

Accord professionnel

ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

Accord interbranches du 24 mars 2022
relatif à l'emploi et au développement des compétences

NOR : ASET2250725M

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

FFNEAP ;

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FD CFTC E&F ;

SNFOEP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a profondément modifié les dispositifs en matière de formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux de l'interbranches des établissements d'enseignement privés (EEP) ont pris acte de ces modifications et ont décidé de réviser l'accord national interbranches du 5 novembre 2015 et de lui substituer les dispositions du présent accord.

Les organisations représentatives signataires sont attachées à la reconnaissance du développement des compétences des salariés comme levier d'implication dans leur travail.

La formation constitue pour le salarié l'occasion de sécuriser son parcours professionnel et pour l'établissement un moyen de renforcer son attractivité.

La formation professionnelle constitue un atout pour les salariés et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements. Elle participe aux évolutions des emplois et compétences des établissements et à la gestion des carrières des salariés.

Dans un monde en perpétuelle évolution où la personnalisation des droits est au cœur des démarches, les organisations représentatives signataires s'inscrivent résolument dans une ambition fondée sur quatre piliers :

- l'analyse des tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique et leur anticipation (la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GEPP – et la gestion des emplois et des parcours professionnels – la GEPP –) ;
- l'allocation de ressources suffisantes, tant au niveau financier, qu'en termes de communication et de mise à disposition d'outils opérationnels (les moyens) ;
- la régulation de l'emploi, du développement des compétences et des certifications, mais aussi du marché de la formation et de l'apprentissage en son sein par la création de normes (la qualité) ;
- l'accompagnement des établissements et des salariés par le déploiement de ressources et d'outils (le développement de services).

Les organisations représentatives signataires s'accordent sur des missions prioritaires de la formation professionnelle continue pour l'interbranches :

- développer les compétences professionnelles ;
- donner l'accès à la formation aux salariés dont l'employabilité est la plus fragile afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- favoriser les conditions du développement des compétences par l'accès à la formation professionnelle et à la certification ;
- accompagner les salariés et les employeurs sur la réalisation des entretiens professionnels et le recours aux conseils en évolution professionnelle (CEP) ;
- s'approprier, diffuser et déployer le socle de connaissances ;
- favoriser les zones de mobilités des salariés (interne ou externe à l'interbranches).

Les organisations représentatives signataires mettent au cœur de leur action, les commissions paritaires (CPPNI, CPN EEP formation, observatoire EEP formation, commission opérationnelle des certifications) auxquelles elles délèguent le soin d'appliquer les stipulations de cet accord-cadre et de ses annexes en respectant sa philosophie au plus près des intérêts des employeurs et de leurs salariés.

L'interbranches s'appuie sur l'intervention de tous les acteurs territoriaux (notamment les commissions paritaires régionales EPNL) ou nationaux (notamment l'État dans le cadre de convention « Engagement développement et compétences » – EDEC – qu'elle pourrait mettre en place).

Le présent accord est organisé autour de 8 thématiques et :

- détermine des normes spécifiques et adaptées constituant le socle de garanties et d'engagements. Les organisations représentatives signataires ont décidé de ne pas présenter les dispositifs légaux et de renvoyer à des annexes ou fiches explicatives ;
- éclairer la philosophie de la volonté commune et détaillant une feuille de route confiée par les signataires aux commissions paritaires en vue de son application.

La dynamique de l'interbranches s'incarne en effet dans 8 thématiques-actions autour desquelles est articulée la politique de l'interbranches :

1. La prospective ;
2. L'accès équitable et favorisé au développement des compétences, à la formation, à la certification et à la dynamique territoriale ;
3. Le développement de l'offre de services ;
4. L'entretien professionnel ;
5. L'alternance ;

6. Le financement ;
7. La gouvernance de l'OPCO ;
8. La qualité et l'évaluation des politiques paritaires.

La CPN EEP formation est mandatée pour écrire et déployer des supports notamment des « fiches explicatives », des vidéos créées par dispositif expliquant les dispositions conventionnelles et légales qui pourront, selon les évolutions réglementaires ou de circonstances, être revues, modifiées, augmentées.

Champ d'application et gouvernance

Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer, aux établissements d'enseignement privés définis ci-dessous et à leurs salariés.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1, 4° du code du travail, le présent accord s'impose aux employeurs relevant du champ d'application professionnel des conventions collectives et statuts suivants :

Numéro IDCC	Intitulé du texte applicable
3218	Convention collective de l'Enseignement privé non lucratif ^[1]
7520	Convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du conseil national de l'enseignement agricole privé ^[2]
9999	Statut du chef d'établissement de l'enseignement catholique Statut du chef d'établissement d'un établissement du CNEAP ^[3]

Les instances paritaires

1.2.1. La CPNEFP

Afin de coordonner les acteurs et les instances dans le domaine de la formation professionnelle de l'interbranches, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est créée. Elle est désignée CPN EEP formation.

La CPN EEP formation est composée des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré au présent accord.

Les signataires se réfèrent aux dispositions de la section 3 du chapitre 1^{er} de la convention collective EPNL pour l'organisation de la commission. Le règlement intérieur de la CCPNI EPNL pourra être révisé afin d'être applicable à cette commission.

La CPN EEP formation a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle des salariés de droit privé en liaison avec l'évolution de l'emploi dans l'interbranches.

Pour cela, elle :

- veille à la mise en œuvre du présent accord ;

[1] Instituts et universités catholiques, établissements majoritairement des classes sous contrat, les structures et notamment les centres de formation qui leur sont rattachés ainsi que les structures concourant au fonctionnement des établissements ayant majoritairement des classes sous contrat de l'enseignement général, technologique et professionnel (FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d'établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris, etc.).

[2] En tout état de cause, entrent dans le champ du présent accord les établissements adhérant à la FFNEAP.

[3] Conseil national de l'enseignement agricole privé.

– définit, dans le respect des orientations décrites dans le présent accord et sous le contrôle de la CPPNI de chaque branche concernée :

1. La politique prospective en matière d'emploi et de compétences (GPEC) ;
2. La politique de l'alternance et prend toutes les mesures nécessaires en vue de son développement ;
3. La politique de la formation professionnelle continue de l'interbranches ;
4. L'adaptation de ses politiques au regard des besoins identifiés par les CPPNI visées dans le respect des grands principes d'affectation de financement des actions par des fonds paritaires mutualisés notamment au regard de l'effort contributif de chaque branche dans la constitution de ces fonds.

Pour cela, elle :

- fixe les orientations de l'observatoire EEP formation et détermine les études et travaux ;
- détermine et énumère les priorités en matière de formation professionnelle continue (publics, actions de formation prioritaires, etc.), les adapte tant que de besoin, en informe l'OPCO désigné et veille à sa mise en œuvre ;
- pilote et met en œuvre la politique de certification de l'interbranches :
 - habilite, dans le cadre de sa politique de certification, les organismes de formation selon un cahier des charges défini par elle ;
 - veille à la mise en œuvre de cette politique de certification par les organismes de formation habilités et en contrôle l'exécution conformément au cahier des charges précité sur laquelle elle s'est fondée pour les habilités ou à tout protocole spécifique la liant avec eux ;
- fixe les priorités d'actions à mener dans le cadre de « Capital compétences – EEP formation »
 - que ce soit dans le co-financement d'actions de développement de compétences ;
 - ou dans la détermination des actions de formations de l'interbranches éligibles à l'abondement conventionnel « Capital compétences » au compte personnel de formation ;
 - et veille à leur mise en œuvre et en contrôle l'exécution ;
- fixe les règles de prise en charge des actions de formation en lien avec la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO désigné, l'en informe, veille à leur mise en œuvre et en contrôle l'exécution ;
- évalue l'adéquation entre l'offre et le besoin de certification et de formation continue. Elle peut déléguer toute mission d'évaluation à l'observatoire ;
- évalue, grâce au support du département dédié de l'OPCO désigné, les actions de formation menées dans l'interbranches et contribue à mettre en place une démarche qualité de ces formations financées par les fonds mutualisés ;
- entretient tout partenariat ou relation qu'elle estime nécessaire avec des organismes de formation ou opérateurs extérieurs lui permettant de mettre en œuvre sa politique de formation ;
- s'inscrit dans tout projet de filières, d'interbranches ou entre plusieurs branches, EDEC qui aurait un intérêt pour les salariés des établissements ;
- développe toute action permettant de rendre l'accès à la formation plus aisée : formation intra, ou en réseaux, actions de formation en situation de travail (AFEST) ;
- rend visible auprès des établissements et des salariés l'offre de formation et permet aux acteurs de créer une politique de développement des compétences et de formation afin de la rendre visible (outils d'information, de création de parcours, accès à un catalogue etc.) ;
- développe tout outil :
 - de promotion, d'information et de communication afin de faire connaître les orientations et dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels ;
 - de promotion des métiers et notamment leur accès aux jeunes par le biais de l'alternance ;

- opérationnel en vue de permettre au salarié l'effectivité de ses droits et d'accompagner les établissements dans la démarche compétence et l'exécution de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnels.
- chaque année, réalise et présente un rapport de ses activités à chacune des CPPNI concernées.

1.2.2. L'observatoire prospectif des métiers et qualifications

Afin d'obtenir une meilleure visibilité sur la politique de l'emploi et de mieux appréhender l'évolution des métiers exercés dans les établissements d'enseignement privés, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est créé au sein de la CPN EEP formation.

Il porte le nom d'observatoire EEP formation.

L'observatoire EEP formation est composé des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré au présent accord.

Chaque organisation syndicale représentative signataire dispose de deux sièges. Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

Instance de concertation, l'observatoire EEP formation est un lieu d'étude et d'information sur l'évolution des métiers dans la branche, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dans le cadre des orientations déterminées par la CPN EEP formation, l'observatoire EEP formation :

- identifie les métiers et compétences clés ;
- dresse un portrait statistique, tant quantitatif que qualitatif des emplois et qualifications ;
- commande toute étude ou analyse permettant :
 - l'appréhension de l'évolution des métiers et de l'employabilité des salariés ;
 - la visibilité des besoins à court et long terme des salariés et des établissements de l'inter-branches ;
 - la mise en adéquation entre formation et emploi notamment dans les territoires ;
- mène des analyses à partir d'un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant, dans la mesure du possible sur des chiffres et éléments objectivables ;
- délivre des préconisations, propose des orientations à la CPN EEP formation, l'informe et l'alerte de tout élément permettant à ses membres de redéfinir leur politique.

1.2.3. La commission opérationnelle des certifications EEP

Compte tenu du nombre croissant de certifications délivrées par l'interbranches, une commission opérationnelle des certifications est créée. Elle a pour mission générale et par délégation de la CPN EEP formation de mettre en œuvre de manière opérationnelle la politique définie dans le présent accord et la stratégie définie par la CPN EEP formation.

Elle est désignée COC EEP.

Chaque organisation syndicale représentative signataire dispose de deux sièges. Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

La commission est une émanation de la CPN EEP formation et les membres sont issus de la CPN EEP formation et de personnes qualifiées issues de chaque collège.

Elle veille au respect des dispositions prévues par l'accord en matière de certifications en lien direct avec la CPN EEP formation. Ses missions sont les suivantes :

- suivre des référentiels de certification ;
- veiller à l'application des règlements intérieurs des certifications et à leur évolution ;
- informer, constituer, déposer et suivre les dossiers France compétences (RNCP, RS...) ;

- suivre de la plateforme ISI Certif (requête, amélioration...) ;
- répondre aux questions de gestion courante, saisine et arbitrage ;
- gérer les cohortes des candidats aux certifications, suivre les commissions de certification ;
- coordonner les conseils de perfectionnement en lien avec les organismes de formation habilités conformément aux règlements intérieurs des certifications ;
- informer la CPN EEP formation sur les certifications ;
- dresser un bilan annuel de son action qu'elle présente à la CPN EEP formation.

Ses missions pourraient évoluer par délibération de la CPN EEP formation.

Elle est animée par une présidence désignée dans les conditions fixées par les textes ci-dessus. Le secrétariat technique de la COC EEP est assuré par l'administrateur des certifications. Elle accueille, autant que de besoin, toute personne permettant d'éclairer ses travaux (cabinet conseil, Opco désigné etc.).

La constitution de la COC EEP répond à un besoin de fluidité et de désengorgement de la CPN EEP formation, ses membres veillent à une prise de décision concertée et rapide. Un règlement intérieur validé par la CPN EEP formation fixera les modalités de prise de décision.

Thématique-action n° 1 : la prospective

Entre l'État et l'entreprise la branche a une mission intermédiaire de régulation avec un rôle de « délégation » de l'État vers les partenaires sociaux. Ce pouvoir normatif doit pouvoir être éclairé afin d'anticiper et d'adapter la norme ou le service à destination des entreprises et des salariés.

En mobilisant les ressources financières de l'Opco et de « capital compétences », l'interbranches pourra travailler à anticiper :

1. Les évolutions démographiques ;
2. Les évolutions technologiques ;
3. Les évolutions des métiers ;
4. L'attractivité de la branche, (image, capacité d'évolution, progression professionnelle, qualité de vie...) ;
5. Les passerelles professionnelles.

afin de déterminer des méthodes, outils et solutions transversales pour adapter – à court et moyen termes – les emplois et les compétences aux évolutions de l'environnement économique, technologique, social et juridique.

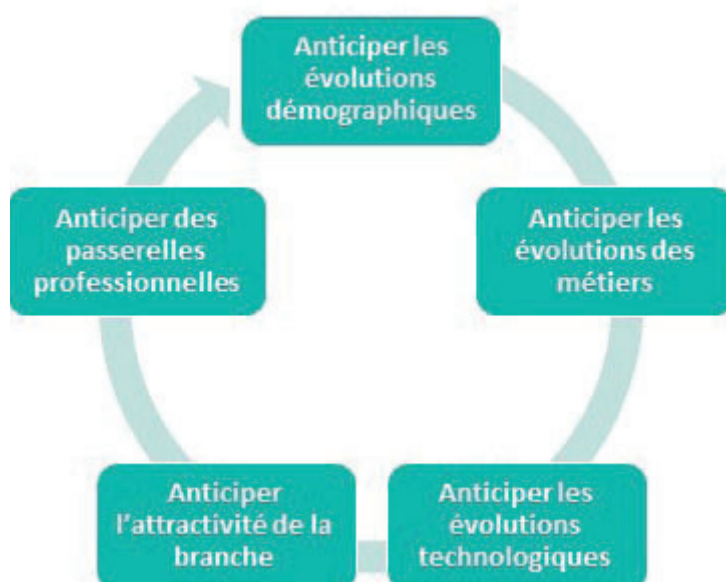
L'objectif est d'anticiper pour ne pas subir en actionnant les trois volets ci-dessous :

- la certification et la formation ;
- le recrutement ;
- la valorisation des métiers et des emplois.

Cette politique s'appuie :

- sur la gestion paritaire et la négociation ;
- sur les travaux de l'observatoire prospectif des emplois ;
- sur tout projet noué avec les partenaires nationaux, locaux (CPR EPNL, commissions paritaires régionales interbranches-Akto, etc.) ;

– sur des EDEC conclus avec l'État ou sur tout appel à projet s'inscrivant dans ces dynamiques.



Thématique-action n° 2 : l'accès équitable et favorisé au développement des compétences, de la certification et à la formation, la dynamique territoriale

Les organisations signataires représentatives entendent développer l'accès aux droits à la formation pour tous les salariés.

Elles identifient trois priorités d'action :

- les salariés dont l'emploi est menacé ou qui pourraient être en difficulté à court, moyen ou long terme pour conserver leur emploi ;
- les salariés à temps partiel pour leur assurer une meilleure employabilité ;
- les salariés en situation de handicap.

La CPN EEP formation développe, en lien avec toutes les commissions, les ressources disponibles dans les branches, l'interbranches ou l'interprofession, un accompagnement des salariés dont l'emploi est menacé ou qui pourraient être en difficulté à court, moyen ou long terme pour conserver leur emploi pour des raisons liées à des transformations d'emploi, une obsolescence de compétences ou des problématiques liées à leur état de santé ou leur âge.

Elle s'efforce :

- dans le cadre des démarches GPEC et GEPP d'identifier toute situation où l'emploi est menacé ;
- en lien avec la CPPNI de chaque branche et les commissions techniques à accompagner les transitions de deuxième partie de carrière pour certains salariés.

Elle met en œuvre une politique de valorisation de bilan de compétences, de transitions collectives, de certifications, de mobilisation de CEP, de priorisations de financement d'action, de favorisation de mobilité professionnelle.

Elle s'efforce à rendre les acteurs actifs en créant un réseau territorial performant, communiquant auprès des établissements et des salariés sous forme de fiche-conseil et diffusant des outils opérationnels.

En application de l'accord n° 2019-01 du 11 février 2019 relatif à l'organisation du temps partiel dans la branche EPNL, la CPN EEP formation crée tout dispositif favorisant le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles, de bénéficier : d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

La CPN EEP formation CPNEFP étudie :

- toute mesure permettant de développer l'accès au droit à la formation pour les salariés à temps partiel (catalogue formation, conseil personnel) et leur accès à la formation (actions en réseaux, accès facilité au conseil en évolution professionnelle) ;
- toute mesure permettant de favoriser la formation des salariés à temps partiel (priorités dans le plan de développement de compétences) ou la certification de leurs compétences.

La CPN EEP formation étudie toute action permettant d'accompagner le salarié en situation de handicap en termes d'évolution professionnelle tout au long de sa carrière.

Elle veille à mettre en œuvre, en plus des dispositifs de droit commun, des dispositifs spécifiques de personnalisation de la formation financés notamment par l'Agefiph via Cap emploi.

Pour répondre à ces enjeux et priorités, la CPN EEP formation :

- crée un outil de diagnostic RH permettant aux managers d'anticiper et d'exprimer des besoins en termes de compétences (définition des besoins, intégration d'éléments environnementaux et de perspective, intégration des ratios RH, etc.) ;
- assure la consolidation des données collectées (gestion de la data) ;
- crée à partir d'elle une stratégie d'adaptation de la politique en territoires associant les CPR EPNL.

Thématique-action n° 3 : le développement de l'offre de services

Outre la démarche autour de la communication identifiée comme thématique-action n° 2, l'interbranches met en place :

- un métacatalogue d'actions formation adaptées aux besoins des établissements et des salariés ;
- un kit complet de mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) ;
- un financement « plan de développement de compétences et conventionnel » pour financer des actions en réseau ;
- des parcours certifiants répondant aux besoins identifiés.

L'interbranches se réserve le droit de s'appuyer sur des titres professionnels ou à finalité professionnelle et d'accompagner les organismes certificateurs lorsque ces titres attestent de la maîtrise de compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées au sein des établissements, qu'ils soient :

- enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- enregistrés au répertoire spécifique (RS) : certifications de compétences transversales ; certifications de compétences complémentaires à un métier (notamment des certificats de spécialité).

Elle s'engage dans une réflexion en vue de la mise en place d'outils permettant le développement et la transmission de compétences :

- espace collaboratif de travail favorisant la mise en relation entre pairs – emplois-repères – et la transmission de compétences ;
- outils d'évaluation pour identifier les besoins en formation ;
- formations en ligne, tutoriels, simulateurs permettant des mises en situation de façon immersive.

L'interbranches s'est engagée en 2018, dans une démarche de réécriture en blocs de compétences de deux certifications inscrites au RNCP et dans la construction d'une plateforme de gestion de parcours de certification asynchrone (par blocs).

La démarche certification a été repensée à travers la création d'un outil digital de gestion des certifications nommé « ISI Certif. »

Cet outil permet la gestion personnalisée des certifications de l'interbranches et des blocs en fonction des parcours formation ou de VAE des salariés.

ISI Certif facilite une gestion des parcours personnalisés et la digitalisation du processus de formation ou de VAE : dossier d'inscription, positionnement, évaluations, gestion post CQP, édition du parchemin, courriers, suivi des cohortes...

La CPNE EEP formation participe, en lien avec France-Compétences et la Caisse des dépôts et consignation, à l'élaboration du passeport compétences de chaque salarié.

Thématique-action n° 4 : l'entretien professionnel

Les organisations représentatives signataires s'accordent sur le fait que l'entretien professionnel est un élément central pour appréhender le niveau et l'évolution des compétences du salarié et de favoriser son évolution professionnelle en lui permettant d'en être l'acteur.

Il en est, par là même, un élément central dans une politique de gestion des compétences.

Elles mettent en avant la nécessaire qualité de ce moment clef. Pour les établissements ou structures relevant de la convention collective EPNL, elles modifient la périodicité de l'entretien, comme leur en autorise l'article L. 6315-1, III du code du travail, pour la porter à 3 ans.

Tous les 3 ans lors de l'entretien professionnel :

- employeur et salarié examinent les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;
- l'employeur informe le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE), de l'activation du compte personnel de formation (CPF et CPF de transition) et des possibilités de financement par l'employeur.

Cet entretien donne lieu à la formalisation d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il est organisé par le chef d'établissement ou par un responsable hiérarchique ou manager accompagné/formé au préalable à la conduite d'entretien et ayant la connaissance des dispositifs de formation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est l'occasion de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

À cette occasion, le document remis au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié de l'entretien triennal et d'apprécier, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail s'il a :

1. suivi au moins une action de formation ;
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les établissements d'au moins 50 salariés^[1], lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

La CPN EEP formation met à disposition des outils d'information et opérationnels de référence (tableaux de suivi, grilles d'entretien, etc.) utilisables par les établissements.

Dans les établissements et structures relevant de la convention collective EPNL, à l'occasion des entretiens (professionnels triennaux et bilan sexennaux), d'autres éléments sont analysés et des formalités réalisées (voir chapitre 4 de la CC EPNL).

Pour les établissements et structures relevant de la convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du conseil national de l'enseignement agricole privé

[1] Équivalent temps plein - salariés de droit privé.

et les universités ou instituts catholiques, l'entretien professionnel est maintenu tous les 2 ans comme le prévoit l'article L. 6315-1 le code du travail.

Thématique-action n° 5 : l'alternance

Les organisations signataires représentatives s'accordent sur l'intérêt de favoriser la mise en œuvre de l'alternance comme levier du développement des compétences et de l'accès à l'emploi dans l'interbranches.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fixent, par accord de branche autonome étendu annexé à ce présent accord, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Ils chargent la CPNE EEP formation de développer une stratégie de promotion du recrutement d'apprentis dans les établissements de l'interbranches : « une école, un apprenti ».

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage est confiée à un salarié volontaire aux compétences reconnues.

Il est chargé :

- d'accueillir, guider et accompagner un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage possède une bonne connaissance de l'Institution, de l'établissement et du référentiel de compétences.

Le tuteur bénéficie d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique préalable.

Les compétences mobilisées par le tuteur ou le maître d'apprentissage sont reconnues. Cette mission spécifique est valorisée. Dans les établissements relevant de la CC EPNL, employeur et salarié déterminent pour le temps du tutorat, les éléments de valorisation retenus par avenant temporaire.

Thématique-action n° 6 : le financement

Outre leur contribution légale, les établissements de l'interbranches s'acquittent d'une contribution conventionnelle obligatoire versée à l'Opco désigné (sous réserve des dispositions des deux derniers alinéas du présent article), avant le 1^{er} mars de chaque année.

Cette contribution conventionnelle est désignée « Capital Compétences ».

Elle a pour objectif de :

- 1.** développer la politique certification de la branche (création, développement et renouvellement des certifications, mise en œuvre et gestion des moyens de suivi des certifications, suivi et gestion des commissions de certification et jurys) ;
- 2.** à compter du 1^{er} janvier 2022, financer des actions de formation coconstruites avec l'employeur, permettant de développer les compétences professionnelles du salarié, en lien avec le projet d'établissement, par voie d'abondement de CPF ;
- 3.** de financer études, projets, réalisations et évaluations pour l'interbranches.

Elle est égale :

- à 0,3 % de la masse salariale pour les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat, les structures et notamment les centres de formation qui leur sont rattachés^[1] ;

[1] Ainsi que les structures concourant au fonctionnement des établissements ayant majoritairement des classes sous contrat de l'enseignement général, technologique et professionnel (FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d'établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris, etc.).

- à 0,2 % de la masse salariale pour les universités et instituts catholiques afin de financer les actions 1 et 2) désignée ci-dessus ;

Les organisations signataires se réservent le droit conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 de confier la collecte de cette contribution conventionnelle aux URSSAF et à la MSA dans le respect d'un cahier des charges national.

Avant le 1^{er} janvier 2024, cette contribution appelée par l'OPCO désigné est mutualisée dans une section comptable en son sein.

Les fonds sont totalement fongibles à l'intérieur de cette ligne budgétaire.

Les fonds ainsi collectés sont gérés par la CPNE EEP formation dans le cadre de l'enveloppe financière nommée : Capital Compétences – EEP formation.

Les organisations signataires confient à la CPNE EEP formation le soin de déterminer avec l'OPCO désigné les modalités de versement de la contribution, d'usage, de gestion (et de coût de gestion) et de répartition.

La partie abondement conventionnel « Capital Compétences » pourrait être versée sur ordre de la CPN EEP formation par l'OPCO à la Caisse des dépôts et consignation en application d'une convention la liant à elle. La CPN EEP formation veillera à l'adéquation entre le versement annuel et les besoins des salariés.

Les signataires s'engagent à porter à la connaissance du plus grand nombre et par tout moyen (site internet, communiqué, publication...) l'existence des dispositifs de formation professionnelle, des modalités de départ et leur financement.

Thématique-action n° 7 : la gouvernance de l'OPCO

Les branches constitutrices de l'interbranches ont désigné AKTO comme OPCO compétent.

Conformément à l'accord constitutif de l'OPCO du 14 mars 2019 et de ses statuts signés le 8 avril 2019, la branche professionnelle EPNL et celle de l'enseignement privé agricole ont créé une section paritaire professionnelle interbranches.

Sa composition, ses missions et ses modalités d'organisation et de travail sont déterminées par son règlement intérieur adopté le 12 décembre 2019.

Les missions de ces acteurs sont définies par les dispositions légales et réglementaires.

La CPN EEP formation veille à la qualité de service rendu par l'OPCO et souhaite être associée de tout déploiement de services à destination des entreprises en direct et au niveau territorial.

Thématique-action n° 8 : La qualité et l'évaluation des politiques paritaires

L'interbranches développe un partenariat accru avec des organismes de formation habilités et contrôle l'efficacité des dispositifs paritaires.

Pour cela, elle :

- entre en relation contractuelle avec eux sur la base d'un cahier des charges précis ;
- organise tout audit au sein de ces organismes afin d'optimiser les dispositifs.

À l'issue de la deuxième année d'exécution du présent accord, l'interbranches pourra mandater un cabinet indépendant pour évaluer la mise en œuvre de ces thématiques-actions :

- pour mesurer chaque année et cela pendant les 5 prochaines années la cohérence et la pertinence des actions au regard des engagements ;
- pour assurer le suivi en continu de la mise en œuvre, de l'exécution des programmes opérationnels et des changements liés aux évolutions de l'environnement économique, social et juridique.

Elle permet ainsi de mieux comprendre et d'analyser les réalisations et les résultats obtenus ainsi que les améliorations quant aux impacts à long terme des interventions, tout en proposant si nécessaire les mesures correctives qui s'imposent.

Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il annule et remplace l'accord du 5 novembre 2015 applicable jusqu'à lors aux établissements ayant majoritairement des classes sous contrat. Ses stipulations se substituent à celle de l'accord précité.

Le présent accord peut à tout moment faire l'objet d'une révision par les parties signataires ou adhérentes.

À cette fin, une demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de demande de révision répondant aux conditions de forme et de fond indiquées ci-dessus, les parties engagent une nouvelle négociation.

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois.

La dénonciation doit être signifiée par son auteur à la totalité des autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

L'accord dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou salariés continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, une demande d'extension est formulée.

Compte tenu des thématiques traitées dans le présent avenant et des typologies d'entreprises présentes dans la branche, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 24 mars 2022.

(Suivent les signatures.)