

**Avenant n° 50 du 11 décembre 2020**  
relatif à la modification du titre IX de la convention collective  
(formation professionnelle)

NOR : ASET2150303M

IDCC : 2691

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

**FNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**SYNEP CFE-CGC,**

d'autre part,

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur les dispositifs de la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle sont directement concernées par cette réforme. Le présent accord a pour objectif de mettre à jour la convention collective de l'enseignement privé indépendant afin qu'elle s'inscrive en adéquation avec le nouveau dispositif législatif et réglementaire. Les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs rénovés afin de permettre aux salariés de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle.

Ainsi, parmi les mesures prises, le présent avenant prévoit la reconduction de la contribution supplémentaire conventionnelle pour une durée de 1 an ainsi que l'intégration des dispositions de l'accord du 13 mars 2020 en cours d'extension visant à faciliter l'accès à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et au contrat de professionnalisation, notamment en ouvrant la possibilité d'allonger la durée du contrat au-delà de 12 mois. Il intègre également les modifications apportées, par l'avenant n° 42 du 4 octobre 2018 en cours d'extension et l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence. Le présent texte aboutit à la recodification du titre IX sur la formation professionnelle.

Enfin compte tenu de l'organisation de la branche avec plus de 90 % des entreprises ayant moins de 50 salariés, aucune mesure spécifique n'a été prise pour ces entreprises visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

Le 1<sup>er</sup> alinéa du titre IX et le préambule sont annulés.

Le texte de l'article 9.1 « Dispositions générales » prend la nouvelle rédaction suivante :

« Au-delà des dispositions légales et réglementaires, les organisations représentatives considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé indépendant.

Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir et notamment, préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles, à une meilleure compréhension des jeunes et à l'accueil adapté des différents publics.

Pour ce faire elle peut notamment :

- favoriser l'acquisition ou l'approfondissement des connaissances et des compétences ;
- encourager l'acquisition de diplômes, certifications ou de qualifications ;
- accompagner dans la réalisation des projets professionnels, la mobilité des salariés et la sécurisation des parcours.

Sont encouragées notamment les actions de formation participant à l'obtention de diplômes, titres, qualifications ou diplômes professionnels et CQP (certificats de qualification professionnelle) ou le CCP (certification de compétences professionnelle) :

- soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique ;
- soit reconnues dans les classifications de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) visée à l'article 2.3.5 de la convention collective nationale EPI.

Ces actions de formation peuvent aussi être effectuées à l'étranger selon la spécificité des entreprises concernées ou le projet du salarié.

La formation professionnelle doit être encouragée dans les petites structures de moins de 11 salariés, ainsi que pour les salariés à temps partiel, les salariées en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité, et ce dans un souci d'égalité femmes-hommes. »

## Article 2

L'article 9.2 prend le nouveau titre de :

« Article 9 | Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ».

L'ensemble du texte de l'article 9.2 est annulé et il prend la nouvelle rédaction suivante :

« La CPNEFP assure le suivi des dispositions légales et réglementaires ainsi que les stipulations conventionnelles.

a) En matière d'emploi, la CPNEFP aura pour mission :

- de permettre l'information réciproque de ses membres sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la branche ;

- de prendre les dispositions nécessaires après avoir eu connaissance des projets ou décisions de licenciement collectif ou rupture conventionnelle collective suivant les seuils légaux.

En cas de coûts de formation engagés pour répondre à de graves difficultés économiques conjoncturelles, la CPNEFP est compétente pour négocier un accord de branche permettant la prise en charge de ces coûts par l'opérateur de compétences.

b) En matière de formation professionnelle :

La CPNEFP a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en permettant un meilleur accès des salariés aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle.

La CPNEFP définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle.

En s'appuyant notamment sur les travaux d'un observatoire, les informations transmises par l'OPCO de branche et le rapport annuel de branche, la CPNEFP définit les listes :

- des publics bénéficiaires ;
- des natures et catégories d'actions de formation prioritaires ;
- des qualifications visées,

qui pourront faire l'objet de dérogations.

La CPNEFP établira les listes de certifications utiles à la branche et éligibles au financement par l'OPCO conformément aux dispositions réglementaires.

La CPNEFP crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP) directement ou par délégation.

c) En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications professionnelles :

La CPNEFP peut être à l'initiative et doit être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession. À cet effet, sont sollicités des concours financiers de l'État, des collectivités territoriales et des institutions européennes. Elle est informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation conclus entre l'État, les collectivités territoriales et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Les règles de composition et d'organisation de la CPNEFP figurent à l'article 2.3.5 de la convention. »

### Article 3

1. L'article 9.3 prend le nouveau titre de :

« Article 9.3 | *Contrats en alternance* ».

2. L'ensemble du texte de l'article 9.3 est annulé.

Son 1<sup>er</sup> alinéa prend la rédaction suivante :

« La branche de l'enseignement privé indépendant rappelle son attachement à l'alternance.

Elle permet également l'acquisition de compétences, connaissances, savoir, savoir-faire professionnels grâce à l'association d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques et par l'exercice, en situation de travail, d'une ou plusieurs acti-

vités en relation avec les qualifications conformément aux priorités définies par la CPNEFP. »

**3.** Il est créé un article 9.3.1 qui prend la rédaction suivante :

**« 9.3.1. Contrat de professionnalisation**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (généraux, professionnels ou technologiques) est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dans le cas d'un co-financement accordé par l'OPCO de branche, cette durée pourra être supérieure, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, pendant la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif. Il permet l'acquisition de compétences. »

**4.** Il est créé un article 9.3.2 intitulé :

**« 9.3.2. Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ».**

Le texte de l'article 9.3.2 reprend les dispositions de l'article 2 de l'accord sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) signé le 13 mars 2020.

Le 1) de l'article 2 « Contrat » devient : « 9.3.2.1. Contrat ».

Le 2) de l'article 2 « Qualifications visées » devient : « 9.3.2.2. Qualifications visées ».

Le 3) de l'article 2 « Durée de la formation » devient : « 9.3.2.3. Durée de la formation ».

Il y est ajouté à la fin de l'article 9.3.2.3 les 3 alinéas suivants :

« Pendant la durée de la formation, le salarié continue à bénéficier de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur s'engage à ce que, si le salarié obtient la qualification ou le diplôme, il obtienne un poste disponible à son niveau de compétence.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par formation, avec l'accord du salarié, sont rémunérées à 50 % de sa rémunération nette de référence. »

Le 4) de l'article 2 « Prise en charge financière dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A) » devient :

**« 9.3.2.4. Prise en charge financière dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A) ».**

Le 5) de l'article 2 « Mise en œuvre » devient :

**« 9.3.2.5. Mise en œuvre ».**

**5.** Il est créé un article 9.3.3 intitulé :

**« 9.3.3. Contrat d'apprentissage ».**

Il prend la rédaction suivante :

« Le temps de formation doit représenter au moins 25 % du temps de travail de l'apprenti sauf dispositions contraires du certificateur du titre ou diplôme recherché.  
Les niveaux de prise en charge annuels sont arrêtés par la CPNEFP ».

6. Il est créé un article 9.3.4 intitulé :

« **9.3.4. Tuteur** ».

Il prend la rédaction suivante :

« Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage ou tuteur sont :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et 2 années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou de justifier de 5 années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. »

## Article 4

L'article 9.4 prend le nouveau titre de :

« **Article 9.4 | Plan de développement des compétences** ».

L'ensemble du texte de l'article 9.4 est annulé et prend la nouvelle rédaction suivante :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou de lui apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi, lorsque celui-ci évolue.

Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, sous réserve de l'accord du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Les heures correspondant à ce dépassement sont limitées à 30 heures par an et par salarié (2 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est établie par une convention de forfait en jours).

Pour les salariés à temps partiel, la durée (en heures ou en forfait) des actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, est proratisée en fonction de leur temps de travail.

Les actions de formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail et dépassant le seuil des 21 heures ou les 1,4 % du forfait sont rémunérées selon le taux de base horaire disposé à l'article 7.6 de la convention collective nationale EPI, soit au 1/1 820, et ouvrent droit à des congés payés.

Les frais que le salarié serait éventuellement amené à supporter à l'occasion de cette formation (déplacement, restauration, hébergement, garde d'enfants...) donnent lieu à une prise en charge par l'employeur sur présentation des justificatifs.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation hors temps de travail. Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Tout refus de participer à une formation hors temps de travail ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement. »

## Article 5

L'ensemble du texte de l'article 9.5 dans son ancienne rédaction est annulé et prend la nouvelle rédaction suivante :

1. L'article 9.5 prend le nouveau titre de :

« Article 9.5 | *Entretien professionnel* ».

2. Il est créé un article 9.5.1 :

### « 9.5.1. Dispositions générales

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur ou son représentant. Cette obligation est effective depuis le 7 mars 2014. Pour les salariés qui étaient déjà présents dans l'entreprise, le décompte s'effectue depuis cette date. Pour les salariés embauchés après cette date, le décompte se fait depuis leur date d'arrivée dans l'entreprise.

À cette occasion, les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de formation peuvent être évoquées.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'une formation autre que celles conditionnant l'exercice de son activité ou de sa fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires, son compte personnel est abondé de 3 000 €.

3. Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 9.6 « Entretien professionnel » créé par l'avenant n° 49 du 5 mai 2020 portant sur la négociation obligatoire annuelle 2020 est inséré, entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 9.5.1 ci-dessus dans sa nouvelle rédaction.

4. Il est créé un article 9.5.2 :

Il reprend l'ensemble des dispositions de l'article 9.6.1 créé par l'avenant n° 42 daté du 4 octobre 2018 portant sur les modifications prises en application de l'accord de fusion inter-branche du 19 octobre 2016.

## Article 6

1. L'article 9.6 prend le nouveau titre de :

« Article 9.6 | *Validation des acquis de l'expérience* ».

2. L'ensemble du texte de l'article 9.6 est annulé.

Il prend la rédaction suivante :

« Les partenaires sociaux, souhaitent favoriser le développement de la VAE pour les salariés, afin de permettre d'anticiper l'évolution des métiers et des qualifications et participer au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

La CPNEFP s'attachera à étudier les modalités d'information sur les actions de validation de l'expérience en vue de l'obtention d'une qualification et les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à ce dispositif, dans un cadre collectif ou individuel. »

## Article 7

1. L'article 9.7 prend le nouveau titre de :

« Article 9.7 | *Compte personnel de formation (CPF)* ».

2. L'ensemble du texte de l'article 9.7 est annulé.

Il prend la nouvelle rédaction suivante :

« Un compte personnel de formation est ouvert aux salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée.

La CPNEFP fixera les modalités d'abondement, en lien avec l'OPCO, au CPF des salariés souhaitant suivre des formations déterminées par la commission. Ce dispositif concernera les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels déterminés par la branche, ou occupant des emplois menacés par les évolutions économiques, technologiques ou réglementaires. »

## Article 8

L'ensemble du texte de l'article 9.8 dans ses rédactions antérieures est annulé et prend la nouvelle rédaction suivante :

L'article 9.8 prend le nouveau titre de :

« Article 9.8 | *OPCO de branche* ».

Il reprend l'ensemble des dispositions de l'article 9.10 créé par l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences.

## Article 9

L'ensemble du texte de l'article 9.9 dans ses rédactions antérieures est annulé.

L'article 9.9 prend la nouvelle rédaction suivante :

« Article 9.9 | *Contribution supplémentaire conventionnelle*

La branche met en place une contribution conventionnelle obligatoire par avenant soumis à extension. Le dernier en date applicable est disponible à l'annexe IV ».

## Article 10

Il est créé une nouvelle annexe IV à la convention collective fixant la contribution conventionnelle au titre de la formation professionnelle.

### Annexe IV Contribution supplémentaire conventionnelle (versée en 2020 et en 2021)

a) En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance, et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa suivant, versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO qui s'élève à 0,3 % de la masse salariale brute annuelle, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.



b) En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, toutes les entreprises de 10 salariés et moins, ainsi que les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement préprimaire, primaire et secondaire général versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO qui s'élève à 0,1 % de la masse salariale brute annuelle, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

c) En cas de pluriactivité susceptible de justifier l'application de l'un ou l'autre des taux, les entreprises visées relèveront du seul taux correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacun des enseignements concernés.

d) Les employeurs des entreprises de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa b qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés, bénéficient d'une évolution spécifique du taux de leur contribution.

Ils restent soumis pour l'année en cours et les 2 suivantes au taux applicable aux employeurs occupant 10 salariés et moins, à savoir 0,1 %.

Ils sont ensuite assujettis à la contribution supplémentaire conventionnelle de 0,2 % de la masse salariale la 4<sup>e</sup> année de l'accroissement de leur effectif pour atteindre, la 5<sup>e</sup> année, la contribution supplémentaire conventionnelle des employeurs occupant 11 salariés et plus, à savoir : 0,3 % de la masse salariale.

Cette évolution progressive n'est pas applicable lorsque :

- l'accroissement d'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'un établissement ayant employé 11 salariés ou plus au cours des 3 années précédentes ;
- le seuil de 11 salariés est atteint ou dépassé dès la 1<sup>re</sup> année d'activité.

## Article 11

Les articles 9.10 et suivants de la convention collective sont annulés.

## Article 12

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

## Article 13

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

## Article 14

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

*Fait à Paris, le 11 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)