



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-44

14 novembre 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-44 du 14 novembre 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2020-44

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-44 du 14 novembre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 50 du 17 septembre 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2020.....	4
Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A ».....	7
Éditeurs de la presse magazine (employés et cadres) et journalistes : accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou promotion par alternance pour les années 2020 à 2022	15
Hospitalisation privée-thermalisme : avenant du 8 juillet 2020 à l'accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion du champ d'application	26
Matériaux de construction (négoce) : avenant du 3 juillet 2020 relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	32
Navigation (personnel sédentaire) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-39 du 12 octobre 2019 et n° 2020-09 du 14 mars 2020	35
Navigation intérieure (personnel sédentaire, transport de marchandises) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-50 du 28 décembre 2019.....	36
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : accord du 9 septembre 2020 relatif à la formation et au développement des compétences	37

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Avenant n° 50 du 17 septembre 2020
relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2020

NOR : ASET2050890M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le contexte économique extrêmement difficile dû à la pandémie du « Covid-19 » (fermetures ou restrictions d'ouverture pendant 2 mois des entreprises ; activité et résultats en forte baisse et partiellement compensés par les ventes en ligne...), a fortement perturbé le processus de négociation des salaires conventionnels.

Les parties au présent accord ont toutefois souhaité afficher leur volonté de faire évoluer les salaires minima avant la fin de l'année 2020, considérant qu'il était important de donner un signe immédiat en faveur des salariés dans une période où la relance économique est devenue une priorité.

Article 1^{er} | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur

les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Article 2 | Salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} octobre 2020, dans les conditions définies ci-après :

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 539,42	10,15
	2	1 544,12	10,18
	3	1 554,71	10,25
II	1	1 590,52	10,49
	2	1 630,98	10,75
	3	1 671,37	11,02
III	1	1 708,45	11,26
	2	1 748,79	11,53
	3	1 789,12	11,80
IV	1	1 847,02	12,18
	2	2 068,02	13,63
	3	2 287,28	15,08

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 517,57	2 077,31
II	33 789,65	2 589,26
III	40 389,77	3 095,01
IV	46 974,91	3 599,52

Article 3 | Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1^{er}.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Disposition spécifique

Dans l'esprit du préambule les parties s'engagent à rouvrir une négociation relative aux salaires minima dès le mois de janvier 2021.

Article 5 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 2 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

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

Accord du 2 juillet 2020

relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance
dit « Pro-A »

NOR : ASET2050856M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

SUD autor ;

FEETS FO ;

UNSA autoroutes,

d'autre part,

Préambule

Les profondes mutations intervenues depuis quelques années dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers rendaient indispensable que les parties signataires du présent accord cherchent à adapter les besoins des sociétés de la branche aux évolutions permanentes de l'environnement économique, humain et technique de la profession.

Les parties signataires entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour renforcer leur engagement en faveur du développement des compétences des salariés de la branche dans un contexte de perpétuelles évolutions des professions de ladite branche.

Au-delà de cette volonté, les entreprises de la branche ont un intérêt économique et social à promouvoir l'emploi et à continuer de concourir à la bonne intégration de leurs salariés dans le monde du travail.

Ainsi les parties signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés de la branche tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils bénéficient en soute-

nant les entreprises dans leur politique d'actualisation des compétences et de formation tout au long de la vie.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A », conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3 | Principe

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

Elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 4 | Bénéficiaires

Les actions de formation suivies dans le cadre de la « Pro-A » visent les salariés en CDI n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

Les modalités du présent accord s'appliquent notamment aux salariés dont les métiers pourraient évoluer du fait des mutations de l'activité de la branche. Elles permettent également de prévenir les risques d'obsolescences des compétences et de favoriser les mobilités, les transitions professionnelles et la promotion interne.

Article 5 | Durée de la « Pro-A » et modalités d'organisation

La durée de la période de la « Pro-A » est identique à celle du contrat de professionnalisation.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les parties signataires rappellent que la durée du dispositif pourra être comprise entre 6 et 12 mois ou plus si l'action le nécessite.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application du 2° de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Un tuteur est obligatoirement désigné, selon les modalités prévues pour le contrat de professionnalisation.

Article 6 | Liste des certifications professionnelles éligibles

Les parties signataires conviennent de la liste des certifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) est arrêtée en annexe. Elle pourra être révisée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et/ou la section paritaire professionnelle de la branche.

Article 7 | Financement

Conformément aux articles D. 6332-89 et D. 6332-90 du code du travail, l'OPCO AKTO prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les frais de dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié selon les modalités décidées par son conseil d'administration sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et/ou la section paritaire professionnelle de la branche.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Extension

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

Article 10 | Adhésion. Révision. Dénonciation

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

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Article 11 | Dépôt

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

Fait à Paris le 2 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

L'activité de concessionnaire autoroutier a connu ces dernières années et connaît des mutations importantes, tant en termes de technologies, d'organisation ou de process métiers.

Les besoins et exigences des clients, ainsi que la qualité de service rendue, ont évolué, de par les nouveaux usages en lien avec les nouvelles technologies, les nouvelles mobilités, les connexions avec les territoires, et les attentes sociétales (environnement, développement durable...).

Au-delà de ces mutations, chaque entreprise met en œuvre des accompagnements *ad hoc* en anticipant l'évolution des compétences nécessaires tout en préservant l'emploi et en favorisant ces évolutions en permettant aux salariés de s'adapter et d'évoluer, dans le cadre des dispositions conventionnelles de gestion des emplois et parcours professionnels déployés au sein de chaque société, au travers notamment de passerelles entre filières métiers et/ou de promotion interne.

Au-delà des mutations intrinsèques à chaque société et à l'activité de concessionnaire autoroutier, le développement du numérique entraîne également des mutations dans les activités liées au développement des logiciels et à la collecte et au traitement des données. En effet, la transformation des outils digitaux et la mutation des organisations qu'elle accompagne nécessitent une adaptation des compétences nécessaires à la conception et la gestion des systèmes d'information et des équipements de l'infrastructure (maintenance).

Par ailleurs, les salariés occupant des fonctions d'accompagnement des clients et de distribution de produits et services voient leurs activités évoluées par différents types de mutations. En effet, les attentes des clients évoluent du fait de l'apparition des nouvelles mobilités, de nouveaux outils digitaux mais aussi en raison de nouvelles attentes sociétales concernant l'environnement et le développement durable. Les salariés occupant ces fonctions voient ainsi leurs activités se transformer et de nouveaux besoins en compétences émergent.

Les travaux de la section paritaire professionnelle, de la commission paritaire nationale de l'emploi et observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, soulignent la nécessité pour les salariés de développer et/ou de faire reconnaître les compétences liées à la maîtrise de l'environnement digital et, sur la maîtrise de l'environnement, des produits et services afin de faciliter et améliorer les conditions du trajet et de répondre aux nouvelles demandes de mobilité des clients.

Afin d'accompagner les salariés dans ces évolutions et d'anticiper les risques d'obsolescence des compétences, les parties signataires ont retenu les certifications professionnelles suivantes dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

Filière	Intitulé programme	Formateur	Code diplôme	Code RNCP
Structure	BTS services informatiques aux organisations option A solutions d'infrastructure systèmes et réseaux	CFAI sud Franche-Comté	32032610	0
	BTS services informatiques aux organisations option B solutions logicielles et applications métiers (BTS)	GRETA Vaucluse	32032611	0

Filière	Intitulé programme	Formateur	Code diplôme	Code RNCP
	Chef de projet informatique et robotique (IMERIR)	CFA CCI sud formation Languedoc-Roussillon	16R3260A	RNCP1560
	Chef(fe) de projet digital (IEF21)	CFA académique de Rouen – UFA ISD Flaubert	26x32611	RNCP27031
	Dip. GV diplôme de l'école supérieure de commerce de Dijon PGE	CFA sup. Bourgogne	16531215	0
	Dip. GV diplôme grade master NEOMA	CFA RMS NEOMA business school	16531233	0
	Dip. GVM PGE KEDGE business school	ICFA – KEDGE BS campus Talence	16531201	0
	DUT hygiène sécurité environnement	CFA supérieur nouvelle aquitaine	35034403	RNCP2729
	ING ingénieur diplôme de l'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement agro Paris tech	CFA sciences et techniques du vivant	17021005	RNCP9888
	Ingénieur CESI BTP	CFA de l'ITCBTP	1702300H	0
	Ingénieur diplôme de l'école catholique d'arts et métiers de Lyon spécialité énergie	CFAI Lyon	17022701	0
	Ingénieur diplôme de l'école nationale supérieure des mines de Saint-Étienne de l'institut mines – télécom SPE systèmes électroniques embarqués	ISTP ingénieurs	17025511	0
	Ingénieur diplôme de l'école nationale supérieure d'ingénieurs de Bourges spécialité énergie, risques et environnement	CFA Hubert-Curien CCI du Cher	17034303	RNCP25760
	Ingénieur diplôme de l'école polytechnique universitaire de Montpellier de l'université de Montpellier spécialité génie de l'eau	CFA régional enseignement supérieur sud de France en Languedoc-Roussillon	17034302	0
	Ingénieur diplôme du centre d'études supérieures industrielles	CESI association	1702000A	RNCP4321
	Lic. pro métiers des réseaux informatiques et télécommunications (LP Saint-Étienne)	CFA interpro centre marne	25032691	RNCP29968
	Master 2 QESIS qualité environnement et sécurité dans l'industrie et les services	Université de bourgogne		
	Master droit économie gestion : droit public (master Dijon)	CFA sup. bourgogne	13512898	RNCP34084
	Master GR grade master EDHEC	Formasup Paris Île-de-France	16531204	0
	Master GR grade master ESC Grenoble	Formasup	16531220	0

Filière	Intitulé programme	Formateur	Code diplôme	Code RNCP
	Master GR grade master ESC Montpellier	CFA du groupe sup. de CO Montpellier	16531219	0
	Master GR grade master ESC Troyes	CFA enseignement supérieur	16531222	0
	Services informatiques aux organisations BTS 1 ^{re} année	CFA IFA des Alpes	32032609	
	TH1-C manager en ingénierie d'affaires (sup. de V CCIV)	CFA sup. bourgogne UFA CCI formation Côte-d'Or	16C3120B	RNCP24869
	TH1-C manager en ingénierie informatique (CCI Paris Île-de-France – ITESCIA)	Antenne du CFAI 84	16C32601	RNCP16919
	TH1-N manager des risques (RISK manager EISTI)	ADESA CFA SACEF	16N34401	
	Responsable en management d'unité et de projet – ARCadre	CESI école de formation des managers		RNCP14494
	Manager de proximité	CESI école de formation des managers		RNCP22964
	Responsable d'unité ou de projet	CESI titre de niveau II code CPF : 183758 CO-PAREF Auvergne		
	Manager de proximité	CESI titre de niveau III code CPF : 178041 CO-PANEF		
	Opérateur spécialisé en traitement d'informations de sécurité à distance			RNCP 23020
Viabilité/sécurité	Licence professionnelle maîtrise de l'énergie électrique développement durable parcours gestion de l'énergie électrique	IUT Lyon 1		
	TP conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil			RNCP28811
	DUT génie civil – construction durable	L'EA	35023001	RNCP20701
	BTS maintenance véhicules opt. A VP	IREAM	32025215	RNCP510
	Bac pro AG aménagements paysagers	CFA agricole et horticole de l'Oise	40321405	RNCP13871
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	ALMEA formations interpro	40025215	RNCP19117
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	Lycée professionnel Etienne-Oehmichen Châlons	40025215	RNCP19117
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	Lycée professionnel Alfred-Mongy Marcq-en-Barœul	40025215	RNCP19117
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	Lycée des métiers Gustave-Eiffel Talange	40025215	RNCP19117

Filière	Intitulé programme	Formateur	Code diplôme	Code RNCP
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	Lycée Antoine-de-Lavoisier – Le Havre	40025215	RNCP19117
	Bac pro maintenance des équipements industriels	AFPI Provence		
	BPA4 aménagements paysagers (BP)	CFA forestier des Ardennes	45321403	RNCP13871
	BTS électrotechnique (BTS)	CFAI Lorraine API	32025515	RNCP4497
	BTS maintenance des systèmes option a systèmes de production (BTS)	CFAI Champagne Ardenne	32025007	
	CAP maintenance des véhicules option A voitures particulières (CAP)	CCI sud formation CFA Occitanie Ales	50025218	RNCP510
	DUT génie électrique et informatique industrielle GEII (DUT)	Formasup Provence Alpes-Côte-d'Azur	35025506	RNCP4379
	Électrotechnique (BTS)	CFA Gustave-Eiffel	32025515	RNCP4497
	Génie électrique et informatique industrielle GEII (DUT)	Formasup Isère – Drôme – Ardèche	35025506	RNCP4379
	Lic. pro métiers du BTP : génie civil et construction (LP Strasbourg)	CFA universitaire Alsace	25023003	RNCP30142
	Lic. pro métiers du BTP : travaux publics (LP Montpellier)	CFA ENSUP LR	25023048	RNCP30144
	Lic. pro génie civil et construction (LP Le Havre)	CFA de l'université du Havre – Ndie	25023051	RNCP30142
	Licence professionnelle entreprises du BTP et conduite d'opérations	IUT Reims		
	Master pro maint. équipt. sécurité envirt.	ADESA CFA SACEF	13534401	
	Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (Bac pro)	CFA régional des MFR – antenne MFR Clos-de-Baz - Sallanches	40025510	RNCP26340
	Responsable opérationnel d'activité (IFAG)	Formasup Auvergne	26X31007	RNCP29821
	Th de niv. 2 des CCI TH2-C concepteur de systèmes d'informat.	ADESA CFA SACEF	26C3260C	RNCP25652
	Technicien de maintenance industrielle			RNCP 211
	Technicien supérieur de maintenance industrielle			RNCP 2469
Péage	BTS management commercial opérationnel (MCO)	Lycée Robert-Schuman – Metz AFPAM Bezannes MAESTRIS Lille-Reims		RNCP34031
	Chargé de recouvrement	Association française des crédits managers (AFDCC)		RNCP23655

Filière	Intitulé programme	Formateur	Code diplôme	Code RNCP
	BTS négociation digitalisation et relation client (NDRC)	MAESTRIS – Lille – Reims – groupe ICS Versailles		RNCP34030
	BTS négociation et relation client	CFA UTEC Avon – Fontainebleau	32031210	

Brochure n° 3136 | Convention collective nationale

IDCC : 1480 | **JOURNALISTES**

Convention collective nationale

ÉDITEUR DE LA PRESSE MAGAZINE

IDCC : 3225 | **EMPLOYÉS ET CADRES**
(30 octobre 2017)

Accord du 30 janvier 2020

relatif à la reconversion ou promotion par alternance
pour les années 2020 à 2022

NOR : ASET2050888M

IDCC : 1480, 3225

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

SEPM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

SNJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multisupports.

Elles ont conclu un accord collectif national sur la formation professionnelle pour la presse magazine pour les années 2020 à 2022 qui prend en compte les dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels, et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

À ce titre, les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 modifient l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

La politique de formation continue vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession ; elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents qui sont les nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées ;
- les métiers sensibles qui sont les métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques pourraient entraîner une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables qui sont les métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux nouveaux usages du média magazine nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de développement des compétences des entreprises. Pour la détermination des certifications éligibles ouvertes à la promotion par l'alternance dite « Pro-A », les signataires du présent accord se sont appuyés sur les certifications les plus financées par l'OPCO AFDAS en 2018/2019 pour notre branche.

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant du champ d'application.

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes, d'une part et des salariés, employés, cadres et journalistes d'autre part.

Titre 1^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Définition du champ d'application

Le présent accord national professionnel s'applique en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises, et à leurs filiales qui ont pour activité principale l'édition de publications périodiques sous forme imprimée ou numérique, destinées au grand public ou à des publics spécifiques, et à l'ensemble de leurs salariés en CDI ou CDD, en temps partiel ou temps plein.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z « Édition de revues et périodiques » de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, qui comprend notamment :

- les hebdomadaires et magazines grand public d'information générale, d'information économique, financière ;
- l'édition de programmes pour les émissions de radio ou de télévision ;
- les périodiques sportifs, automobiles, domestiques ;
- les périodiques pour la jeunesse.

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent de :

- la nouvelle convention collective des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225) qui remplace la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3202) et la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3201) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC 1480).

Ne relèvent pas du présent accord :

- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse spécialisée (IDCC 3230) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1563).

Article 2 | *Accords antérieurs*

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle de la presse du 6 novembre 2017. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 6 novembre 2017 pour la branche visée à l'article 1^{er}.

Titre 2 *Accès aux dispositifs de formation*

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. La reconversion ou promotion par l'alternance fait notamment partie des dispositifs pouvant être mobilisés à cette fin.

Article 3 | *Reconversion ou promotion par l'alternance (ou contrats dits « Pro-A »)*

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail et sous réserve de l'extension du présent accord, sont listées en annexe dudit accord les certifications éligibles ouvertes à la promotion par l'alternance dite « Pro-A » ainsi que les motifs justifiant du choix desdites certifications eu égard à la forte mutation des activités de la branche et du risque d'obsolescence des compétences.

L'action de reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (inférieur au grade de licence).

L'action de reconversion ou promotion par alternance a pour objet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié au moment de la demande.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat CléA).

Les actions éligibles à ce dispositif sont des actions de formation ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

À l'issue de la formation, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences prend en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels du présent accord ou avec le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Titre 3 Dispositions finales

Article 4 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, soit pour les années 2020, 2021 et 2022.

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 5 | Application

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article 6 | Bilan d'application et reconduction

Un bilan d'application du présent accord sera effectué chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

6 mois avant le terme de la 3^e année, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction, dans le cadre de la négociation triennale de branche.

Article 7 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Certifications qualifiantes éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a introduit dans le code du travail un article L. 6324-3 qui dispose :

« Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6. »

1. Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein de la branche professionnelle de la presse magazine

1.1. Le bouleversement du numérique

Les acteurs du secteur de la presse doivent s'adapter à une économie marquée notamment par une baisse des chiffres d'affaires, entre autres vente papier (au numéro ou par abonnement) et publicitaires, ainsi que par une tendance croissante de l'audience sur les supports numériques. Les entreprises doivent réinventer leurs modèles économiques et diversifier leurs activités, passant d'une activité essentiellement Print vers une activité mêlant différents types de supports.

Les acteurs du secteur de la presse doivent trouver les leviers pour s'adapter à l'évolution rapide des usages et des comportements des publics : multiplicité des supports et des formats (journal papier, web, vidéos, podcast, mobile, réseaux sociaux, applications). Ils doivent faire face à une certaine défiance sociale vis-à-vis de la presse et du monde journalistique, ce qui interroge les conditions d'exercice de la profession de journaliste et de développement de la filière.

Ces mutations profondes de l'environnement et les stratégies commerciales et organisationnelles qu'adoptent les entreprises du secteur impactent fortement leurs métiers.

Dans un contexte marqué par une baisse des effectifs, les besoins sur certains métiers historiques du secteur semblent être voués à décroître tendanciuellement. À l'inverse, les besoins croissent sur d'autres métiers, tels que les développeurs web, les intégrateurs web/mobile ou les chefs de produit digital (Product Owners). D'autres compétences, émergentes depuis peu et encore peu représentatives en volumétrie, nécessitent un besoin de recrutement croissant autour de l'exploitation des données, du référencement ou des médias sociaux (journaliste podcast, data journaliste, journaliste visuel, motion designer, social média manager).

Les entreprises du secteur sont donc confrontées à des enjeux RH majeurs en termes de recrutement (pénurie grandissante), de rétention et de fidélisation des talents mais également face à la transformation des métiers et des organisations. Le besoin d'agilité que les transformations impliquent, l'évolution des modes d'organisation avec notamment la diminution des niveaux hiérarchiques et le travail en mode projet ainsi que la diversité des générations (enjeu de

« vivre ensemble » notamment) représentent également des enjeux RH et managériaux déterminants.

1.2. L'impact sur la publicité et la diffusion

Publicité : une monétisation difficile sur le Net

La presse magazine est présente sur le Net, et propose de la publicité sur ses sites. Mais la monétisation s'avère difficile et moins rentable que sur le magazine papier imprimé.

En 10 ans, la diffusion de presse magazine a plongé de 35 %, à 1,2 milliard d'exemplaires aujourd'hui, selon l'ACPM. Et, d'après l'IREP, dans le même temps, ses recettes publicitaires nettes (730 millions d'euros en 2017) ont été divisées par deux.

Diffusion : le digital n'enraye pas le recul de la diffusion

La presse magazine, qui représente 1,2 milliard d'exemplaires vendus en 2018, subit un ralentissement de sa diffusion payée. Et ce, malgré la bonne progression des achats numériques, portés par les kiosques en ligne. Les magazines d'actualité accusent ainsi un recul global de 15,8 % de leur diffusion payée, malgré une progression de près de 30 % du numérique payant. Même phénomène chez les féminins, dont la diffusion régresse de 9,1 % en dépit de ventes numériques en hausse de 34,5 %. Les magazines télé ont, eux, une diffusion digitale en recul (- 3 %) et quasiment inexistante (0,3 % des ventes). (Étude ACPM 2019, données comparées 2017-2018).

1.3. La forte mutation dans la production de contenu : une nouvelle ère dans les activités et compétences : digital, vidéo, audio, serviciel

La révolution de la presse ne se situe pas seulement au niveau de la distribution ou de la publicité mais aussi de la production de contenu.

Aujourd'hui, les rédactions doivent s'adapter, pour produire à la fois pour le journal imprimé, le Print et l'internet, le digital.

La presse magazine connaît une forte évolution de ses stratégies. Les stratégies dites « digital first » impliquent des redéploiements substantiels au sein des rédactions. À commencer par un renforcement et une transformation des compétences des équipes d'éditeurs. Celles-ci servent les différents supports, en même temps qu'elles doivent s'adresser aux différents publics (âges, milieux sociaux, niveaux d'études, urbains, périurbains, ruraux, etc.). Soit de nouveaux profils et nouvelles compétences telles que la maîtrise des réseaux sociaux, du participatif, du marketing éditorial pour les éditeurs.

L'information est produite par des journalistes et elle doit être relayée, complétée sur les différents supports numériques, y compris vidéo ou podcast. Cela s'accompagne de la recherche de nouveaux profils spécialistes en data, design, vidéo, etc. Des journalistes sachant travailler avec des développeurs, des designers, des statisticiens des spécialistes en intelligence artificielle, des marketeurs.

Dans ce contexte, le développement des compétences des journalistes, voire la reconversion est un enjeu fort, comme le témoigne l'évolution du nombre de journalistes dans le tableau ci-dessous.

1.4. Entre forte mutation et risque d'obsolescence : la tendance à la baisse des effectifs des rédactions de la presse magazine

La comparaison du nombre de journalistes dans la presse écrite magazine par métier entre 2008 et 2018 permet de constater une forte mutation au sein des métiers du journalisme.

Métiers	2018	2008	Taux d'évolution 2008 à 2018 (en pourcentage)
	Nombre de cartes de presse	Nombre de cartes de presse	
Reporter rédacteur	2 337	2 808	- 17
Rédacteur en chef	776	984	- 21
Chef d'agence, de service, de rubrique	715	778	- 8
Secrétaire de rédaction	725	1 050	- 31
Secrétaire général de rédaction, chef d'édition	120	117	3
Dessinateur, graphiste	561	897	- 37
Reporter photographe	216	410	- 47
Directeur de publication ou de rédaction	250	307	- 19
Journaliste reporter d'images	10		
Producteur/réalisateur	2		
Autres	64	59	8
Total	5 776	7 410	- 22
Source : données observatoire des métiers de la presse – AFDAS/CCIJP 2018			

Au regard de ces données factuelles caractérisant une forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, les signataires du présent accord ont considéré que sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les certifications professionnelles telles que figurant dans le tableau ci-après.

(Voir page suivante.)

BRANCHE DE LA PRESSE MAGAZINE

CERTIFICATIONS ELIGIBLES PRO A

Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation

THEMATIQUES CŒUR DE METIER

JOURNALISME

N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau de formation
17231	Journaliste	niv 6
21742	Journaliste	niv 6
1498	Journaliste	niv 6
13674	Journaliste multimédia	niv 6

COMMUNICATION ET MARKETING

N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau de formation
1739	Responsable de communication et de publicité	niv 7
16651	Manager du marketing et de la communication	niv 7
27509	Manager des entreprises de la communication	niv 7
27102	Responsable marketing et communication	niv 6
23805	Manager de projet	niv 7
28716	Manager des stratégies communication marketing	niv 7

18088 Responsable Projet Communication niv 6

STRATEGIE DIGITALE

N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau de formation
26837	Manager de la communication et du marketing digital	niv 7
31420	Manager de la communication et stratégie digitale	niv 7
20524	Chef(fe) de projet multimédia	niv 6
27057	Expert(e) digital-e	niv 7
16959	Expert(e) en stratégie digitale	niv 7
27031	Chef de projet digital	niv 7
31883	Directeur artistique numérique	niv 8

DEVELOPPEMENT COMMERCIAL

N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau de formation
---------------	---------------------------	---------------------

BRANCHE DE LA PRESSE MAGAZINE**CERTIFICATIONS ELIGIBLES PRO A**

21788	Manager de la marque	niv 7
23639	Manager marketing et commercial	niv 7
27377	Manager marketing et développement commercial	niv 7
27046	Manager de la mode du design et du luxe	niv 7
19412	Manager d'unité opérationnelle	niv 7
16629	Responsable du management commercial et marketing	niv 7

BRANCHE DE LA PRESSE MAGAZINE

CERTIFICATIONS ELIGIBLES PRO A

THEMATIQUES CŒUR DE METIER

CONCEPTION GRAPHIQUE

N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau de formation
18599	Designer - manager de projet	niv 7
1267	TP - Infographiste metteur en page	niv 4
28173	Graphiste Motion designer	niv 6
28285	Directeur(trice) de création en design graphique	niv 7
28758	Concepteur(trice) en communication visuelle	niv 6
26976	Concepteur en communication visuelle	niv 6

DEVELOPPEMENT WEB

N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau de formation
31678	TP - Concepteur développeur d'applications	niv 6
26933	Concepteur développeur web	niv 6
32043	Concepteur développeur de solutions digitales	niv 6
32047	Expert en stratégie et développement digital	niv 7

THEMATIQUES TRANSVERSALES

RESSOURCES HUMAINES

N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau de formation
12990	Responsable de la gestion des ressources humaines	niv 6
25518	Manager des ressources humaines	niv 7
28191	Manager des ressources humaines	niv 6
20604	Manager du développement des ressources humaines	niv 7

COMPTABILITE CONTRÔLE AUDIT

N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau de formation
31059	BTS - Comptabilité et gestion	niv 5
	Licence pro Métiers de la gestion et de la comptabilité, parcours Contrôle de gestion	niv 6
25517	Expert(e) en contrôle de gestion et audit	niv 7
32199	Expert en audit et contrôle de gestion	niv 7

Brochure n° 3298 | Convention collective nationale

IDCC : **2104** | **THERMALISME**

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : **2264** | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

Avenant du 8 juillet 2020
à l'accord du 14 mars 2019
relatif à la fusion du champ d'application

NOR : ASET2050891M

IDCC : 2104, 2264

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

SYNERPA ;

FHP ;

CNETH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour finalité de préciser le cadre d'intervention de la CPPNI dans le champ de l'accord du 14 mars 2019 ayant défini le périmètre du rapprochement conventionnel entre la convention collective nationale du Thermalisme et la convention collective nationale de l'hospitalisation privée et son annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées.

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'article 3 de l'accord du 14 mars est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Commission paritaire permanente de négociation

1.1. Composition

Lorsque la CPPNI se réunit en tant qu'instance de négociation, elle est composée d'au plus cinq représentants par organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application de l'accord de champ du 14 mars 2019, et d'un nombre de représentants des organisations d'employeurs appartenant au même champ ne dépassant pas le nombre total des représentants des organisations syndicales de salariés.

1.2. Fonctionnement

a) Présidence

La CPPNI peut se réunir sous deux formats différents :

- lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, les séances peuvent se dérouler en commission mixte, c'est-à-dire en commission présidée par un représentant du ministre ;
- lorsqu'elle ne siège pas en commission mixte paritaire, elle est présidée, alternativement, par un membre d'une organisation syndicale de salariés ou par un représentant des organisations patronales selon les modalités définies par le règlement intérieur.

b) Secrétariat – Siège

Le siège de la CPPNI est fixé à : 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris. L'adresse mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : CPPNI@hospitalisationprivée.fr et le numéro de téléphone est le 01.53.83.56.56. Lorsque les sujets de négociation relèvent exclusivement des secteurs sanitaire, médico-social ou du thermalisme, dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 du présent accord, la FHP, le SYNERPA ou le CNETH assure respectivement le secrétariat technique des réunions. Les services des organisations syndicales employeurs assureront les tâches administratives de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des livres de délibérations de la commission.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement de la CPPNI, lequel devra préciser que les réunions de la CPPNI dans ses configurations sectorielles peuvent se tenir aux sièges de chaque organisation employeur.

c) Calendrier prévisionnel

La CPPNI se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir ;
- le calendrier prévisionnel des réunions consacrées aux thèmes de négociation spécifiques dans les configurations sectorielles instituées par l'article 5 du présent avenant.

Des réunions supplémentaires pourront être organisées à la demande des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs dans les conditions définies par le règlement intérieur.

d) Délais de convocation et compte rendu

La convocation est adressée par voie électronique aux représentants désignés en conformité avec le règlement intérieur, dans un délai minimum de 15 jours avant chaque réunion, en précisant la configuration de la CPPNI et l'éventuel secteur visé par la convocation (CPPNI ou CPPNI en configuration sectorielle). L'ordre du jour prévisionnel, défini paritairement et les documents

afférents aux réunions sont transmis dans un délai de 15 jours précédant chaque réunion, dans la mesure du possible. Le compte rendu sera soumis à la validation des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lors de la réunion suivante. Il sera validé à la majorité des membres présents ou ayant participé à la CPPNI dans sa configuration sectorielle.

e) Défraiement des négociateurs

Par exception aux dispositions conventionnelles moins favorables en vigueur (thermalisme), la participation des négociateurs salariés.es aux séances plénières et préparatoires de la CPPNI y compris en configurations sectorielles leur donne droit aux mêmes autorisations d'absences et prise en charge de leurs frais quelles que soient les origines professionnelles du secteur d'activité dont ils dépendent. Dans l'attente d'une harmonisation des différentes dispositions conventionnelles, ces remboursements et prises en charge se feront selon les dispositions actuelles des deux conventions collectives.

1.3. Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

1.3.1. Négociation de la convention collective

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation des garanties sociales applicables aux salariés dans le cadre de la convention collective nationale du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002, élargies aux établissements thermaux dans le cadre du travail d'harmonisation des textes conventionnels.

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation des garanties sociales applicables aux salariés dans le champ fusionné résultant de l'accord de champ du 14 mars 2019.

Les accords de branche prévalent conformément aux règles relatives à la hiérarchie des normes sur tous les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des accords de branche, dans tous les domaines listés à l'article L. 2253-1 du code du travail, sauf si ces accords d'entreprise prévoient des garanties au moins équivalentes à celles contenues dans les accords de branche.

En outre, dans les matières définies par l'article L. 2253-2 du code du travail, si la convention collective le prévoit expressément conformément aux règles relatives à la hiérarchie des normes, les accords d'entreprise conclus postérieurement, ne peuvent contenir des stipulations différentes sauf s'ils assurent des garanties au moins équivalentes à celles prévues par la convention collective.

1.3.2. Mission d'intérêt général

La commission paritaire permanente de négociation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

La commission paritaire permanente de négociation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche général présenté annuellement et à partir de ceux des éléments figurant dans les rapports établis par type d'activité (sanitaire, médico-social, thermal) présents au sein de la branche.

Ce rapport de branche général sera établi à compter de 2023 sur les données de l'année 2022.

La commission paritaire permanente de négociation établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel,

travail intermittent, le repos quotidien et les jours fériés...), en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés, et sur la concurrence entre les entreprises de la branche (type d'activité par type d'activité si cela paraît pertinent) et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces conventions et accords sont transmis distinctement au secrétariat de la branche qui accuse réception des conventions et accords transmis. Le secrétariat de la branche est assuré sur ce point selon des modalités définies au règlement intérieur.

1.3.3. Mission spécifique

La CPPNI a également pour mission l'harmonisation des conventions collectives.

Article 2 | *Commission paritaire permanente d'interprétation*

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente d'interprétation, elle est composée d'au plus trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de l'accord de champ du 14 mars 2019 désignés en conformité avec le règlement intérieur. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés. Si les questions abordées sont liées à des thématiques sectorielles spécifiques, les organisations patronales et les organisations syndicales veillent à ce que les participants à la commission comprennent des membres ayant participé aux négociations spécifiques.

2.1. Missions

La commission paritaire permanente d'interprétation qui peut être saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou par une organisation d'employeurs représentative au niveau de la branche, a pour missions s'agissant de la convention collective unique du 18 avril 2002 et de son annexe ou de la convention collective du thermalisme, selon le cas :

- a) De veiller au respect de la convention et/ou de ses annexes par les parties en cause.
- b) De tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci.
- c) De donner toute interprétation du texte conventionnel.
- d) De tenter de concilier les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif, ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'inspecteur du travail, ou de saisir toute juridiction compétente.
- e) La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord de branche.

2.2. Réunion

La commission paritaire permanente d'interprétation saisie se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois suivant la saisine. Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé conforme au règlement intérieur afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou des questions soumises.

2.3. Avis de la commission

Les avis de la commission sont rédigés en séance et adressés dans les 8 jours suivant la réunion, aux organisations syndicales membres de la commission, à charge pour elles d'en assurer la diffusion. Ils seront approuvés à la double majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, chacune des organisations disposant d'une voix. À défaut, la commission n'émettra pas d'avis et indiquera qu'elle n'a pas pu statuer.

Par ailleurs, les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;
- qu'ils soient signés par l'ensemble des parties à l'accord, si elles demeurent représentatives, ou à défaut s'ils sont approuvés aux mêmes conditions que les avenants à la convention collective ;
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés à la convention collective nationale et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils sont opposables aux employeurs et aux salariés.

Article 3 | *Renouvellement de la CPPNI*

À la suite de chaque publication complète des résultats de mesure de la représentativité, la CPPNI se réunira dans un délai maximum de 2 mois afin de modifier si nécessaire sa composition, son fonctionnement et le financement du dialogue social pour tenir compte desdits résultats. Lors de cette réunion, seront convoqués les organisations syndicales représentatives telles que définies par les résultats précités.

Outre la définition de la composition de la CPPNI, les participants à cette réunion examineront la nécessité de modifier ou non le règlement intérieur. Tant qu'un accord n'aura pas été conclu relatif à la composition dans la CPPNI, celle-ci se réunira dans la composition prévue à l'alinéa précédent.

Article 4 | *Conséquences sur les dispositions conventionnelles équivalentes*

4.1. Dispositions conventionnelles de l'hospitalisation privée

L'article 1^{er} de l'accord du 17 octobre 2018 est révisé et remplacé par les dispositions du présent avenant, à l'exception de l'article 5.3 pour la participation aux commissions de négociations sectorielles spécifiques concernant une partie du champ conventionnel.

Le présent avenant constitue l'article 5 de la convention collective du 18 avril 2002.

4.2. Dispositions conventionnelles du thermalisme

L'accord du 1^{er} décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI et son avenant rectificatif du 28 mars 2018 sont entièrement révisés et remplacés par les dispositions du présent avenant, à l'exception du titre e de l'article 2.2.2 relatif au défraiement des négociateurs.

Article 5 | CPPNI en configurations sectorielles

La CPPNI se réunit en configurations sectorielles, spécifiques aux différentes conventions et annexes du champ fusionné issu de l'accord de champ du 14 mars 2019. Les réunions auront pour objet de négocier sur des thèmes et/ou champs spécifiques à ces différentes conventions et telle que prévue par l'article 6 ci-après.

Pour ces négociations, les modalités de fonctionnement de la CPPNI dans ses configurations sectorielles sont celles définies par l'article 1^{er} du présent avenant.

Les travaux de secrétariat de la CPPNI dans ses configurations sectorielles (ODJ et comptes rendus) seront alors assurés par l'organisation patronale, selon les dispositions du règlement intérieur.

Article 6 | Missions de la CPPNI en configurations sectorielles

La CPPNI de la branche, réunie en configuration sectorielle, telle que définie à l'article 5, a le pouvoir de négociation dans chacune des conventions collectives du champ fusionné, sur les thèmes et/ou champs spécifiques à ces conventions. Ces thèmes couvrent, par exemple, les classifications et les rémunérations, la protection sociale et les dispositions spécifiques relatives au travail saisonnier dans le thermalisme ou pour lesquelles des adaptations doivent être trouvées.

Le pouvoir de signature des accords conclus en configurations sectorielles est de droit pour la totalité des organisations représentatives de la branche professionnelle sur tous les champs d'applications tel que défini par l'article 1^{er} de l'accord du 14 mars 2019. Tout projet devra faire figurer comme signataire potentiel, l'ensemble des organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans le champ de la branche professionnelle.

Une fois par an sera porté à l'ordre du jour de la CPPNI, un point sur les accords signés par la CPPNI au cours de l'année précédente.

Article 7 | Dispositions spécifiques 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 conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 9 | Date d'effet et durée

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 8 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 3 juillet 2020

relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

NOR : ASET2050889M

IDCC : 3216

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

FNBM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

CGT FNSCBA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences tant pour les entreprises que pour les salariés.

Ils considèrent que le rôle de la branche est central pour accompagner les entreprises dans l'identification des enjeux emplois-compétences-qualifications et aussi les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

L'observatoire dresse un portrait statistique et qualitatif de la branche. Il analyse les compétences existantes dans les entreprises de la branche pour mettre à disposition une cartographie des métiers. Il anticipe les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi. L'OPMQ mène en outre les travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche.

Par délibération en date du 7 mai 2019, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction ont demandé à intégrer l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP.

À ce jour, constatant l'impossibilité d'aboutir à un accord interbranche sur le périmètre de la construction, les parties signataires conviennent, en application des missions assignées à l'opérateur de compétences Constructys, des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 | Création du titre XVII de la convention collective nationale « L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction (OPMQ-NMC) »

Les parties signataires décident la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction (OPMQ-NMC).

« Article 17.1 | Missions de l'observatoire

Sous l'autorité de la CPNEFP, les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences-clés nécessaires au développement des entreprises de la branche, ainsi que les métiers à forte évolution et les métiers en tension, et apporter des éléments permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins des salariés et des entreprises ;
- mener tous travaux d'analyse et d'études nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de la branche ;
- conduire des études ou recherches en matière de formation, d'ingénierie et de certification ;
- outiller les entreprises, en priorité, les TPE-PME, pour mettre en œuvre leur GPEC ;
- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche du négoce des matériaux de construction ;
- mettre à disposition de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche ;
- diffuser les informations recueillies auprès des partenaires sociaux de la branche et de tous acteurs du système de la formation, et assurer toute action de communication nécessaire à la promotion des travaux ;
- fournir aux acteurs nationaux et régionaux des informations « compétences, emploi et formation » pour alimenter leurs politiques publiques.

Article 17.2 | Fonctionnement

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction (OPMQ-NMC) exerce ses missions sous l'égide et l'autorité de la CPNEFP du négoce des matériaux de construction.

Les modalités de participation aux réunions sont visées au titre X de la convention collective nationale.

La CPNEFP a pour rôle :

- de définir et de fixer les orientations, les travaux et les études que l'observatoire mènera ;
- de valider le programme de travail annuel ou pluriannuel d'actions ;
- d'élaborer le cahier des charges des études ;
- de choisir les prestataires et intervenants extérieurs ;
- de valider les travaux présentés par l'observatoire et d'autoriser leur publication et leur transmission tant auprès des entreprises que des salariés ;
- d'arrêter et de suivre le budget de fonctionnement, dans la limite des fonds disponibles pour la branche.

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont confiées à l'OPCO Constructys et à tout autre organisme compétent en la matière.

Un site internet dédié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction sera mis en place.

Article 17.3 | *Financement*

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont prises en charge au titre de la COM (convention d'objectifs et de moyens).

Conclue entre l'OPCO Constructys et les pouvoirs publics, cette convention prévoit les modalités de financement, le cadre d'action ainsi que les objectifs et les résultats attendus des opérateurs dans la conduite de leurs missions dont celle assurée par l'observatoire. »

Article 3 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension de l'avenant*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires conviennent de se réunir l'année suivant la mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour faire un bilan et le cas échéant, si besoin, faire évoluer son cadre.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 | *Dénonciation. Révision de l'avenant*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'avenant dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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.

Fait à Paris, le 3 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3216 | Convention collective nationale

IDCC : **2972** | **PERSONNEL SÉDENTAIRE DES ENTREPRISES
DE NAVIGATION**

**Rectificatif au *Bulletins officiel*
n° 2019-39 du 12 octobre 2019**

et n° 2020-09 du 14 mars 2020

IDCC : 2972

Bulletin officiel n° 2019-39

Page 59 :

Avenant n° 3 du 10 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales au 1^{er} juillet 2019

(NOR : ASET1951183M),

Au lieu de : « IDCC : 3229 »,

Lire : « IDCC : 2972 ».

Bulletin officiel n° 2020-09

Page 175 :

Accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

(NOR : ASET2050173M),

Au lieu de : « IDCC : 3229 »,

Lire : « IDCC : 2972 ».

Convention collective nationale

IDCC : 3229 | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

**Rectificatif au *Bulletin officiel*
n° 2019-50 du 28 décembre 2019**

NOR : ASET1951421Z

IDCC : 3229

Page 94 :

Accord du 16 octobre 2019 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Au lieu de :

« Entre,

ADF,

d'une part, et »

Lire :

« Entre,

Comité des armateurs fluviaux (CAF),

d'une part, et »

Accord professionnel

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(Établissements et services à but non lucratif)

Accord du 9 septembre 2020
relatif à la formation et au développement des compétences

NOR : ASET2050892M

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

AXESS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord, dans toutes ses dispositions, annule et remplace celles de l'accord sur la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 et de ses avenants.

Le secteur

Des millions de personnes bénéficient chaque année des services dispensés par les quelque 785 000 salariés du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, qui continue de croître^[1] et qui est implanté sur tous les territoires, au plus près des besoins des personnes soignées ou accompagnées.

Le secteur représente 3,5 % de l'emploi salarié en France et compte parmi les plus importants en termes d'emploi^[2].

Il représente près de 60 % de l'offre nationale sur le secteur social et médico-social, comprenant les établissements et services pour personnes âgées, pour enfants et adultes en situation de handicap, pour la protection de l'enfance et pour les adultes en difficulté sociale.

Il représente plus de 16 % de l'offre sanitaire : médecine chirurgie obstétrique, soins de suite et de réadaptation, psychiatrie, cancérologie, dialyse (41 % pour la dialyse spécifiquement),

[1] Croissance de + 12 % des effectifs salariés en 5 ans de 2012 à 2017. Source enquête emploi menée en 2017 par l'observatoire du secteur.

[2] À titre de comparatif, le double du secteur de l'automobile – Sources Insee 2015.

soins de longue durée et hospitalisation à domicile (55 % pour la seule hospitalisation à domicile).

Les défis à relever

Le secteur est aujourd'hui confronté à des multiples défis et enjeux :

- le défi du vieillissement de la population avec une révolution démographique majeure^[1],
Une demande sociétale d'inclusion et de participation du citoyen-bénéficiaire-patient ;
- le renforcement de l'ambulatoire, en chirurgie notamment et du maintien à domicile, particulièrement dans le domaine de la gériatrie ;
- l'accompagnement des personnes les plus démunies (accueil, accompagnement, hébergement d'urgence des personnes exclues, sans abris, réfugiés économiques, politiques, climatiques ou de conflits, etc.) à travers notamment la mise en œuvre du Plan de lutte contre la pauvreté ;
- le décloisonnement et l'articulation entre établissements et services qui doivent participer d'une société plus inclusive en coordonnant un parcours centré sur les besoins et le projet de la personne ;
- le bénéficiaire comme acteur de sa santé ;
- la transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des bénéficiaires et des professionnels ;
- le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers ;
- la révolution du numérique qui constitue avec l'intelligence artificielle un puissant facteur d'inclusion pour les personnes fragiles ;
- la transformation des systèmes d'information, afin d'intégrer la transformation de l'offre, la nécessité de rendre compte et l'interopérabilité des systèmes.

Ces enjeux impactent très fortement les parcours des bénéficiaires et les modalités d'organisation des services et établissements. Les besoins en compétences comme en qualification et les métiers sont également directement impactés.

Ces évolutions s'inscrivent cependant dans un contexte économique très contraint par la réduction constante des dépenses publiques alors que les besoins augmentent et que l'exigence de qualité des soins et de l'accompagnement est toujours plus forte.

Pour faire face à ces changements majeurs, le secteur entend par cet accord mobiliser toutes les instances du secteur et tous les dispositifs d'emploi et de développement des compétences au service des structures et salariés. C'est à cette condition que l'emploi sera favorisé et que l'exigence de qualité sera atteinte au bénéfice des publics accompagnés et soignés.

Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre I^{er} de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il tire les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

- le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des politiques de certification et dans la promotion des métiers ;
- la suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences venant confirmer une logique d'investissement dans les compétences et qualifications ;

[1] Les personnes âgées de 60 ans et plus sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Le nombre des plus de 85 ans passera de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060. Source ministère des solidarités et de la santé.

- un système de collecte et de distribution entièrement revu, entraînant la création des OPCO ;
- la suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation ;
- l’institution des nouveaux dispositifs de reconversion ou promotion par l’alternance dit « Pro-A » et de compte personnel de formation de transition ;
- la mise en place de nouveaux acteurs institutionnels : France compétences, les commissions transition pro^[1], les OPCO ;
- la désintermédiation de l’accès à l’offre de formation ;
- la transformation de l’action de formation et l’élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs constituent une mutation du système de formation professionnelle et nécessitent une acculturation de tous les acteurs, structures, salariés, organismes de formation et appellent à un pilotage plus stratégique du développement des compétences des salariés et des établissements au service du public accueilli.

Politique du secteur

Les parties signataires affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d’élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de la capacité apprenante des structures et de l’évolution professionnelle des salariés, ainsi que de l’amélioration de la qualité de l’accompagnement et des soins.

La politique de développement des compétences développée par les structures appelle à favoriser la convergence entre projets associatifs et d’établissements et projets des salariés pour favoriser le co-investissement salarié/structure dans le développement des compétences et des qualifications.

La politique de secteur est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- les orientations emploi-développement des compétences définies par la CPNEFP appuyée par les travaux de l’observatoire de l’OPCO santé ;
- les études conduites dans ce domaine par l’OPCO santé.

La politique du secteur prend en compte :

- le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes ;
- le besoin de valorisation des métiers et de l’attractivité du secteur, notamment auprès des jeunes par des actions et des services visant à améliorer l’orientation professionnelle ;
- la préservation et la création d’emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des populations, pour favoriser l’accès à l’emploi et à la qualification, notamment pour les personnes peu qualifiées ;
- la nécessité de toucher l’ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires, notamment en favorisant la gestion territoriale des emplois et des compétences ;
- le besoin de répondre aux objectifs d’une société inclusive et de mettre le bénéficiaire au cœur du système ;
- le besoin d’accompagner structures et organismes de formation du secteur vers une approche du développement des compétences plus intégrée.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s’est fixés, les parties signataires s’engagent à mobiliser tous les moyens disponibles : la CPNEFP et ses délégations régionales, chaque fois que nécessaire la section paritaire professionnelle du secteur sanitaire, médico-

[1] Commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

social, social à but non lucratif au sein de l'OPCO santé, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Elles s'appuient également sur les travaux et les études de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de formation professionnelle et d'emploi, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO santé auprès des établissements et services.

L'OPCO santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

Orientations générales de la politique formation

- élaborer une politique de l'emploi et de développement des compétences visant à répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge ;
- développer une politique de l'apprentissage, en créant des synergies entre les différentes branches du secteur ;
- développer une politique de certification en lien avec les besoins du secteur ;
- accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNEFP, avec l'appui des services techniques de l'OPCO santé ;
- développer l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie ;
- favoriser la qualification professionnelle des salariés ;
- soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins ;
- promouvoir les parcours d'intégration et de professionnalisation ;
- développer les compétences transversales : management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, numérique, etc. ;
- concourir à un accès facilité par module des certifications ;
- promouvoir la VAE et impliquer les professionnels du secteur dans les jurys VAE ;
- développer^[1] le co-investissement au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005.

Première partie Accès à l'emploi par l'alternance

1.1. Apprentissage

L'apprentissage est une priorité affirmée de la loi du 5 septembre 2018, qui s'inscrit dans le cadre plus global de la formation des jeunes, de leur qualification et de leur accès à l'emploi. La profonde transformation du cadre d'organisation et de financement de l'apprentissage offre au secteur la possibilité de développer cette filière de formation, même si son déploiement peut s'avérer difficile pour certains métiers réglementés^[2].

[1] Notamment par l'intermédiaire du compte personnel de formation.

[2] Des référentiels de formation souvent peu adaptés à l'accès par l'apprentissage.

Une opérationnalité moindre des apprentis par rapport à d'autres métiers non réglementés. En effet, les apprentis ne sont pas autorisés à pratiquer les actes réservés aux seuls titulaires du diplôme.

1.1.1. Politique du secteur en matière d'apprentissage

Le secteur s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur.

Il souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers du secteur et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté du secteur de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, « Pro-A ») et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

À ce titre, le secteur a pour ambition de multiplier par deux le nombre d'apprentis du secteur en 3 ans, soit de passer à plus de 4 000 apprentis en 2022 et de viser un taux de recrutement postapprentissage de 50 %.

1.1.2. Contrat d'apprentissage et statut des apprentis

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

Dispositions générales

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que de tout accord d'entreprise applicables aux salariés dès lors qu'ils sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif l'apprentissage et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

a) À 35 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat.

b) À 45 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat.

c) À 55 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

a) À 50 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat.

b) À 60 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat.

c) À 70 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

a) À 65 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat.

b) À 75 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat.

c) À 85 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles et de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

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

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

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points (soit par exemple : 60 % au lieu de 45 %) est appliquée à la rémunération.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

1.1.3. Maître d'apprentissage

Désignation

Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions réglementaires posées par l'article R. 6223-24 du code du travail doivent également être remplies.

Conditions d'exercice

Pour permettre au maître d'apprentissage de remplir ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent qu'en plus des conditions légales :

■ Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage, ou de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, simultanément à l'égard de plus de 2 salariés au total.

Conformément à l'article L. 6223-3 du code du travail, « l'employeur assure la formation pratique de l'apprenti, il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci » ;

- l'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées : à ce titre, le maître d'apprentissage dispose, au minimum, de 3 heures par semaine consacrées à l'apprenti lorsque ce dernier est présent sur site ;
- ce temps peut comprendre le travail en binôme, les mises en situation de travail, les périodes d'observation ou de test, les réunions de travail collectives (réunion de coordination, réunion de transmission, etc.), ou les réunions individuelles entre le maître d'apprentissage et son apprenti.

Mission

Pour assurer la fonction de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenti ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'apprenti, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti et des conditions spécifiques d'emploi des apprentis ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'entreprise ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation d'apprentis ;
- de participation aux actions de suivi et de bilan de l'apprentissage ;

- de veille professionnelle et d’actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

Formation

Le maître d’apprentissage devra être formé, de préférence en amont ou pendant la réalisation du contrat d’apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu durant le premier trimestre d’exécution du contrat d’apprentissage.

Lorsque le maître d’apprentissage dispose déjà des compétences nécessaires à l’exercice de sa fonction, la formation est facultative. Il en est ainsi dans les cas suivants :

- exercice antérieur de la fonction de maître d’apprentissage ou de tuteur ;
- exercice d’une fonction de formateur interne ;
- être titulaire d’une certification de tuteur ou maître d’apprentissage inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique.

En outre, conformément au code du travail, l’employeur veille à ce que le maître d’apprentissage bénéficie de formations 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.

Ainsi, les dispositions du présent article ne font pas obstacle à des formations complémentaires ou d’actualisation des compétences du maître d’apprentissage si cela s’avère nécessaire.

Certification

La formation évoquée au paragraphe précédent peut donner lieu à une certification professionnelle.

Dans ce cadre, la CPNEFP travaille à la mise en place d’une certification de tuteur et de maître d’apprentissage pour valoriser l’acquisition des compétences nécessaires à l’exercice de ces fonctions.

La CPNEFP prévoit la réalisation d’un entretien de positionnement avec le candidat afin d’identifier les compétences déjà acquises. Ceci permettra d’établir l’acquisition déjà effective d’un ou plusieurs blocs de compétences, notamment pour les emplois réglementés.

Cette certification prévoira des dispenses ou des allègements de par les compétences qu’aura pu acquérir le candidat par sa formation initiale, sa formation continue ou son expérience professionnelle, soit sous forme de dispense de droit, soit par un entretien de positionnement.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des maîtres d’apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Indemnisation

Le salarié maître d’apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 100 € brut par mois complet d’exercice de la fonction de maître d’apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l’apprenti. En cas de mois incomplet de mission de maître d’apprentissage (début ou fin de la fonction d’encadrement en cours de mois), l’indemnité de fonction sera calculée *pro rata temporis*.

1.1.4. Organisation de l’apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 consacre la possibilité pour toute entité de devenir centre de formation d’apprentis (CFA). Dans ce cadre, le secteur a un intérêt particulier à ce qu’une offre d’apprentissage spécifique aux métiers du secteur permette aux jeunes et aux entreprises d’utiliser le dispositif de l’apprentissage.

Les signataires demandent en conséquence à l'OPCO santé :

- d'accompagner les organismes qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur ;
- d'accompagner les salariés formateurs dans les CFA relevant du secteur en les formant à la pratique de la pédagogie de l'alternance ;
- de mettre en place les moyens d'accompagner les ouvertures de CFA ou sections d'apprentissage à effectif réduit ;
- de favoriser les rapprochements entre CFA et entreprises en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d'apprentissage, y compris par le développement de la formation en situation de travail ou par la conclusion d'une convention entre les CFA et les entreprises qui ont des capacités d'accueil et de formation des apprentis ;
- d'inciter les CFA à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les entreprises ;
- d'avoir une connaissance exhaustive et partagée de ce qui se fait, en termes d'apprentissage, au niveau du secteur.

Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.

L'OPCO santé effectue le recensement de l'offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des entreprises. Il remet chaque année à la CPPNI et à la CPNEFP un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l'apprentissage.

La CPNEFP établit des critères qualité qui déterminent la labellisation par le secteur de CFA. Elle promeut cette labellisation. Elle établit également un guide destiné au bon accompagnement des apprentis en entreprise, accessible sur le site de l'OPCO santé.

1.1.5. Financement de l'apprentissage

Détermination des coûts contrats

La CPNEFP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les entreprises, la CPNEFP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO santé pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des entreprises souhaitent utiliser.

La CPNEFP, en liaison avec France compétences, fait en sorte que les coûts soient déterminés dans un délai de 3 mois au plus.

Aides conventionnelles

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée dans le cadre de la contribution conventionnelle aux employeurs qui recrutent un apprenti. Cette aide constitue une participation aux coûts exposés par l'entreprise : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment.

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNEFP dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles dédiées à la qualification telles que prévues à l'article 3.6.

Financement de la formation des maîtres d'apprentissage et de l'exercice de la fonction

Conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-3 et L. 6332-14 du code du travail, l'OPCO santé prend en charge le financement de la formation des maîtres d'apprentissage et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds réglementaires.

1.1.6. Apprentis en situation de handicap

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R. 6222-50 et suivants du code du travail.

Les signataires s'engagent à promouvoir l'apprentissage des personnes en situation de handicap. Pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap, la CPNEFP se rapprochera d'organismes, notamment l'OETH et l'AGEFIPH, pour que ceux-ci puissent faire effet de levier financier sur le recrutement de personnes en situation de handicap.

1.2. Contrat de professionnalisation

1.2.1. Politique du secteur en matière de contrat de professionnalisation et articulation avec le contrat d'apprentissage

Le contrat de professionnalisation est principalement destiné à l'insertion professionnelle et à l'intégration dans le secteur de demandeurs d'emploi de 30 ans et plus ou de salariés de 30 ans et plus en reconversion professionnelle au moyen d'une formation en alternance. Il peut également, comme le contrat d'apprentissage, permettre de préparer un titre ou un diplôme inscrit au RNCP.

1.2.2. Contrat de professionnalisation et statut des bénéficiaires

Dispositions générales

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, et conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés.

L'accès au contrat de professionnalisation s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat de professionnalisation, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

Durée du contrat

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

- la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est-à-dire non visés au paragraphe précédent, les dispositions de droit commun s'appliquent.

Les partenaires sociaux du secteur mandatent la CPNEFP pour moduler ces durées en fonction des qualifications visées et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements ou dispenses de formation.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif le contrat de professionnalisation et a déterminé des niveaux de rémunération supérieurs au légal.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

1. Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;

- les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du Smic.
- 2. Pour les salariés titulaires d’une qualification au moins égale à celle d’un baccalauréat professionnel ou d’un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
 - les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic ;
 - les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du Smic.
- 3. Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l’employeur.

1.2.3. Tuteur

Les dispositions prévues à l’article 1.1.3 du présent accord et relatives au maître d’apprentissage sont intégralement applicables aux salariés qui exercent la mission de tuteur dans le cadre d’un contrat de professionnalisation.

1.2.4. Taux et modalités de financement du contrat de professionnalisation

La CPNEFP est légalement en charge de la détermination des coûts du contrat des contrats d’apprentissage et le présent accord confie aussi à la CPNEFP le soin de déterminer les montants et modalités de prises en charge par l’OPCO santé des contrats de professionnalisation, dans le respect des objectifs arrêtés par les parties signataires qui sont :

- de favoriser le recours aux contrats d’apprentissage pour les publics de moins de 30 ans et ;
- d’éviter la concurrence entre les deux contrats de formation par alternance que sont le contrat d’apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Lors de la détermination de ces montants de prise en charge, la CPNEFP devra notamment veiller à la prise en compte du reste à charge par l’employeur en cas de recours à l’un et l’autre des deux contrats de formation par alternance.

Deuxième partie Politique de qualification : promotion et reconversion

2.1. Politique de promotion des métiers et de qualification du secteur

Le secteur utilise tous les outils et moyens à sa disposition pour organiser l’information sur les métiers et les emplois du secteur. Parmi ces moyens :

- l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ;
- l’OPCO santé ;
- les conventions cadre de coopération tant nationales que régionales visant notamment la promotion des métiers du secteur signées par l’OPCO santé et ou la CPNEFP avec les institutionnels (conseil régional, DIRECCTE, APEC, etc.) ;
- une convention-cadre de coopération avec le ministère de l’Éducation nationale, de l’enseignement supérieur et de la recherche conjointement.

Le secteur s’engage à diffuser les travaux de l’OPMQ, les conventions cadre, notamment auprès des structures d’information et d’orientation, et tout particulièrement auprès des structures du Service public régional d’orientation professionnelle et de l’Éducation nationale.

Dans le cadre de la convention d’objectifs et de moyen conclue avec l’État, l’OPCO santé prend en compte la mission de promotion des métiers et qualifications, notamment en matière de recrutement des jeunes.

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

- ce que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés ;
- favoriser et encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences (dit CléA).

2.2. Diagnostic individuel

2.2.1. Conseil en évolution professionnelle

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

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement en dehors de leur temps de travail d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

- Cap emploi ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'employeur informe chaque salarié sur le CEP à l'occasion de l'entretien professionnel.

Avec l'accord de l'employeur ou selon les dispositions prévues par accord d'entreprise, le CEP peut être réalisé sur le temps de travail.

2.2.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le Compte personnel de formation. Il peut l'être également dans le cadre du plan de développement des compétences si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

2.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

2.3.1. Modalités d'accès à la VAE

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au RNCP.

Elle peut être mise en œuvre :

- avec l'accord du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences ;

- avec le CPF ;
- à titre personnel et en dehors de tout dispositif.

2.3.2. Accompagnement du secteur

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

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

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par le secteur.

La CPNEFP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par le secteur pour promouvoir et développer la VAE auprès des entreprises et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO santé pour conduire cette mission.

Les frais de jury de VAE pourront être pris en charge par l'OPCO santé sur la contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences de moins de 50 salariés ou sur la contribution extralégale de celles-ci et des entreprises de plus de 50 salariés.

Dans le cadre de la contribution conventionnelle, une aide à la VAE et à l'obtention des modules manquants post VAE est mise en place dans le cadre du fonds de qualification ou sous forme d'abondement lorsque le salarié utilise son compte personnel de formation.

2.4. Promotion et reconversion en alternance

Les dispositions relatives à la promotion et reconversion en alternance font l'objet d'un accord séparé.

2.5. Utilisation du contrat d'apprentissage pour la promotion

2.5.1. Suspension du CDI et conclusion d'un contrat d'apprentissage

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

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

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

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

2.5.2. Statut de l'apprenti

Par dérogation aux dispositions légales, le salarié en situation d'apprentissage est maintenu dans tous ses droits et garanties : rémunération en net, protection sociale, etc.

2.5.3. Financement de l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est financé dans les mêmes conditions, et au même coût que tout contrat d'apprentissage.

Il ouvre également droit à l'aide forfaitaire prévue à l'article 1.1.5.

2.6. Compte personnel de formation

2.6.1. Utilisation du CPF pour des projets personnels

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

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanceurs externes.

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

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

Quand le CPF est utilisé en autonomie par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois demander à ce qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Il adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. À défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Le CPF ne peut servir qu'à financer des dispositifs permettant :

- d'acquérir tout ou partie d'une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CLéA) ;
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de réaliser un bilan de compétences ;
- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ;
- de créer ou reprendre une entreprise ;
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

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

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNEFP élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

Le secteur a décidé d'abonder le CPF des salariés dans leur projet personnel sous certaines conditions et modalités qui seront définies par la CPNEFP dès le 1^{er} semestre 2021.

2.6.2. Alimentation

Le CPF est crédité en euros depuis le 1^{er} janvier 2019.

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

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

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

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

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

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

2.6.3. Abondements

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

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

L'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles elle effectuera des versements sur le compte personnel de formation des salariés ou dans lesquelles elle abondera le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces conditions peuvent être relatives aux certifications préparées, aux salariés concernés ou cumulativement à ces deux catégories.

Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Afin d'encourager les démarches de coconstruction des parcours professionnels, une enveloppe dédiée sur les fonds conventionnels mutualisés est prévue pour abonder certains projets de formation cofinancés par l'employeur et le salarié à travers la mobilisation de son CPF (cf. 3.6). Les modalités, et les montants en seront définis par la CPNEFP dès le 1^{er} semestre 2021.

Il est en outre prévu également une part des fonds conventionnels mutualisés pour le CPF des salariés mobilisés à leur seule initiative, selon des modalités et montants à définir par la CPNEFP.

2.7. Compte personnel de formation de transition

Tout salarié qui souhaite changer de métier ou de profession peut mobiliser son CPF pour un projet de transition professionnelle. Ce projet nécessite trois démarches :

- un projet de formation incluant un positionnement préalable de la part de l'organisme de formation afin d'adapter le parcours de formation ;

- une demande de financement du projet de transition que le salarié doit effectuer auprès d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale appelée « Transition Pro ». Le salarié peut choisir la commission de la région de son domicile ou celle de son lieu de travail si elle est différente ;
- une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur.

2.8. Dispositif de transition professionnelle

2.8.1. Projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés peuvent bénéficier d'un projet de transition professionnelle dans les conditions prévues par les articles L. 6323-17-2 et suivants du code du travail. Les projets sont examinés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées à ce titre.

2.8.2. Accompagnement possible par le secteur

Dans le cadre du financement de l'accès à la qualification, des conventions pourront être conclues entre l'OPCO santé et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (ou agences transition pro) afin de favoriser la prise en charge financière des projets de transition professionnelle des salariés du secteur.

Troisième partie Accompagnement dans le développement des compétences

3.1. Dispositions relatives aux publics prioritaires

Le secteur sanitaire, social, médico-social à but lucratif est traversé par de profondes transformations liées à l'évolution des métiers et des compétences.

Afin de permettre l'accompagnement de ces évolutions, les signataires du présent accord soulignent que les salariés les plus éloignés du système de formation professionnelle nécessitent un investissement accru dans le développement des compétences pour sécuriser leur parcours professionnel.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises du secteur, lors de la définition des actions et dispositifs de développement des compétences, portent une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.

À ce titre, sont considérés par le secteur comme étant des publics prioritaires :

- les salariés sans qualification ;
- les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
 - être titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
 - bénéficier des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.2 de l'accord de branche du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps ;
 - avoir simultanément au moins 2 contrats de travail.

3.2. Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels

Les partenaires sociaux considèrent que l'entretien professionnel est un outil essentiel de la politique de ressources humaines des entreprises.

L'entretien professionnel est mis en œuvre selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant sur les conditions d'accès au CEP et à la formation lui sera remis par l'employeur.

La CPNEFP, avec l'appui technique de l'OPCO santé, élabore un guide d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises et des salariés.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens d'appréciation lorsqu'ils existent. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien d'appréciation.

En lien avec la négociation sur la GPEC, l'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions notamment en matière de formation professionnelle.

3.3. Plan de développement des compétences

3.3.1. Définition et périmètre du plan de développement des compétences

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

Le plan de développement des compétences prend en compte :

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

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- des actions de formation professionnelle ;
- des actions d'apprentissage ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de bilan de compétences.

Chaque entreprise consacre chaque année au minimum l'équivalent de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle à la mise en œuvre du plan de développement des compétences au titre de l'obligation d'investissement formation.

Ne sont pas comptabilisés dans ce montant :

- la contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance ;
- la contribution conventionnelle mutualisée ;
- les abondements légalement à la charge de l'employeur du CPF ;
- les sommes provenant de la mobilisation du CPF par les salariés.

Sont comptabilisés dans ce montant :

- les versements volontaires faits à l'OPCO santé : investissement formation et au-delà ;
- l'ensemble des sommes provenant des fonds propres de l'entreprise pour la mise en œuvre du plan de développement des compétences ;
- les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux ;
- les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

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

3.3.2. Consultation du CSE sur le plan de développement des compétences

Sauf accord collectif d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le comité social et économique est informé et consulté chaque année sur la politique de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés :

- à l'occasion de la consultation sur la stratégie au cours de laquelle sera présentée la politique de développement des compétences de l'entreprise ;
- à l'occasion de la consultation sur la politique sociale à l'occasion de laquelle sera présenté le bilan de la période antérieure en matière de développement des compétences ainsi qu'un point sur les projets en cours et les perspectives ;
- avant toute décision de portée générale sur la mise en œuvre de projets de développement des compétences.

Lorsque le comité social et économique est doté d'une commission formation, soit dans le cadre d'un accord soit en l'absence d'accord sur les commissions du CSE par décision du comité social et économique si l'entreprise compte 300 salariés ou plus, il revient au CSE de déterminer les compétences qu'il délègue à la commission formation, à l'exclusion de la compétence consultative qu'il ne peut déléguer.

Dès lors que l'entreprise sollicite les fonds mutualisés, elle atteste de la consultation du CSE auprès de l'OPCO santé.

3.3.3. Information sur le développement des compétences dans la BDES

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, les informations à mettre à disposition du comité social et économique en matière de développement des compétences sont celles prévues par l'article R. 2312-8.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, compte tenu de l'absence d'actualisation des textes réglementaires suite à la loi du 5 septembre 2018 et de l'obsolescence des dispositions du bilan social qui sont intégrées à la BDES par l'article R. 2312-9 du code du travail, les signataires invitent les entreprises et les organisations syndicales ou les comités sociaux et économiques à définir les informations nécessaires à l'information et la consultation du CSE en matière de développement des compétences.

Ces informations comprendront au minimum :

- la communication du plan de développement des compétences selon les modalités et rythmes d'élaboration adoptés par l'entreprise ;
- l'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés ;
- les résultats de la politique de développement de compétences mise en œuvre.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la politique et les moyens du développement des compétences sont traités dans le cadre des questions des élus du CSE.

3.4. Compte personnel de formation en articulation avec le plan de développement des compétences

3.4.1. Projets partagés et utilisation du CPF en lien avec le plan de développement des compétences

Le CPF est un droit personnel dont tout salarié peut faire libre usage comme rappelé dans la 2^e partie du présent accord.

Ce libre exercice du CPF par le salarié n'est pas incompatible avec une politique d'entreprise qui propose aux salariés d'identifier les formations pour lesquelles l'employeur permet au salarié de suivre tout ou partie de la formation sur le temps de travail et/ou de financer un abondement aux droits du salarié.

Cette politique d'entreprise ne remet pas en cause la libre décision du salarié d'utiliser son CPF dans le cadre des propositions qui lui sont faites ou pour des projets non partagés.

En cas de mise en place d'un abondement financier par l'entreprise, il peut être géré selon 3 modalités :

- dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise, qu'il fasse l'objet d'un versement volontaire à l'OPCO santé ou non ;
- par des versements sur le CPF des salariés concernés ;
- par une prise en charge au titre de la contribution conventionnelle lorsque les formations entrent dans les priorités définies par la CPNEFP. La CPNEFP peut décider des formations qui donneront lieu à prise en charge de cet abondement, et dans quelles limites.

3.4.2. Accords d'entreprise sur la gestion collective du CPF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11, il est possible de conclure un accord collectif permettant de mettre en œuvre une gestion collective du CPF. Cet accord définit notamment les formations concernées, les niveaux et conditions de l'abondement qui sera versé par l'employeur, la part de la formation qui sera réalisée pendant le temps de travail, les modalités de recueil de l'accord du salarié et les modalités de mise en œuvre de l'accord ainsi que ses résultats. Le bilan de l'accord est présenté tous les ans au comité social et économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

3.5. Actions de développement des compétences et temps de travail

Dans le cadre du plan de développement des compétences, à défaut d'accord d'entreprise, et conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail, les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

3.6. Investissement formation et financement du plan de développement des compétences

Les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs du secteur sanitaire, sociale et médico-social privé à but non lucratif est fixé à 1,9965 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %, soit un investissement global de formation pour les employeurs de moins de 11 salariés à hauteur de 1,5465 %.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, la contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO santé à la collecter.

Sous réserve de cette condition, l'investissement global formation est constitué par les 3 éléments suivants :

1. Une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %.
2. Une obligation conventionnelle mutualisée, destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises, quel que soit le seuil de l'effectif, et prenant la forme d'un

versement conventionnel obligatoire à l'OPCO santé représentant 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

- à hauteur de 0,10 % au financement d'actions de professionnalisation des salariés dans le cadre des plans de développement de compétences des entreprises, d'actions de prévention et d'anticipation des situations d'inaptitude et des prestations RH de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à proposer par l'OPCO santé.

La CPNEFP en lien avec l'OPCO santé détermine les priorités ainsi que les modalités de financement ;

- à hauteur de 0,20 % au financement de la qualification professionnelle ; la contribution permettra le financement :
 - d'aides à l'apprentissage pour les entreprises qui recrutent des apprentis dans la limite maximale de 0,10 % de l'enveloppe ;
 - d'actions de formations certifiantes, dont les actions éligibles à la professionnalisation en alternance ;
 - d'abondement du CPF mis en œuvre dans le cadre :
 - d'un CPF coconstruit entre le salarié et l'employeur ;
 - d'un CPF à l'initiative du seul salarié.

Pour être éligibles, les projets CPF doivent correspondre aux critères fixés par la CPNEFP ;

- de soutien aux démarches VAE et notamment aux formations post VAE.

Des campagnes de financement pourront être lancées, en fonction de l'actualité de certaines problématiques emploi/formation.

La CPNEFP en lien avec l'OPCO santé décide de la répartition de l'enveloppe entre ces 4 objectifs ainsi que des priorités et modalités de financement.

Dans le cadre de cette déclinaison, les partenaires sociaux demandent à la CPNEFP du secteur d'intégrer des mesures financières spécifiques à destination des publics prioritaires visés à l'article 3.1. Le financement de ces actions devra représenter au moins 6 % des enveloppes servant au financement des actions de professionnalisation (0,10 %) et de qualification professionnelle des salariés du secteur (0,20 %) ;

- à hauteur de 0,0465 % au financement des services rendus par l'OPCO santé à l'ensemble des entreprises et des salariés.

L'OPCO santé peut proposer à la CPNEFP, dans le cadre des usages prévus de la contribution conventionnelle, d'utiliser les fonds dans le cadre de projets cofinancés par l'État, les Régions, le FSE, Pole Emploi, l'AGEFIPH ou toute autre entité en capacité de financer des projets dans le champ du développement de la formation professionnelle.

3. Une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette obligation d'investissement formation peut être gérée directement par l'entreprise ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement volontaire à l'OPCO santé. Le versement à l'OPCO santé conditionne l'accès proratisé aux fonds mutualisés du secteur.

Lorsqu'elle est gérée directement par l'entreprise, elle peut inclure :

- le coût des actions du plan de développement des compétences ;
- les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux ;
- les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

4.1. Politique de certification du secteur

Les certifications professionnelles constituent un mode de reconnaissance et de valorisation de la compétence que les partenaires souhaitent promouvoir.

À cet effet :

- les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des salariés siègent dans les commissions paritaires consultatives prévues à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- la CPNEFP peut prendre l'initiative de créer ou d'aider les organismes certificateurs à créer, des certifications adaptées au secteur qu'il s'agisse de titres ou diplômes inscrits au RNCP ou de certifications relevant du répertoire spécifique. Elle rend compte annuellement de ces créations de certification à la CPPNI.

Pour traduire cette politique volontariste en matière de certification, et dans le cadre de la mission définie à l'article 4.1, la CPNEFP :

- recense les besoins en connaissances et compétences des métiers du secteur ;
- recense l'offre de formation correspondant aux besoins du secteur, que ce soit les titres, diplômes, bloc de compétences ou certifications existantes.

La CPNEFP peut créer une certification, d'un titre, d'un diplôme, le cas échéant, lorsque aucun titre, diplôme, bloc de compétence ou certification existant ne correspond aux besoins identifiés par le secteur en matière de connaissance et compétence.

La CPNEFP informe la commission de France compétences en charge de la certification, des besoins en certification du secteur.

4.1.1. Veille et proposition de révision sur les titres et diplômes (RNCP)

La CPNEFP assure une veille sur l'ensemble des titres et diplômes du RNCP correspondant à des métiers ou fonctions du secteur. Elle saisit les certificateurs en vue de faire évoluer ces titres ou diplômes s'ils s'avèrent qu'ils répondent insuffisamment aux besoins des employeurs et des salariés.

Elle peut prendre l'initiative de créer, si elle le juge opportun, des titres et diplômes, notamment par transformation de CQP.

4.1.2. Création de CQP

Le développement de certificats de qualification professionnelle peut s'inscrire dans plusieurs logiques :

- créer une certification pour reconnaître des compétences non prises en compte par les certifications existantes ;
- mettre en place à titre expérimental une certification qui aura vocation à devenir un titre ou diplôme ;
- compléter l'offre de formation diplômante par des certifications complémentaires ;
- mettre en place des certifications adaptées dans l'attente de l'évolution de certifications devenues obsolètes.

Cette politique de certification s'inscrit dans une volonté de favoriser les parcours professionnels et la gestion des emplois et des compétences.

Des CQP peuvent être créés à l'initiative de la CPNEFP.

4.1.3. Certifications transverses ou complémentaires (répertoire spécifique)

Les certifications transverses ou complémentaires ont vocation à reconnaître des compétences qui ne correspondent pas à l'intégralité d'un métier ou d'une fonction, mais qui peuvent être des compétences que l'on trouve dans plusieurs métiers ou fonctions ou qui sont complémentaires aux certifications indispensables à l'exercice d'un métier ou d'une fonction.

Il peut s'agir de CQP mis en place par la CPNEFP.

La CPNEFP assure une veille sur les certifications du répertoire spécifique utilisables dans le secteur et peut formuler des propositions sur les besoins du secteur en matière de certification.

4.2. Saisine de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure par délégation de la commission de coordination des politiques emploi/formation de l'OPCO santé, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau du secteur, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation.

À ce titre, la commission de coordination des politiques emploi/formation de l'OPCO santé peut diligenter des études dans le cadre des orientations politiques emploi/formation de la CPNEFP, voire suite à une demande précise de la CPNEFP ou de la CPPNI.

Par ailleurs, les contributions de l'observatoire (données annuelles, enquêtes emplois, etc.) transmises à la CPPNI, permettent à la CPNEFP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNEFP s'appuie sur les travaux de l'observatoire afin de définir les conditions dans lesquelles des formations peuvent donner lieu à une prise en charge de l'abondement du CPF par la contribution conventionnelle.

4.3. Articulation entre la CPNEFP et la SPP du secteur

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP peut s'appuyer sur l'opérateur de compétences et, le cas échéant sur la section paritaire professionnelle du secteur (SPP) ainsi que sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) afin de réguler la politique de formation et de l'emploi.

Dans ce cadre et conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO santé du 26 février 2019, la CPNEFP pourra s'appuyer sur la section paritaire professionnelle du secteur dans le cadre des missions suivantes :

- élaboration de propositions rattachées au périmètre des branches de la SPP d'orientation, de priorités de formation, au conseil d'administration de l'OPCO santé ;
- veille à la mise en œuvre par l'OPCO santé de la politique de formation professionnelle du secteur ;
- accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance, notamment par rapport à l'utilisation des fonds légaux.

À ce titre la section paritaire professionnelle pourra être le lieu d'interface et de dialogue concernant :

- la gestion des fonds de la formation professionnelle résultant des dispositions conventionnelles du présent accord ;
- les politiques et les services mis en œuvre par l'OPCO santé à destination du secteur, de ses entreprises et de ses salariés ;
- les transversalités possibles avec les autres SPP ou d'autres OPCO, ou tout autre acteur dès lors qu'il sort du périmètre du secteur.

Conformément au dernier point et aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO santé du 26 février 2019, la section paritaire professionnelle du secteur, dans le cadre de politiques transversales concernant plusieurs branches ou secteurs professionnels (étant entendu que les branches professionnelles relevant du présent accord ne constituent qu'un seul et même secteur) pourra formuler des propositions à la CPNEFP concernant :

- la définition d'une politique transversale ;
- l'élaboration d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences inter-branches ;
- les travaux interbranches à confier à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications ;
- l'appui à l'élaboration de certifications professionnelles ;
- la section paritaire professionnelle rend compte de son activité à la CPNEFP.

En tout état de cause, la CPNEFP, dans le cadre de ses prérogatives, et la CPPNI d'une manière générale, reste seule décideuse en matière de formation professionnelle en ce qui concerne le secteur et la gestion des fonds de la formation professionnelle émanant des entreprises du secteur lorsque ceux-ci résultent de dispositions conventionnelles.

Afin de garantir la prise en compte des orientations de la politique emploi-formation du secteur dans la gestion des fonds légaux et conventionnels, les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent qu'une section paritaire professionnelle soit mise en place au sein de l'OPCO santé.

4.4. Contribution conventionnelle

Une contribution conventionnelle de 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle est versée à l'OPCO santé par les employeurs du secteur.

Toutefois, cette contribution est conditionnée à sa collecte par l'OPCO santé en vue de sa mutualisation. Si cette contribution ne pouvait plus être collectée par l'OPCO santé, les dispositions du présent article ainsi que de l'article 3.6 seraient caduques et prendraient fin le 31 décembre de la dernière année civile au titre de laquelle l'OPCO santé serait habilité à collecter.

Cette contribution est utilisée conformément aux dispositions de l'article 3.6.

La CPNEFP est compétente pour fixer, dans le respect du présent accord, les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution.

Cinquième partie Durée de l'accord

Cet accord est conclu à durée indéterminée.

Sixième partie Suivi de l'accord

La CPPNI se réunira tous les 2 ans pour apprécier les effets du présent accord et les effets de la répartition des fonds conventionnels.

Les partenaires sociaux confient à l'OPCO santé les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaires.

Septième partie Dispositions diverses

7.1. Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant 1 an.

7.2. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.3. Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

7.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

7.5. Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2021 sous réserve de son agrément et de son extension.

Fait à Paris, le 9 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200440-001120

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
