces entreprises de moins de 50 salariés peuvent rencontrer lors du départ en formation de leurs salariés, se retrouvent notamment aux articles 9.5.2 et 9.5.4 du présent accord.

Article 31 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 28 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des activités économiques relevant du champ d'application de l'accord interbranches

Pour le champ des industries de carrières et de matériaux de construction et de la chaux

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14 – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15 – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87 – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des producteurs de chaux, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

■ Code 23.52Z – Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

Pour le secteur des tuiles et briques

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982, tel que définies ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :

- 26.3Z : fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite ;
- 26.4A : fabrication de briques ;
- 26.4B : fabrication de tuiles ;
- 26.4C : fabrication de produits divers en terre cuite ;
- 26.8C : fabrication d'argiles expansées.

Pour le secteur de l'industrie cimentière

A. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- convention collective nationale du personnel des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

Ce champ est défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 à savoir :

- rubrique 26.5A – Fabrication de ciments : fabrication de ciment Portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts (à l'exception des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries).

À noter : les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments, et qui à ce titre relèvent de la présente convention collective, peuvent exercer en outre l'activité complémentaire de fabrication de chaux (rubrique 26.5C) ;

- rubrique 14.1C – Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux : avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées directement et personnellement par les sociétés se livrant aux fabrications de ciments et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la rubrique 26.5A, étant précisé que les autres carrières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux ;
- rubrique 26.5E – Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (rubrique 26.5A) et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre entrent dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux, étendues par arrêté de monsieur le ministre du travail et de la sécurité sociale du 13 décembre 1960.

B. Lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 :

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'Industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019, par référence à la nomenclature française d'activités et de produits du 1^{er} janvier 2008, à savoir :

■ NAF 23.51Z – Fabrication de ciments : entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment correspondant au code APE 23.51Z (ce qui vise notamment : les ciments dits « clinker » et les ciments hydrauliques, y compris les ciments Portland, les ciments alumineux, les ciments de laitier, les ciments prompts et les ciments surphosphatés), à l'exception toutefois des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries.

Pour le secteur de la céramique

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 15 – Matériaux de construction et de céramique

Groupe 15.11 : industries françaises de produits réfractaires :

- 15.11.01 : briques, dalles et pièces analogues, réfractaires ;
- 15.11.02 : produits réfractaires divers en céramique ;
- 15.11.03 : mortiers réfractaires.

Groupe 15.12 : industries françaises du carreau céramique :

- 15.12.04 : carreaux en grès ou en terre commune ;
- 15.12.05 : carreaux en faïence ;
- 15.12.06 : carreaux en céramique de style mosaïque.

Groupe 15.12 : industries françaises de céramique sanitaire :

- 15.12.01 : appareils sanitaires en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la poterie :

- 15.12.03 : articles divers en céramique pour usages techniques ;
- 15.13.03 : vaisselle de ménage en grès ou en terre commune ;
- 15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la porcelaine :

- 15.13.01 : vaisselle de ménage en porcelaine ;
- 15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la céramique-table et ornementation :

- 15.13.02 : vaisselle de ménage en faïence ;
- 15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires).

Groupe 15.04 : producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie :

- 15.04.01 : pâtes et émaux céramiques ;
- 15.04.02 : argiles ;
- 15.04.03 : terres réfractaires.

Groupe 15.04 : industries françaises du kaolin :

- 15.04.01 : kaolin.

Groupe 15.04 : industries françaises du feldspath :

- 15.04.04 : feldspath.

Pour le secteur des industries du verre

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits.

Elle s'applique aux industries de la fabrication du verre (usines, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de fabrication), mentionnées dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

301.1. Fabrication de verre plat, de moulages, de fibres de verre.

301.11. Fabrication de glaces et de dalles ordinaires ou spéciales, armées ou non, trempées ou non, émaillées ou non, feuilletées ou non, bombées ou non, etc. et de produits opaques ou opalines.

301.12. Fabrication de verre à vitres.

301.13. Fabrication de verres coulés (verre cathédrale laminé, imprimé, armé ou non, trempé ou non, ondulé ou non), fabrication d'ardoises de verre, etc.

- 301.14. Fabrication de vitrages multiples en glace ou verre.
- 301.15. Moulage de verre : fabrication de briques, pavés, dalles et tuiles de verre, de bacs d'accumulateurs moulés, de moulages divers.
- 301.16. Fabrication de fibres de verre, textiles ou non.
- 301.2. Fabrication de bouteilles, bonbonnes, gobeletterie, flaconnage, etc., en grande série (fabrication entièrement automatique dite verrerie mécanique).
- 301.21. Fabrication de bouteilles et bonbonnes, de bocaux verts.
- 301.22. Fabrication d'isolateurs en verre (non montés).
- 301.23. Fabrication entièrement automatique de gobeletterie en verre : bocaux blancs, verres à boire, tasses, assiettes, brocs, articles pour la table, verrerie culinaire, bocaux stérilisateurs ou non, etc.
- 301.24. Fabrication entièrement automatique de flaconnage en verre.
- 301.25. Fabrication entièrement automatique de verrerie de laboratoire et d'hygiène (art. en verre pour laboratoire, biberons...).
- 301.4. Fabrication de verre technique.
- 301.41. Fabrication de verre brut pour optique scientifique.
- 301.42. Fabrication mécanique de verres bruts de lunetterie, de verres bruts pour miroirs courbes, pour verres de montres.
- 301.43. Fabrication de verres pour ampoules électriques, radio, etc. (y compris tubes, évase-ments et baguettes).
- 301.44. Fabrication de verres pour ampoules de télévision.
- 301.45. Fabrication d'objets en quartz (ou silice) fondu.
- 301.47. Fabrication de verres spéciaux pour vitraux.
- 302.33. Fabrication de verres feuilletés (glaces et verres de sécurité pour le vitrage des auto-mobiles, des immeubles, etc.).

Pour le secteur du verre et du cristal

Pour le secteur du verre et du cristal, sont visées les industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques, ainsi que les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes et tout établissement ou dépendance directs d'entreprises ou usines de fabrication, ainsi que les usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuel, semi-automatique et automatique, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 énumérées ci-dessous :

26.1E – Fabrication de verre creux :

Cette classe comprend :

- fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie ;

- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verrerie d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

26.1J – Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre :

Cette classe comprend :

- fabrication mixte de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau ;
- fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

Annexe 2 Abréviations

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

OPCO 2i : opérateur de compétences inter industriel.

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

SPP MCI & verre : section professionnelle paritaire pour les matériaux de construction de l'industrie et du verre.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.

TPMCI : titre professionnel des matériaux de construction pour l'industrie.

Pro-A : reconversion ou promotion par l'alternance.

CPF : compte personnel de formation professionnelle.

CPFTP : compte personnel de formation – transition professionnelle.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

CSE : comité social économique.

AFEST : action de formation en situation de travail.