

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**

(Personnel)

(9 décembre 1993)

Accord du 22 décembre 2020

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
(annexe II-B de la convention collective)

NOR : ASET2150337M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT PSTE ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis de nombreuses années, la branche professionnelle accorde une importance à la gestion des ressources tout au long de la vie professionnelle et plus particulièrement l'une de ses composantes : la formation professionnelle.

Le présent accord réaffirme le caractère essentiel de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Les parties signataires rappellent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable possible au développement des entreprises et des collaborateurs de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel rappelle les objectifs de « transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue » dans un contexte de transformations majeures impactant les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues.

Le principal objectif visé par ce nouvel accord est donc de mettre en œuvre les dispositions de cette loi, et notamment de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés et de prendre en compte les nouveaux droits accordés aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière.

Pour ce faire, les parties signataires ont orienté les dispositifs relatifs à la formation professionnelle et au développement des compétences tout au long de la carrière du salarié autour des axes suivants :

- anticiper les besoins des entreprises en matière de formation des salariés pour développer l’employabilité et sécuriser les parcours professionnels ;
- inscrire la formation dans une démarche globale permettant aux salariés de devenir coauteurs du développement de leurs compétences professionnelles et de l’évolution de leurs parcours professionnels ;
- créer une synergie dans l’utilisation de l’ensemble des dispositifs et moyens de formation.
- garantir aux salariés la lisibilité des dispositifs de formation et l’information sur les conditions d’accès pour l’ensemble des salariés ;
- concourir à l’effort global d’élévation du niveau de qualification par la certification, favoriser l’insertion et l’évolution professionnelle des salariés au sein des entreprises, notamment via la valorisation des contrats d’alternance et la transmission des compétences par les tuteurs et maîtres d’apprentissage ;
- sécuriser les financements de formations via l’engagement de consacrer à la formation professionnelle au minimum un montant fixé conventionnellement ;
- réaffirmer le rôle de la CPNEF dans la politique de branche en matière de formation professionnelle et plus largement l’engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche et des mesures conventionnelles prises par le présent accord.

Titre I^{er} Objectifs/priorités de la branche pour l’orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et les modalités d’accès

Article 1^{er} | Objectifs de la formation

La branche réaffirme que la formation professionnelle est au cœur de la stratégie de développement des entreprises et des salariés et vise à :

- maintenir dans l’emploi chaque salarié tout au long de sa carrière professionnelle et développer son employabilité, sa qualification et son développement professionnel ;
- anticiper les évolutions professionnelles du salarié dans son environnement ;
- permettre une reconversion professionnelle ;
- intégrer de nouveaux collaborateurs ;
- favoriser les transmissions des compétences et des savoirs entre les différentes générations de salariés ;
- valoriser les compétences notamment par le biais de l’acquisition de certifications ;
- faciliter les transitions professionnelles.

Les parties signataires rappellent que la formation est également un facteur important de réduction des inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

À ce titre, les entreprises définissent dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale, les moyens propres à assurer l’égalité d’accès de tous à la formation professionnelle et en mesurer les effets notamment via les données de formation, remontées annuellement auprès de la CNPEF.

Article 2 | Conditions de réussite et d'accès à la formation

Il est rappelé l'indispensable implication de la direction générale de l'entreprise pour fédérer et impulser les actions de formation dans le respect du dialogue social.

Pour réussir, la formation doit résulter d'une concertation entre le responsable hiérarchique et le salarié. Elle doit s'inscrire dans l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, en permettant la mobilité fonctionnelle.

Dans cette démarche, les engagements de chacune des parties sont les suivants :

L'entreprise devra, en lien avec la branche professionnelle :

- lancer avec la branche une action de promotion de la certification auprès des salariés ;
- faciliter, dans ce cadre, l'entrée du salarié dans la démarche de certification de ses compétences, en portant à sa connaissance l'existence des dispositifs décrits à l'article 8.1 du présent accord ;
- présenter régulièrement et, *a minima* tous les ans, les métiers et possibilités d'évolution, dans le cadre de la politique GEPP menée par l'entreprise et/ou la branche ;
- définir les métiers sensibles, les salariés concernés et s'assurer que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés ; chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé pour ces collaborateurs ;
- préparer et accompagner les salariés aux changements mis en œuvre au sein de l'entreprise et de la branche ;
- accompagner et aider les managers dans l'identification des besoins de formation de leurs collaborateurs ;
- aider le salarié à construire un projet professionnel en lien avec ses besoins et ceux de l'entreprise et de la branche ;
- accompagner et aider les salariés à concrétiser leur projet professionnel par de la formation, y compris par l'accès aux dispositifs de financement ;
- octroyer au salarié en parcours le temps nécessaire à son investissement dans la formation ;
- faciliter l'accès au module de formation dans le cadre d'un équilibre vie personnelle/vie professionnelle, dans la proximité et avec souplesse.

Le responsable hiérarchique devra :

- relayer et expliciter les orientations en matière d'emplois, de formation professionnelle et de certification au sein de l'entreprise et de la branche ;
- faire remonter auprès de la DRH de l'entreprise les besoins des salariés et les personnes concernées par les métiers dits « sensibles » notamment par le biais des entretiens professionnels et/ou annuels.

Le salarié devra :

- participer aux formations lui permettant de maintenir ou d'acquérir des compétences et/ou mettre à jour ses connaissances et compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
- être acteur de son parcours professionnel, avec l'aide de la DRH, en s'informant sur les emplois et formations existantes afin de développer son employabilité et favoriser son évolution professionnelle.

Article 3 | Négociation au niveau des entreprises

Les entreprises, dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, définissent les orientations stratégiques de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, et déterminent les axes prioritaires en

termes d'accompagnement et de formation certifiante. L'avis des IRP sur les orientations stratégiques est transmis au conseil d'administration de l'entreprise.

Les informations relatives au plan de développement des compétences doivent être mises à disposition des membres du CSE dans la BDES.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés ;
- d'effectuer le suivi annuel de l'utilisation des CPF construits entre l'employeur et le salarié.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité social et économique, aux réunions de ladite commission, consacrées à l'examen du plan de développement des compétences, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 20 heures par an et de 5 heures par personne.

Article 4 | Modalités d'accès à la formation

Les actions de formation permettent d'acquérir ou de maintenir une qualification tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de développement des compétences mis en œuvre par l'entreprise ;
- de l'entretien professionnel formalisé ;
- du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec la réglementation en vigueur ;
- du contrat de professionnalisation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ;
- du CPF de transition mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un projet personnel.

Ces modalités d'accès à la formation sont présentées au titre II « Mise en œuvre des dispositifs de formation ».

4.1. Formations professionnelles liées à l'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et de la branche

4.1.1. Formations collectives

Les mutations technologiques, les transformations économiques et sociales et les chantiers conduits par les partenaires sociaux dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance conduisent à :

- la transformation ou la disparition de métiers existants ;
- l'apparition de nouveaux métiers.

Face à ce constat, la branche professionnelle (ses instances et ses entreprises) s'attachera à anticiper les actions de formation collective qui permettront, notamment, de faire face aux changements dans les conditions pratiques d'exercice des emplois et de répondre aux besoins nouveaux des entreprises et de leurs salariés.

La branche professionnelle s'attachera à ce que les actions d'accompagnement et de formation répondent à la nécessité du maintien de l'employabilité (obsolescence des métiers, transferts d'activité...).

4.1.2. Formations personnalisées

Des formations personnalisées seront organisées, prenant en compte l'évolution des métiers, pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour ceux les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.

Chaque entreprise devra recenser les métiers dits sensibles (ceux sur lesquels une baisse d'effectif ou de fortes évolutions métiers sont à prévoir) et proposer des parcours de formation génériques et individualisables, en lien avec les passerelles emploi, permettant de maintenir l'employabilité des salariés.

De plus, seront mises en œuvre des actions visant à varier les approches pédagogiques, ainsi que des actions visant à un meilleur transfert des compétences des plus expérimentés vers les plus jeunes.

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE), mentionnées à l'article 9.1 du présent accord, correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées. De même, les actions d'évaluation et de validation des acquis professionnels (VAP), mentionnées à l'article 9.2 du présent accord seront encouragées.

4.2. Formation qualifiante des salariés en poste pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise et celle de la branche

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise, de faciliter la mobilité professionnelle, y compris interentreprises en privilégiant le bassin d'emploi du salarié soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

À partir de l'identification des métiers sensibles et du besoin, un plan d'action spécifique est mis en place dans chaque entreprise impactée, qui tient compte des éventuelles recommandations formulées par la branche.

4.3. Formation professionnelle spécifique des nouveaux salariés aux métiers de la retraite et de la prévoyance

Les entreprises doivent avoir le souci de renouveler leurs compétences par l'intégration et la formation de nouveaux salariés.

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour :

- les jeunes ;
- les chômeurs âgés de plus de 45 ans ;
- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 12 mois ;
- les personnes hors de l'emploi (les femmes notamment), à l'issue d'une période d'inactivité supérieure à 12 mois.

Pour ce faire, il convient de recourir aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Les parties signataires conviennent de renforcer la politique de la branche en faveur de la qualification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi grâce au dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) tel que mentionné à l'article 17 du présent accord.

Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux salariés de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel.

À cet effet, le centre de formation et des expertises métiers définira un socle minimum de connaissances qui devra obligatoirement être dispensé dans les parcours d'intégration afin d'assurer, notamment, une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

Titre II Mise en œuvre des dispositifs de formation

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

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

Seront également développées d'autres dispositifs et/ou modalités formatives permettant l'accroissement des connaissances et compétences.

Article 5 | Actions conduites dans le cadre du plan de développement des compétences

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des transformations économiques et sociales.

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés.

Les entreprises tiennent compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail, dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

Les actions de formation ont pour objet :

- de permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- de réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- de favoriser la mobilité professionnelle.

Le plan de développement des compétences distingue entre :

- 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.

En application des dispositions légales, celle-ci constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;

- les autres actions de formation qui constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :
 - des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail ;
 - en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui 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.

En tout état de cause, les salariés qui obtiennent un diplôme ou une certification, inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, ou un titre de branche, bénéficient d'une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, à condition que la préparation du diplôme, de la certification ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de développement des compétences.

Cette prime est d'un montant au moins égal à 80 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel, si celui-ci est supérieur lorsque l'obtention du diplôme, de la certification ou du titre a été réalisée par la validation des acquis de l'expérience.

Cette prime doit être versée, en une seule fois, dans le mois suivant la présentation de l'attestation de réussite au diplôme, au titre ou à la certification, y ouvrant droit.

La certification du salarié doit être prise en compte dans le cadre de son évolution professionnelle.

La prime n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Article 6 | Compte personnel de formation (CPF)

6.1. Principe du compte personnel de formation et formations éligibles

Principe

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il permet d'accumuler un crédit d'euros, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation qualifiante, afin, notamment, d'acquérir une qualification, d'acquérir le socle de connaissances ou de compétences ou de réaliser un bilan de compétences.

Les modalités de mises en œuvre du CPF sont portées à la connaissance des salariés de façon régulière (*a minima* une fois par an).

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par la législation en vigueur ;
- les formations concourant à l’accès à la qualification des personnes à la recherche d’un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et le fonds de développement pour l’insertion professionnelle des handicapés ;
- l’accompagnement à la validation des acquis de l’expérience (VAE), et des acquis professionnels (VAP) dans des conditions définies par la législation en vigueur ;
- les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- les formations permettant d’obtenir une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d’une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- les formations sanctionnées par une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
- la réalisation d’un bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d’entreprise et pérenniser l’activité de celle-ci ;
- la préparation de l’épreuve théorique du code de la route et de l’épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd, dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Rôle de la CPNEF

La CPNEF informera régulièrement « Certif'Pro » regroupant les « Transitions Pro » sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur.

6.2. Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Des abondements sont toutefois possibles au-delà du plafond prévu par le code du travail, notamment par accord d'entreprise.

Lorsque le salarié n’a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l’ensemble de l’année, l’alimentation est calculée en application de la législation en vigueur :

- les salariés travaillant moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l’ensemble de l’année, acquièrent des droits au prorata de leur durée de travail ;
- pour les salariés travaillant au moins 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l’ensemble de l’année, l’alimentation n’est pas proratisée.

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d’un congé parental jusqu’aux 3 ans de l’enfant, qui travaillent moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l’ensemble de l’année, acquièrent le même montant en euros que les salariés à temps complet.

Les salariés qui disposent d’une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, bénéficient d’un abondement supplémentaire, conformément à la réglementation en vigueur.

Le compte personnel de formation est alimenté annuellement pour chaque salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité, de paternité ou d’accueil d’un enfant, d’adoption, de présence parentale, de proche aidant, ou d’un congé

parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou un accident du travail, ou les périodes de maladie dont le plein salaire est garanti par la convention sont intégralement prises en compte pour l'alimentation du CPF.

6.3. Abondement du CPF

6.3.1. Abondement collectif en application d'un accord collectif

Dans le cas où un salarié n'aurait pas les crédits suffisants sur son CPF pour réaliser une formation, il pourra bénéficier d'un abondement au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail.

De plus, l'abondement est encouragé pour les salariés :

- exerçant une activité menacée ou occupant un emploi en décroissance ;
- reconnus travailleurs handicapés ;
- reprenant une activité à l'issue d'une période d'absence de 24 mois (congé parental, maladie, proche aidant).

6.3.2. Abondement individuel

Conformément à l'article L. 6323-4, II du code du travail, lorsque le coût de la formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF, le salarié pourra demander à son employeur un abondement financier et/ou l'autorisation d'effectuer la formation pendant tout ou partie son temps de travail avec maintien de sa rémunération.

6.4. Mobilisation du CPF

En tout ou partie pendant le temps de travail

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours calendaires avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation.

En dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 7 | *Reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)*

La reconversion ou la 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 d'une évolution professionnelle par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en activité partielle, quelle que soit la nature de leur contrat.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé selon la réglementation en vigueur.

En application de la réglementation, l'accès au dispositif de la « Pro-A » n'est pas conditionné par le niveau de qualification visé : les salariés peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui déjà détenu.

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ». L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Par ailleurs, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que l'acquisition du socle de connaissance et de compétence sont éligibles au dispositif de la « Pro-A ». Par exception, il n'y a pas de durée minimale lorsque la « Pro-A » est mobilisée pour ces deux dispositifs.

En dehors de ces deux cas, et conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail.

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance.

Elle établit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance par accord de branche étendu, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle veille ainsi à ce que cette liste respecte les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Cette liste figure en annexe du présent accord.

Article 8 | Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)

Trois CQP existent actuellement dans la branche professionnelle :

- conseiller retraite ;
- gestionnaire liquidation retraite ;
- conseiller entreprise.

8.1. Élaboration des CQP

Les CQP concernent des qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises de la branche. Les CQP sont enregistrés au RNCP. La demande d'enregistrement nécessite l'attribution par France compétences d'un niveau de qualification défini en fonction des critères déterminés par cette instance.

Pour les métiers de la retraite, des CQP seront définis par la CPNEF sur propositions faites par le comité paritaire de pilotage de la GEPP, notamment à partir des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications. Des CQP interbranches pourront également être construits sur des métiers communs à des branches proches de la branche des IRC et des IP.

Il en sera de même pour les métiers de la prévoyance soit par reconnaissance des CQP existants, conçus par les branches professionnelles voisines, soit, éventuellement, par création de nouveaux CQP.

L'obtention du CQP peut se faire par l'obtention progressive de blocs de compétences, qui donnent lieu à la délivrance d'une attestation de validation de compétences.

Le centre de formation et des expertises métiers :

- propose des dispositifs de formation pour acquérir les connaissances et développer les compétences à maîtriser pour valider les blocs de compétences ;
- met à disposition des salariés un outil permettant d'effectuer un bilan de positionnement, destiné à évaluer les écarts éventuels de connaissances et de compétences entre le référentiel du CQP et la pratique professionnelle ;
- informe le salarié en parcours de CQP de l'existence d'une communauté de certifiés.

Pour les salariés qui ne peuvent présenter certains blocs de compétence, en raison de l'absence de pratique dans le domaine concerné, l'entreprise s'engage à leur permettre d'y accéder par une mise en situation afin d'obtenir à terme le CQP.

8.2. Obtention du CQP

Les entreprises de la branche accordent une autorisation d'absence aux salariés pour le temps consacré au déroulement des épreuves et prennent en charge les frais afférents au déplacement.

Les CQP sont délivrés par la CPNEF après validation par un jury paritaire dont les membres sont désignés pour moitié par l'association d'employeurs d'une part, par les organisations syndicales représentatives dans la branche d'autre part.

Les entreprises de la branche accordent les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer au jury d'examen dans les conditions définies à l'article L. 3142-3-1 du code du travail.

L'obtention du CQP ouvre droit au versement de la prime telle que définie à l'article 5 du présent accord.

Les entreprises de la branche s'engagent à réaliser un suivi de l'évolution professionnelle des salariés ayant obtenu un CQP qui sera présenté aux instances de l'entreprise et à la CPNEF.

Article 9 | *Validation des acquis de l'expérience (VAE) et la validation des acquis professionnels (VAP)*

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

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation de dispositifs de validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif est ouvert aux salariés justifiant de 1 an d'expérience en rapport avec le diplôme ou la certification visée.

Ce dispositif permet, grâce à l'expérience des salariés, d'obtenir un :

- diplôme ou titre à finalité professionnelle ;
- certificat de qualification professionnelle,

enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il permet également d'acquérir des blocs de compétences pouvant aboutir à une certification.

Dans cet esprit, la branche professionnelle et les entreprises de la branche informeront les salariés sur les dispositifs de VAE.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée minimale de 24 heures ou du compte

personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

Les entreprises aideront les salariés intéressés dans la constitution des dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise ou s'inscrivant dans les projets de la branche.

9.2. Validation des acquis professionnels (VAP)

La validation des acquis professionnels est un dispositif qui donne la possibilité à collaborateur de s'inscrire dans un cursus de formation de l'enseignement supérieur sans avoir le diplôme requis. Il ne concerne que les seuls diplômes et titres de l'enseignement supérieur.

Ce dispositif ne permet pas l'obtention d'une certification mais d'accéder à une formation universitaire, au nom de sa pratique professionnelle antérieure.

Article 10 | Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux salariés d'évaluer leurs compétences ainsi que leurs aptitudes professionnelles et personnelles, et ce dans une perspective d'un projet professionnel pour lequel une formation peut être nécessaire.

Le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation.

Tous les salariés quel que soit leur âge peuvent en bénéficier, et en particulier, les salariés exerçant un emploi en décroissance. Les salariés en absence de plus de 24 mois peuvent bénéficier lors de leur retour dans l'entreprise d'une prise en charge d'un bilan de compétences financé par l'entreprise.

Article 11 | Formation digitale et formation en ligne

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation permettant davantage de souplesse et de personnalisation.

Les formations digitales répondent aux nécessités de développement des connaissances et des compétences qui s'intègrent dans un plan global d'accompagnement alliant les formations en présentiel et en distanciel. Elles permettent à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours individualisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

L'utilisation et les conditions d'accès de ces outils doivent être encadrées par les entreprises.

Ces formations sont prises sur le temps de travail et rémunérées comme telles.

Article 12 | Action de formation en situation de travail (AFEST)

L'action de formation en situation de travail (AFEST) est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail. Elle incite à porter un regard nouveau sur les pratiques pédagogiques avec l'objectif de rapprocher la formation et le travail lui-même.

L'AFEST s'articule autour d'un noyau dur structuré par l'alternance de 2 séquences distinctes, mais articulées et répétées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :

- une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques, avec la définition d'un ou de plusieurs objectifs professionnels clairement définis ;

- une séquence réflexive, en rupture avec l’activité productive, où l’apprenant est accompagné par un tiers.

Six conditions sont à réunir :

1. Une intention pédagogique doit être définie : elle se traduit par des objectifs et un parcours pédagogiques définis et formalisés, au moins en partie ;
2. Des phases d’analyse réflexive sont organisées et peuvent être réalisées seul, avec des pairs ou un accompagnateur AFEST ;
3. L’activité de travail est, le cas échéant, adaptée à des fins pédagogiques ;
4. Un accompagnateur (réfèrent, formateur, tuteur ou le manager lui-même) est désigné ;
5. Des évaluations des acquis sont réalisées si possible en amont et en aval ;
6. Des preuves ou traces de la réalisation de l’AFEST sont enregistrées, notamment sur l’analyse réflexive.

L’AFEST peut être mise en œuvre de façon inductive (en partant des pratiques informelles d’apprentissage) ou déductive (en partant des actions de formation formelles – stages ou « apprentissage mixte » – et en les complétant par de l’AFEST). À chaque approche correspond une offre de service adaptée.

Le centre de formation et des expertises métiers, en lien avec l’OPCO et les entreprises, se propose d’expérimenter et de déployer des actions de formation en situation de travail. Un retour d’expérience sera fait et analysé en CPNEF.

Titre III Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 13 | Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l’ensemble du territoire d’un conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP accompagne les projets d’évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le territoire. À ce titre, l’articulation entre le CEP et l’entretien professionnel, prévu à l’article 14 du présent accord, est encouragée.

Le CEP a pour objectif de faciliter l’accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et facilite le recours au compte personnel de formation.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l’orientation tout au long de la vie organisé par l’État et les régions, ou par des acteurs privés, choisis sur appel d’offres.

Chaque salarié doit être informé, notamment par l’employeur, de la possibilité de recourir au CEP.

L’entreprise s’assurera que les salariés disposent de la possibilité de s’informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l’observatoire des métiers et des qualifications.

Dès lors que le recours au CEP est proposé au salarié par l’employeur ou si le salarié occupe un emploi menacé, le CEP sera mobilisé sur le temps de travail selon des modalités définies par l’entreprise.

Tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Tous les 6 ans, cet entretien fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

14.1. Entretien professionnel réalisé tous les 2 ans

Finalité

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ou à l'issue d'un mandat syndical, dans les conditions visées par l'accord de branche du 13 septembre 2017 et ses avenants.

Les entreprises forment les personnes réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation, des métiers de l'entreprise et de leurs évolutions et la détection des besoins de formation.

L'entretien devra être mené par une personne en capacité, de par sa fonction, sa formation et son expérience, d'atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Le salarié peut demander au cours de cet entretien à bénéficier d'un entretien de carrière avec un référent RH.

Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il portera *a minima* sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- le souhait émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- le souhait du salarié d'utiliser son CPF.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique GEPP de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation ou d'une période de « Pro-A ».

Organisation

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisations propres.

Le salarié bénéficie, selon une fréquence déterminée par l'entreprise, d'au moins deux entretiens professionnels et d'un entretien professionnel renforcé par période de 6 ans.

Cette période se compte en année civile.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié qui reprend son activité, à une date antérieure à cette reprise.

La branche accompagne les entreprises par la mise à disposition d'un support type formalisé et actualisé. Le modèle de grille d'entretien élaboré par l'OPCO Cohésion sociale est annexé au présent accord.

Ces modalités d'organisation sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

14.2. Entretien professionnel renforcé tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 14.1 et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié tous les 2 ans des entretiens prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, le CPF est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

Titre IV Insertion professionnelle

Article 15 | Actions conduites dans le cadre des dispositifs liés à l'alternance

Les parties signataires affirment leur volonté de maintenir et de développer une politique en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

15.1. Recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

Le contrat de professionnalisation a pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par un :

- diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 à 12 mois. Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail.

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu de leur âge et de leur niveau de qualification, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

La CPNEF détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

15.2. Contrat d'apprentissage

L'apprentissage permet à un jeune de suivre un parcours de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont les :

- jeunes de 16 à 29 ans révolus ;
- anciens apprentis de 30 ans révolus qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum de 1 an après l'expiration du précédent contrat) ;

- anciens apprentis de 30 ans révolus dont le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de leur volonté (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum de 1 an après l'expiration du précédent contrat) ;
- personnes handicapées sans limite d'âge ;
- personnes qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre, sans limite d'âge ;
- jeunes à partir de 15 ans révolus qui ont terminé l'enseignement de la 3^e.

La rémunération est fixée, pendant le contrat ou la période d'apprentissage, en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC), conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :

- l'âge de l'apprenti ;
- sa progression dans le cycle de formation (ex. : 1^{re}, 2^e ou 3^e année du contrat).

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les jeunes de moins de 29 ans.

La branche rendra compte annuellement à la CPNEF de l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage.

15.3. Issue des contrats en alternance

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront.

Les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi. Les alternants bénéficient d'une attention particulière au regard d'une candidature externe.

Les entreprises communiquent annuellement aux IRP et à la CPNEF le taux de conversion des contrats en alternance en contrats de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Article 16 | Tutorat

Les mobilités internes et les départs à la retraite à venir au cours des prochaines années au sein des entreprises de la branche vont nécessiter de gérer de manière anticipée les transferts de compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

Le tutorat constitue un outil particulièrement adapté au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés de la branche. De plus, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance.

Il s'agit d'un dispositif à privilégier car il permet :

- pour les salariés :
 - de favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
 - de clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
 - de développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tuteur ;
- pour l'entreprise :
 - d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein de la branche en organisant le transfert des connaissances et compétences entre salariés ;

- de reconnaître et de valoriser les connaissances et compétences des salariés ;
- de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs connaissances et compétences.

La fonction de maître d'apprentissage/tuteur est essentielle dans la réussite du parcours d'alternance et contribue à réduire les décrochages des alternants. Aussi, les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'activité de maître d'apprentissage/tuteur ont été décrites dans un référentiel national de certification élaboré en janvier 2019 par un groupe de travail piloté par la DGEFP, comprenant des représentants du COPANEF, du CNEFOP, de branches professionnelles et de CFA.

Ce référentiel vise à renforcer les dispositifs d'accompagnement en améliorant la professionnalisation des tuteurs, mais également en permettant que les compétences requises pour l'exercice de la fonction tutorale puissent être acquises, reconnues et valorisées au niveau national.

Les compétences professionnelles mises en œuvre sont regroupées en 3 grands domaines :

- accueillir et faciliter l'intégration du tuteuré :
 - préparer l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise ;
 - accueillir l'alternant à son arrivée ;
 - faciliter l'intégration de l'alternant durant sa période d'essai ;
- accompagner le développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle :
 - suivre le parcours avec le centre de formation ;
 - organiser le parcours au sein de l'entreprise ;
 - accompagner l'alternant dans son apprentissage ;
- participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages :
 - s'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ;
 - guider la réflexion de l'alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage ;
 - évaluer les acquis de l'apprentissage en situation de travail.

Pour professionnaliser et sécuriser l'accompagnement tutoral, les entreprises de la branche s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- une « formation » obligatoire à l'accompagnement tutoral pour les nouveaux tuteurs visant à acquérir les prérequis, et *a minima* tous les 5 ans pour consolider les fondamentaux de l'exercice de la fonction de tuteur ;
- un dispositif d'échange entre tuteurs ;
- les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, charte du tutorat, outils de suivi, vidéos... ;
- un dispositif de communication valorisant le tutorat.

La branche s'engage à accompagner les entreprises qui le souhaitent dans l'élaboration de ces outils.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise.

Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur désigné échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tutoral et du temps alloué à cette mission dans son activité professionnelle.

Ce temps, attribué et formalisé selon les modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré exclusivement à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif. Il correspond à une proportion de 15 à 25 %

du temps de travail du collaborateur concerné, pour un apprenant. Ce temps peut être majoré si le tuteur a en charge 2 alternants.

Dans la mesure du possible, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

En outre, les entreprises valoriseront la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage ; il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises dans le cadre des évolutions de carrière des personnes exerçant cette fonction.

Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale, permettant au tuteur de faire valoir son expérience en lien avec les blocs de compétences visés par la certification nationale MATU^[1] ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNEF.

À l'issue du terme du présent accord, les entreprises s'engagent à accompagner sur chacun de leur bassin d'emploi au moins un collaborateur à être certifié sur la base du référentiel national MATU.

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 1/3 du montant de la RMMG de la classe 1, niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise. La prime sera égale à 50 % du montant de la RMMG de la classe 1, niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, lorsque le tuteur a pris en charge de manière simultanée 2 alternants.

Un suivi national sera fait à la CPNEF.

Ce suivi comprendra :

- les modalités de recours au tutorat ;
- l'analyse de la population des tuteurs (âge et genre) ;
- le suivi des moyens mis à disposition des tuteurs (formation, livret, outils).

Dans le cadre de la politique de l'OPCO visant au soutien du tutorat par le financement de la formation de tuteur/maître d'apprentissage ou de l'aide à l'exercice de cette fonction (AEFT relatif au contrat de professionnalisation, AEFMA relatif au contrat d'apprentissage), la branche s'engage à promouvoir et défendre les mesures mises en place en faveur du tutorat, ainsi qu'à communiquer les décisions de l'OPCO auprès des entreprises.

Article 17 | Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique de formation et d'insertion de la branche.

La POE individuelle est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion, d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé.

Les heures de formations dispensées dans le cadre des POE individuelles sont obligatoirement mises en œuvre et pilotées par le CFEM, outil de branche.

Elle constitue une mesure qui permet de répondre spécifiquement aux besoins des entreprises qui recrutent.

Les entreprises sont incitées à utiliser ce dispositif.

Un bilan de l'application de ce dispositif est présenté à la CPNEF dans le cadre de l'enquête sur la formation professionnelle des salariés de la branche.

[1] Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur (MATU) du 2 janvier 2019.

Titre V Financement de la formation professionnelle et les moyens alloués à la branche

Article 18 | *Niveau minimal d'investissement formation*

Les entreprises concourent au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de leurs salariés, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles déclinent notamment les orientations déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises de la branche est fixé globalement, par entreprise, à 2,5 % minimum de la masse salariale.

Pour calculer le pourcentage de l'investissement formation, sont pris en compte :

- la contribution unique à la formation professionnelle versée en application de la législation en vigueur, exclusion faite de la cotisation obligatoire relative à l'apprentissage ;
- le budget alloué aux actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

L'enquête sur la formation professionnelle menée annuellement par l'observatoire des métiers et des qualifications sera présentée aux membres de la CPNEF et permettra, notamment, de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, les caractéristiques sur les salariés formés et le taux d'investissement global des entreprises de la branche.

Les indicateurs de cette enquête prennent en compte les dispositions nouvelles introduites par le présent accord.

Titre VI Dispositions finales

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés et y sont donc applicables.

Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de 1 an et demi suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un premier bilan de son application. Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

Durée

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention.

Fait à Paris, le 22 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Liste des certifications Pro-A

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP conseiller retraite	Conseil et gestion	CFEM	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP gestionnaire liquidation retraite	Conseil et gestion	CFEM	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP conseiller mutualiste (individuel ou collectif)	Conseil et gestion	Argus de l'assurance formations Groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP chargé d'accueil et de relation clients – adhérents	Conseil et gestion	Argus de l'assurance formations Groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP assistant commercial	Développement	Groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP spécialiste prestations mention santé ou prévoyance	Conseil et gestion	AFPA Groupe IGS	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
BTS assurance	Conseil et gestion	ESA IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
Licence professionnelle conseiller souscripteur, gestionnaire en assurance	Conseil et gestion	École nationale d'assurances (CNAM)	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
Management de l'assurance (M1 et M2)	Conseil et gestion/management	École nationale d'assurance (CNAM)	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
Master ingénierie de la protection sociale	Management	Université Paris Est Marne-la-Vallée en partenariat avec l'EN3S	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
Licence générale gestion et management	Management	École Vaucanson (CNAM)	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP

Annexe 2 Modèle de grille d'entretien professionnel établi par l'OPCO

L'entretien professionnel

Nom de l'entreprise :

Identification du salarié		Identification de la personne chargée de mener l'entretien	
Nom :	Prénom :		
Date de naissance :	Sexe :	Nom :	Prénom :
Date d'entrée dans l'entreprise :			
Poste actuel :		Fonction :	
Ancienneté dans le poste :		Date de l'entretien :	
Affectation géographique :			
Type de contrat :			

Parcours professionnel du collaborateur et nature de l'entretien

Formation initiale :

Formation continue :

Entreprise/service/...	Poste occupé	Date	Type de contrat

Nature de l'entretien :

☐ Entretien tous les 2 ans

☐ Entretien proposé suite à une reprise d'activité (congé maternité, temps partiel, congé parental...)

Description du poste du collaborateur

Fiche emploi

Le poste possède-t-il une fiche emploi ? ☐ OUI ☐ NON

Si oui, laquelle ? :

Quelles sont les principales caractéristiques du poste ?

(Missions principales/compétences requises/évolutions possibles.)

Hier

Date du dernier entretien :

Nature du dernier entretien :

☐ Entretien tous les 2 ans ☐ Entretien proposé suite à une reprise d'activité (congé maternité, temps partiel, congé parental...)

Nom, prénom et fonction de la personne chargée de l'entretien :

Si aucun entretien n'a été réalisé, indiquer les motifs :

Évolutions significatives constatées depuis le dernier entretien professionnel

Actions mises en œuvre depuis le dernier entretien professionnel

Des formations ont-elles été réalisées ?	Oui	Non	Si oui, précisez
Obligatoires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non obligatoires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Des certifications (*) ou éléments de certifications ont-ils été acquis ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
D'autres actions ont-elles été menées (bilan de compétences, coaching, CIF, conseil en évolution professionnelle...) ou des compétences acquises ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Y a-t-il eu progression salariale ou professionnelle, dans l'emploi ou dans l'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

(*) Les certifications professionnelles sont :
- des diplômes et titres délivrés au nom de l'État ;
- des certificats de qualification professionnelle (CQP) élaborés par les branches ;
- des diplômes et titres élaborés par des organismes publics ou privés ;
Elles sont inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Aujourd'hui : projet professionnel et situation de l'entreprise

Aspiration du salarié	Observations de l'employeur
À court terme :	
À moyen terme :	
Atouts/freins pour ce projet :	

Demain : actions à mettre en œuvre

Action	Dispositif utilisé	Modalités (hors temps de travail, e-learning...)	Date prévisionnelle
Formation (préciser)			
Certification (diplômes et titres) professionnelle, CQP...			
Autres actions (préciser)			
Progression dans l'emploi ou l'en- treprise (salarial ou dans l'emploi)			

Obligations d'informations de la part de l'employeur

Présentation du compte personnel formation à votre salarié	Oui	Non	Si oui, précisez
Avez-vous présenté le CPF (compte personnel for- mation à votre salarié) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avez-vous parlé de la possibilité du principe de l'abondement sur le CPF à votre salarié ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avez-vous présenté le CEP (conseil en évolution professionnelle) à votre salarié ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Conclusion de l'entretien

Conclusion du salarié :	Conclusion de la personne en charge de l'entretien :

Date :	Signatures :	
	Salarié	Personne en charge de l'entretien