

Accord du 11 juin 2021

relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2151011M

IDCC : 3168

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

FNP ;

FFPMI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du secteur.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante tant pour les salariés que pour les entreprises.

Les partenaires sociaux ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation ;
- assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel ;
- inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- garantir leur employabilité ;
- sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, ils souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les partenaires sociaux conviennent de conclure un accord spécifique sur ce dispositif.

Ils soulignent que la « Pro-A », qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche, contribue au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir leurs compétences et s'adapter aux changements.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance et son financement.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

Article 2 | Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 3 | Salariés concernés par le dispositif

La promotion ou la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment, aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- en CDI à temps complet ou à temps partiel ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- en activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif bénéficie aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification égal ou supérieur au niveau défini par décret, conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail.

Article 4 | Liste des certifications éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe du présent accord.

Article 4.1 | Éléments et objectifs pris en compte pour établir une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les partenaires sociaux souhaitent accompagner :

- les salariés dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle ;
- les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail.

Les partenaires sociaux ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » en donnant la priorité à six familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques ;
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences ;
- accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ;
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- logistique/transport ;
- management d'équipe et d'exploitation logistique ;
- management en magasin ;
- vente ;
- photographie ;
- numérique et digital.

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

Article 4.2 | Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche

Les partenaires sociaux rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'article 4.1 ci-dessus.

Par ailleurs, ils conviennent de réexaminer cette liste en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment (2) :

- de mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ;

ou

- de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Sous réserve du respect de l'article L. 6324-3 du code du travail (arrêté du 18 décembre 2020, art 1^{er}).

Article 5 | Durée de la « Pro-A »

La durée totale de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une « Pro-A » respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

De plus, cette durée pourra être allongée jusqu'à 36 mois pour les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Article 6 | *Durée de la formation*

Les actions de formation associent :

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

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation (y compris les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) réalisées dans le cadre de la « Pro-A » est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la « Pro-A », pour des actions préparant à l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 7 | *Mise en œuvre de la « Pro-A »*

La « Pro-A » peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux articles D. 6325-1 et suivants du code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié ;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ;

ou

- 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

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

Article 8 | *Accompagnement par un tuteur*

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la « Pro-A ».

S'il remplit ces conditions, l'employeur peut également assurer lui-même le tutorat.

Les salariés ou les employeurs quel que soit leur statut, amenés à exercer cette mission ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de « Pro-A ». L'employeur, quel que soit son statut, ne peut assurer le tutorat de plus de 2 salariés.

Article 9 | Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Le dispositif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences, dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 9.1 | Frais financés dans le cadre de la « Pro-A »

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la « Pro-A », par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation, dans la limite du coût horaire du Smic ;
- les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 9.2 | Niveaux de prise en charge

Le montant forfaitaire des frais pris en charge prévus à l'article 9.1 du présent accord et le montant des frais pédagogique pris en charge sont fixés en CPNEFP et validés en section paritaire professionnelle (SPP).

Article 9.3 | Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 11 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP.

Article 12 | Durée et effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 13 | Formalités

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord et de rappeler à la direction générale du travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

Article 14 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 11 juin 2021.

(Suivent les signatures.)