

Avenant du 9 juin 2022

relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle »

NOR : ASET2251206M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Les formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

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

1° Les actions de formation ;

2° Les bilans de compétences ;

3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;

4° Les actions de formation par apprentissage.

La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage consacrée par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément modifié les dispositifs, les financements et le rôle des acteurs en matière de formation. Les partenaires sociaux de l'optique lunetterie souhaitent par le présent avenant adapter leur politique de formation pour la branche à cette nouvelle configuration et à ses opportunités.

Cet avenant a pour dessein de présenter et d'améliorer les dispositions du code du travail en matière de formation professionnelle, en vue de soutenir les employeurs dans la gestion des ressources humaines, et les alternants et salariés dans la conduite de leur parcours professionnel.

Les défis sont en effet importants dans la branche. Le secteur se caractérise par un environnement en mutation, marqué par des évolutions fortes : réglementaires (cadre de l'exercice de l'opticien-lunetier professionnel de santé, développement professionnel continu, renforcement des conditions du contrat responsable et solidaire et de la protection du consommateur, qualité...), démographiques et sociétales (accroissement et vieillissement de la population, évolution du comportement des consommateurs, design, revalorisation de l'artisanat...), technologiques (sophistication des produits, nouveaux modes de distribution et de stratégies digitales, modernisation des outils et machines) et économiques (dynamique du secteur et acteurs, approvisionnement en produits optiques, marché de la demande saturée, intensification de la concurrence...).

La branche présente en outre des enjeux permanents en matière d'emploi et de formation, tels que l'attractivité de ses métiers, la fidélisation de ses professionnels, la qualification de ses salariés pour garantir la santé de ses clients et la qualité de service, le développement de leur employabilité et la facilitation de leur parcours professionnel, le renouvellement des générations, etc.

Dans ce contexte l'accès à la compétence et à la qualification, puis sa reconnaissance, se présentent comme des enjeux fondamentaux pour la branche, que le présent avenant se fixe pour but de relever. Les partenaires sociaux représentatifs, en fonction des objectifs présentés ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie... et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir les salariés dans l'emploi ;
- développer les compétences du plus grand nombre de salariés, par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- maintenir et développer la formation ;
- faire valider les acquis de l'expérience professionnelle des salariés ;
- préparer les jeunes et les demandeurs d'emploi aux métiers, notamment par le biais de la formation en alternance dont l'apprentissage ;
- favoriser, dans l'accès à la formation professionnelle, l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- favoriser l'adaptation des salariés handicapés à un poste de travail par une formation adéquate.

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux représentatifs conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cet accord annule et remplace :

- l'article 11 de la convention collective ;
- le protocole d'accord du 6 juin 1994 relatif à l'adhésion au FORCO ;
- l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle ;
- l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie ;
- l'avenant n° 1 du 3 mars 2009 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle ;
- l'avenant du 31 mars 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle obligatoire à la formation professionnelle ;
- l'avenant n° 2 du 20 mai 2020 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie ;
- l'avenant n° 3 du 22 avril 2021 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie.

Cet accord créé une annexe VII à la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail intitulée « Formation professionnelle ».

Partie I Insertion professionnelle par l'alternance

Préambule I Objectifs de l'insertion professionnelle par l'alternance

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir le développement l'insertion par l'alternance, car ce dispositif est particulièrement adapté à l'importante problématique de recrutement de profils qualifiés dans les entreprises de l'optique-lunetterie. En effet il permet à la fois l'accès des personnes éligibles à des diplômes et titres adaptés aux besoins des emplois, et de compléter cette formation par l'acquisition de savoir-faire professionnels au sein des entreprises. Il favorise en outre la motivation de ces personnes à rejoindre les entreprises de la branche, grâce à la découverte précoce de cette activité économique et à la reconnaissance professionnelle qu'ils y trouvent.

Article 1^{er} | Contrat d'apprentissage

Article 1.1 | Objet du contrat d'apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation et contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner aux jeunes une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

L'apprentissage est une forme de formation alternée associant :

1. Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2. Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Article 1.2 | Bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge peut être abaissé à 15 ans au moins, pour les jeunes qui justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de 29 ans révolus est étendue à 34 ans révolus dans les cas suivants, à la condition qu'il ne s'écoule pas plus d'une année entre les deux contrats :

- le contrat fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau supérieur de diplôme ;
- il y a eu rupture du précédent contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou pour inaptitude physique et temporaire.

Il n'y a pas de limite d'âge dans les cas suivants :

- l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
- l'apprenti a un projet de création ou de reprise d'entreprise, subordonné à l'obtention du diplôme ;
- l'apprenti est inscrit en tant que sportif de haut niveau.

Article 1.3 | Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans le deuxième cas, il débute par une « période d'apprentissage » pendant laquelle il est régi par les mêmes règles que celles du contrat d'apprentissage à durée limitée. Par simplification on emploie ici le terme de « contrat d'apprentissage » dans les deux cas.

La durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et trois ans. La durée est celle du cycle de formation, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. La durée du contrat peut être inférieure ou supérieure à la durée de la formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Cet aménagement fait alors l'objet d'une convention tripartite entre le centre de formation d'apprentis, l'employeur et l'apprenti.

La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti. Enfin la durée peut être prolongée d'un an au plus en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre visé, dans la cadre d'une prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage selon les stipulations de l'article L. 6222-11 du code du travail. En particulier, l'employeur, dont l'ouvrier ou employé l'apprenti arrive en fin de contrat d'apprentissage sans avoir satisfait aux épreuves du CAP, permettra à celui-ci de suivre pendant 1 année les cours professionnels donnés pendant les heures de travail. Dans le cas de changement d'employeur, prévu au 2^e alinéa de l'article précité, cet employé ou ouvrier est tenu, pour bénéficier de cet avantage, d'en informer son nouvel employeur lors de son recrutement. L'absence non motivée aux cours précités entraînera automatiquement le retrait de cet avantage.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Les partenaires sociaux décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

Article 1.4 | Rémunération de l'apprenti

Sous réserve de dispositions réglementaires, contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat est fixé à :

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic (*)	
2 ^e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic (*)	100 % du Smic (*)
3 ^e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic (*)	
(*) Ou si plus élevé, salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.				

Une première bonification conventionnelle s'ajoute dans tous les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération prévu par la réglementation. Ainsi par exemple si ce pourcentage réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération minimale bonifiée est 57 % du Smic.

Une deuxième bonification de cette rémunération est ajoutée dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du brevet de technicien supérieur opticien lunetier et que la certification préparée est un titre ou un diplôme cœur de branche de niveau supérieur, par exemple le titre de branche opticien spécialisé ou les licences professionnelles relatives à l'optique lunetterie. Cette deuxième bonification est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération selon les mêmes modalités que la première bonification.

Les apprentis bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 1.5 | Obligations de l'employeur

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Outre les dispositions légales (6^e partie, livre II du code du travail), il est convenu que lors du recrutement d'un apprenti, celui-ci, ses parents ou son tuteur légal, s'il s'agit d'un mineur, seront informés par l'employeur des conditions légales de l'exercice de la profession d'opticien lunetier détaillant, des connaissances nécessaires, des diplômes et titres exigés pour l'accès aux différents emplois de la branche professionnelle.

L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et l'entreprise.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre préparé.

Article 1.6 | Financement

Les partenaires sociaux entendent soutenir le financement des contrats d'apprentissage en fixant des niveaux de prise en charge, en fonction du domaine d'activité du titre ou de diplôme visé, qui soient en adéquation avec les besoins en emplois de la branche.

Ils pourront le cas échéant encourager l'opérateur de compétences à prendre en charge :

- les dépenses d'investissement des centres de formation visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations ;
- des frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des frais de premier équipement pédagogique ;
- les dépenses de formation du tuteur ou du maître d'apprentissage et l'exercice de leur fonction tutorale.

Article 1.7 | Communication

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir les métiers de la branche, les formations permettant d'y accéder et les dispositifs d'insertion mobilisables, dont l'apprentissage.

Pour ce faire ils pourront le cas échéant mobiliser les possibilités de la convention-cadre de coopération qui peut être conclue entre l'État et l'opérateur de compétences, définissant les conditions de la participation de ce dernier à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

Article 2 | Contrat de professionnalisation

Article 2.1 | Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et d'acquérir une des qualifications suivantes :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ;
- un certificat de qualification professionnelle de la branche ou interbranche.

Le contrat de professionnalisation associe en alternance :

- des enseignements dispensés dans des organismes de formation ou dans le service de formation de l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises, par l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée.

Article 2.2 | Bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation bénéficient :

- 1° Aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;

3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 2.3 | *Durée du contrat de professionnalisation et en son sein de l'action de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification pour cause : d'échec aux épreuves, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation ;
- il a obtenu la qualification et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

L'action de professionnalisation, correspondant à la durée du contrat en CDD ou de la période concernée en début de contrat en CDI (sa première phase en alternance), dure de 6 à 12 mois.

Cette action de professionnalisation peut être allongée dans deux cadres distincts :

a) jusqu'à 36 mois pour certains publics définis réglementairement :

- les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes de tout âge inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires des aides mentionnées au 3° de l'article 2.2.

b) jusqu'à 24 mois lorsque la nature de la qualification relève des dérogations du présent accord de branche, à savoir :

- les diplômes et titres enregistrés au RNCP ;
- les titres enregistrés au RNCP par la branche de l'optique-lunetterie.

Au sein de cette action de professionnalisation, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 %, de la durée de l'action. Le présent accord porte au-delà de 25 % cette durée pour certaines catégories de bénéficiaires, qui sont ceux de la dérogation à 36 mois ou de celle à 24 mois précitées.

Si cette action de professionnalisation dure au minimum 12 mois et a été rompue sans que le bénéficiaire en soit à l'initiative, elle peut être prolongée, pour les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que pour les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Cette dérogation est ouverte par le présent accord de branche à la condition que cette nouvelle période soit réalisée dans la stricte continuité temporelle de la période initiale. L'opérateur de compétences poursuit la prise en charge des actions précitées, selon des modalités identiques de financement.

Article 2.4 | *Rémunération du bénéficiaire du contrat de professionnalisation*

Sous réserve de dispositions réglementaires, contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salaire minimum perçu par le bénéficiaire pendant le contrat est fixé à :

Diplôme ou titre non professionnel	De niveau 4 (bac, ex IV)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux
Titre ou diplôme professionnel	Inférieur au niveau 4 (bac, ex IV)	Égal ou supérieur au niveau 4 (bac, ex IV)
Bénéficiaire de moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 ans à 25 ans inclus	70 % du Smic	80 % du Smic

Diplôme ou titre non professionnel	De niveau 4 (bac, ex IV)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux
Titre ou diplôme professionnel	Inférieur au niveau 4 (bac, ex IV)	Égal ou supérieur au niveau 4 (bac, ex IV)
De 26 ans ou plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	

Conformément à la réglementation, le bénéfice de la tranche d'âge de 21 à 25 ans inclus s'applique au premier jour du mois qui suit la date d'anniversaire.

Une première bonification conventionnelle s'ajoute dans tous les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération prévu par la réglementation. Ainsi par exemple si ce pourcentage réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération minimale bonifiée est 57 % du Smic.

Une deuxième bonification de cette rémunération est ajoutée dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du brevet de technicien supérieur opticien lunetier et que la certification préparée est un titre ou un diplôme cœur de branche de niveau supérieur, par exemple le titre de branche opticien spécialisé ou les licences professionnelles relatives à l'optique lunetterie. Cette deuxième bonification est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération selon les mêmes modalités que la première bonification.

Article 2.5 | Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à assurer une formation au bénéficiaire et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat.

L'employeur désigne pour chaque bénéficiaire un tuteur chargé de l'accompagner, selon les modalités définies dans l'article 3 « Maître d'apprentissage et tuteur » du présent accord.

Il respecte l'ensemble des modalités administratives en vigueur, et en particulier la transmission du contrat à l'OPCO au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat.

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 2.6 | Financement

La CPNE-FP de la branche optique-lunetterie définit les niveaux de prise en charge du contrat de professionnalisation pris en charge par l'OPCO, dans le respect des contraintes réglementaires en la matière. L'information sur les critères de prise en charge de la branche optique lunetterie est diffusée par l'OPCO, notamment par le biais de son site Internet et de ses conseillers.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération et charges sociales du bénéficiaire, ainsi que de ses frais de transport et d'hébergement.

Les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Il est interdit de prévoir une clause de remboursement par le bénéficiaire à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Article 2.7 | Mobilité à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale de 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois avec 6 mois de présence en France obligatoire. Lors de cette mobilité, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, déterminées par les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil.

Article 3 | Maître d'apprentissage et tuteur

Le maître d'apprentissage se rapporte au contrat d'apprentissage. Le tuteur se rapporte dans cet article tant au contrat de professionnalisation qu'à la reconversion et promotion par l'alternance (« Pro-A »).

Article 3.1 | Rôle du maître d'apprentissage et du tuteur

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'alternant dans l'entreprise des compétences correspondant au titre ou diplôme préparés ou à la qualification visée, en liaison avec le centre de formation.

Ses missions, assurées pendant le temps de travail, sont en particulier les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les alternants ;
- organiser l'activité des alternants dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation, de l'évaluation et le cas échéant de l'accompagnement de l'alternant ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance qu'elles accordent aux conditions d'accueil et de formation des alternants dans la branche, car elles sont essentielles à son attractivité et à la haute qualification de ses professionnels.

Article 3.2 | Désignation du maître d'apprentissage et du tuteur

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur. L'employeur s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction même si son statut est celui de travailleur non salarié, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le conjoint collaborateur peut en outre être désigné maître d'apprentissage.

La fonction tutorale de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés. Dans ce cas un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un tuteur, les personnes désignées dans le 2° ci-dessus.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage peut également accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de « Pro-A ». L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article 3.3 | Formation du maître d'apprentissage et du tuteur

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage ou le tuteur bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des maîtres d'apprentissage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à en favoriser la certification. Elles signalent en particulier :

- la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail, créée par l'arrêté du 17 décembre 2018 (enregistrée au répertoire spécifique sous le numéro RS4433) ;
- le certificat de compétences professionnelle interbranches « Tutorat en entreprise » portée par plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de l'industrie (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS2094 et pouvant réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail) ;
- le certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer le rôle de tuteur en entreprise » porté par l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS91 et pouvant réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail) ;
- et tout autre certification relative au tutorat ou à la maîtrise d'apprentissage enregistrée au répertoire spécifique.

L'opérateur de compétences peut prendre en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, selon des critères de prise en charge définis par la branche, respectant des plafonds horaires et des durées maximales réglementaires.

Il est fortement recommandé que le maître d'apprentissage ou le tuteur ait bénéficié, antérieurement ou à l'occasion de sa désignation, d'une formation relative à cette fonction ; et que cette formation soit renouvelée tous les cinq ans si le maître d'apprentissage ou le tuteur le demande. Cette recommandation ne s'applique pas si le maître d'apprentissage ou le tuteur a effectivement exercé la fonction tutorale sur cette période, pour une durée au moins égale à la durée minimale légale du cas général du contrat ou de la Pro-A.

La CPNE-FP se réserve le droit de déterminer les critères d'éligibilité de ces formations relatives au tutorat.

Article 3.4 | Exercice de la fonction tutorale du maître d'apprentissage et du tuteur

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage et au tuteur de libérer sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation. L'opérateur de compétences peut prendre en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutorale (dite EFT) du tuteur et du maître d'apprentissage selon des critères de prise en charge définis par la branche, respectant des plafonds mensuels et des durées maximales réglementaires.

L'exercice des fonctions de maître d'apprentissage permet d'acquérir, par l'intermédiaire du compte d'engagement citoyen (CEC), des droits au titre du compte personnel de formation (CPF).

Article 4 | *Autres dispositifs d'insertion dans l'emploi ou de mise en situation professionnelle*

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche peuvent mobiliser, au-delà des contrats en alternance, plusieurs dispositifs aidant à l'insertion dans les emplois de leur organisation, ou permettant une mise en situation professionnelle de salariés externes, de demandeurs d'emploi, d'élèves et d'étudiants.

Article 4.1 | *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

La POE est une formation permettant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement. La POE est dite individuelle (POEI) si ce besoin est identifié par une entreprise auprès de Pôle emploi, et collective (POEC) s'il est identifié par la branche ou par l'OPCO.

La POE est coconstruite par Pôle emploi et l'entreprise, la branche ou l'OPCO. Elle dure 400 heures maximum et comporte une période d'immersion en entreprise. Elle accorde à son bénéficiaire le statut de stagiaire de la formation professionnelle, ainsi qu'à une rémunération et à une prise en charge de frais de déplacement, restauration et hébergement.

Si le niveau requis pour occuper le poste à pourvoir est atteint à l'issue de la formation, un contrat est alors signé : CDI ; CDD, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 12 mois.

Article 4.2 | *Contrat unique d'insertion – Contrat initiative-emploi (CUI-CIE)*

Le CUI-CIE associe une formation et/ou un accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et une aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi : chômeurs de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, bénéficiaires de certains minima sociaux.

Il prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, le soutien par un référent chargé du suivi personnalisé de son parcours (de Pôle emploi, mission locale...) et l'assistance d'un tuteur de l'entreprise.

Le CUI-CIE est dédié aux employeurs du secteur marchand ; il est possible dans les départements d'outre-mer (Dom) et pour les contrats financés par les départements dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

Article 4.3 | *Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)*

La PMSMP a pour objet de permettre à un demandeur d'emploi ou à un salarié en recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel, ou encore d'initier une démarche de recrutement.

Elle est ouverte à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé et doit être prescrite par un acteur de l'emploi, dont : Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, des structures d'insertion par l'activité économique.

Elle est conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), et peut être effectué de manière continue ou discontinue. Son bénéficiaire n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Article 4.4 | *Stage et période de formation en milieu professionnel*

Ils correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en entreprise au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir une certification et de favoriser son insertion profession-

nelle. Le stagiaire se voit confier des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise.

L'entreprise désigne un tuteur, et un enseignant référent s'assure de son bon déroulement.

Les stages font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement, et sont d'une durée maximale de 6 mois. Aucun stage ne peut être conclu pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié absent.

Lorsque leur durée est supérieure à deux mois, ils font l'objet d'une gratification versée mensuellement, dans les conditions réglementaires ou conventionnelles.

Partie I | **Formation des salariés à l'initiative de l'employeur**

Article 5 | ***Plan de développement des compétences (PDC)***

Article 5.1 | ***Objet du plan***

Le PDC permet au salarié de suivre des actions de formation à l'initiative de son employeur.

Il permet à l'employeur de répondre à ses obligations en matière de formation du salarié :

- adaptation au poste de travail ;
- maintien de la capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- participation possible au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme ;
- formation générale à la sécurité, au sein des mesures possibles pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- formation obligatoire en application d'une réglementation, conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

L'action de formation se définit par un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Deux modalités particulières sont désormais possibles :

- actions réalisées en tout ou partie à distance, avec nécessité d'une assistance technique et pédagogique, d'une information du bénéficiaire sur les activités à effectuer à distance et sur leur durée moyenne, d'évaluations ;
- actions de formation en situation de travail (FEST), avec nécessité d'une analyse de l'activité de travail, la désignation d'un formateur exerçant une fonction tutorale, la mise en place de phases réflexives, des évaluations des acquis.

Le PDC peut prévoir aussi d'autres types d'actions favorisant le développement des compétences, telles que des actions de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, etc.

Article 5.2 | ***Bénéficiaires du PDC***

Tout salarié peut être visé par une action de formation du PDC, qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut s'y opposer, sauf cas particuliers, dont le bilan de compétences, la VAE, la formation en tout ou partie hors temps de travail.

Article 5.3 | Obligations de l'employeur en matière de PDC

Les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences acquises à l'issue de la formation, sauf engagement ou impératif contractuel ou conventionnel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences, dans le cadre de la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers des compétences.

Article 6 | Développement professionnel continu (DPC)

Le développement professionnel continu (DPC) est un dispositif de formation initié par la loi hôpital, patients, santé et territoires (HPST) en 2009 et adapté par la loi de modernisation du système de santé en 2016. Il est dédié aux professionnels de santé de France (au sens du code de santé publique, chapitre IV).

Le DPC est un dispositif de formation réglementé, qui impose à chaque professionnel de santé de suivre un parcours de DPC pour remplir son obligation triennale, tout au long de son exercice professionnel.

Article 7 | Reconversion ou la promotion par l'alternance, dite « Pro-A »

Article 7.1 | Objet de ce dispositif

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 professionnelle par des actions de formation mais aussi par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnés à l'article L. 6313-5 du code du travail, tel que le stipule l'article L. 6324-1.

Article 7.2 | Publics éligibles

Les partenaires sociaux retiennent sans restriction l'ensemble des publics définis par le code du travail pour ce dispositif. Pour mémoire ce sont, à date de signature du présent avenant :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- les salariés placés en position d'activité partielle.

Parmi eux, sont ciblés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés doivent en outre ne pas avoir atteint un niveau de qualification qui correspond au grade de la licence. Une « Pro-A » est possible quel que soit le niveau de qualification visé par le salarié, qui peut donc être identique, supérieur ou inférieur à celui qu'il détient.

Article 7.3 | Certifications visées

En vertu de l'article L. 6324-3 du code du travail, le présent avenant définit la liste des certifications professionnelles éligibles dans la branche à la reconversion ou promotion par alternance. Les partenaires sociaux dressent ainsi ci-après la liste de ces certifications.

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble de ces certifications respectent des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

En effet, les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, l'observatoire prospectif du commerce, avec le soutien de l'opérateur de compétences, confirment que le secteur se caractérise par un environnement en mutation, marqué par des évolutions fortes : réglementaires (cadre de l'exercice de la profession d'opticien-lunetier professionnel de santé, développement professionnel continu, renforcement des conditions du contrat responsable et solidaire et de la protection du consommateur, qualité...), démographiques et sociétales (accroissement et vieillissement de la population, évolution du comportement des consommateurs, design, revalorisation de l'artisanat...), technologiques (sophistication des produits, nouveaux modes de distribution et de stratégies digitales, modernisation des outils et machines) et économiques (dynamique du secteur et acteurs, approvisionnement en produits optiques, marché de la demande saturée, intensification de la concurrence...).

Ces fortes mutations, induisant une exigence renforcée de compétences pointues et une évolution très rapide de ces dernières, combiné avec un développement d'une plus forte polyvalence dans les magasins d'optique, expose les salariés à une obsolescence de leurs compétences. Ce phénomène est présent dans les 4 principaux champs d'activité de l'optique lunetterie.

Les évolutions des activités dans le champ d'activités de santé sont :

- élargissement du champ d'intervention de l'opticien-lunetier en santé ;
- évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes...) et des produits (design et technologie) ;
- renforcement des exigences réglementaires (conditions d'exercice de la profession, obligations de développement personnel continu, certification qualité) ;
- évolution vers une diversification de l'offre de santé regroupant différents professionnels de santé (orthoptiste, audioprothésiste...).

Les évolutions des activités dans le champ d'activités de vente-conseil sont :

- développement des stratégies digitales (vente à distance) et nouveaux modes de distribution ;
- évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes...) et des produits (design et technologie) ;
- intensification de la concurrence et nécessité accrue de se distinguer, de s'adapter aux besoins des clients, aux évolutions technologiques et réglementaires.

Les évolutions des activités dans le champ d'activités en atelier sont :

- télé-détourage des verres à distance par les fournisseurs/ fabricants de verres (verres livrés prétaillés au magasin) ;
- externalisation d'une partie des activités de montage vers des ateliers de montage ou sous-traitance ;
- complexification des montages réalisés en magasin.

Les évolutions des activités dans le champ activités de gestion sont :

- évolutions permanentes du cadre légal et réglementaire ;
- développement des stratégies digitales (vente à distance) et nouveaux modes de distribution ;
- évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes...) et des produits (design et technologie) ;
- intensification de la concurrence et nécessité accrue de se distinguer/s'adapter aux besoins des clients/ patients, aux évolutions technologiques et réglementaires... ;
- évolution du cadre de la prise en charge de l'optique.

Pour relever le défi de ces mutations, les partenaires sociaux décident en conséquence de rendre éligibles les certifications suivantes :

- BEP optique lunetterie (niveau 3, code RNCP9811) ;
- bac pro optique lunetterie (niveau 4, code RNCP9295) ;
- titre assistant technique en audioprothèse (niveau 4, code RNCP34641) ;
- bac pro commerce (niveau 4, code RNCP759) ;
- bac pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial (niveau 4, code RNCP32208) ;
- TP technicien en montage et vente d'optique-lunetterie (niveau 4, code RNCP22279) ;
- brevet de technicien supérieur opticien lunetier (niveau 5, code RNCP1084), diplôme par excellence de la profession, régulièrement remis à jour en fonction des mutations, et nécessaires à l'exercice de la profession d'opticien-lunetier détaillant (art. L. 4362-1 du code de la santé publique) ;
- BTS management commercial opérationnel (niveau 5, code RNCP34031) ;
- titre opticien spécialisé, certification de la branche optique-lunetterie (niveau 6), dès son enregistrement au RNCP ;
- titre responsable du commerce en optique (niveau 6, code RNCP28132) ;
- licence professionnelle – optique professionnelle (niveau 6, code RNCP30157) ;
- licence gestion des organisations spécialisation opticien, responsable de magasin d'optique, de certificateur conservatoire national des arts et métiers (CNAM) (niveau 6, code RNCP24425) ;
- master ingénierie de la santé (niveau 7, code RNCP34075) ;
- expert en sciences de la vision (niveau 7, code RNCP29838) ; Et pour mémoire :
- socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) (fiche RS 2203) ;
- socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA numérique) (fiche RS 3936).

En effet l'article L. 6324-3 précise que la reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6.

Le recours par les salariés de la branche à ces certifications professionnelles est avéré, comme le montrent les prises en charges de l'organisme paritaire collecteur agréé. Elles ont permis d'ouvrir à ces salariés des perspectives très favorables de reconversion et de mobilité professionnelle.

Article 7.4 | Durée

La durée de la « Pro-A » dans son ensemble

La durée minimale de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Pour l'obtention du certificat CléA et la mise en œuvre d'une VAE, la durée de la « Pro-A » peut donc être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois et le salarié n'est pas tenu par un contingent minimal d'heures de formation.

Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, que sont notamment les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation

de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, elle peut être par ailleurs allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Les partenaires sociaux conviennent que les bénéficiaires de cette disposition sont tous les publics définis à l'article 2.2 du présent avenant, dont la certification préparée exige une durée d'action supérieure à 12 mois.

La durée des actions et des enseignements au sein de la « Pro-A »

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ». Cette disposition ne s'applique pas lorsque la « Pro-A » vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, le présent accord de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, que sont ceux :

- soit bénéficiant de la dérogation à 36 mois ;
- soit qui visent des certifications listées dans l'article 7.3 du présent accord.

Article 7.5 | *Prise en charge*

L'opérateur de compétences prend en charge, au titre de la section financière des actions de financement de l'alternance, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions et de l'enseignement, que sont les frais de transport et d'hébergement. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge globale de l'ensemble des frais pédagogiques et annexes engagés dans ce cadre.

Le présent accord prévoit en outre explicitement, en vertu de l'article L. 6324-5 du code du travail, qu'en complément la rémunération du salarié peut être prise en charge par l'opérateur de compétences au titre de la même section financière et dans les conditions déterminées par décret.

Article 7.6 | *Statut du bénéficiaire*

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A » (art. L. 6324-6). Les actions de la « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail (selon les modalités précisées dans l'article L. 6324-6). Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (L. 6324-8). Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (L. 6324-9).

Article 7.7 | *Tutorat*

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A » (art. D. 6324-2).

Article 8 | Suspension du CDI pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être utilisé pour la formation de certains personnels déjà salariés de l'entreprise. En effet le contrat à durée indéterminée d'un salarié peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

Au terme du contrat d'apprentissage, l'employeur organisera un entretien afin de traiter des évolutions possibles au sein de l'entreprise en lien avec l'apprentissage effectué par le salarié.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme recherché.

Le contrat d'apprentissage devra maintenir la rémunération du salarié prévue dans le CDI suspendu.

La réglementation générale du contrat d'apprentissage s'applique à cette situation particulière.

Article 9 | Compte personnel de formation coconstruit

Le CPF est un dispositif à l'initiative du salarié. Il est présenté dans la partie suivante. Cependant il est rappelé ici que l'employeur peut prendre l'initiative de soutiens en la matière.

La co-construction des projets de CPF entre l'employeur et le salarié est encouragée par la loi et par la branche, et est favorisée notamment par les abondements complémentaires de l'employeur.

Partie | Formation des salariés à leur propre initiative

Article 10 | Compte personnel de formation

Article 10.1 | Objet du CPF

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, puis de les mobiliser sous certaines conditions pour bénéficier d'une formation ou d'une action éligible. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, à l'accroissement de l'employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

Cette formation ou cette action peut être :

- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou un bloc d'une telle certification ;
- une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique (RS), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- une action de formation pour créateurs ou repreneurs d'entreprises portant sur leur projet de création ou de reprise ;
- 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.

Article 10.2 | Bénéficiaires du CPF

Le CPF s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (et par dérogation aux apprentis de 15 ans et plus) dès son entrée sur le marché du travail et ce quel que soit son statut (salarié, travailleur indépendant, agent public, demandeur d'emploi, etc.).

Il est fermé à la date de valorisation de ses droits à la retraite, sauf pour les activités bénévoles et de volontariat que la personne exerce au-delà de cette date.

Article 10.3 | Alimentation du CPF

Les CPF des salariés sont alimentés chaque année au premier trimestre en fonction de leur temps de travail de l'année précédente :

- durée supérieure ou égale à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail : 500 € par an à concurrence de 5 000 € ; porté à 800 € par an à concurrence de 8 000 € pour les salariés n'ayant pas atteint un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) ;
- durée inférieure à 50 % : proratisation de ces mêmes droits sur le temps de travail.

Les heures acquises jusqu'au 31 décembre 2019 au titre du CPF et du droit individuel à la formation (DIF) ont été converties en euros à raison de 15 euros par heure.

Article 10.4 | Abondements complémentaires du CPF

Un accord d'entreprise ou de groupe peut prévoir des modalités plus favorables d'alimentation annuelle systématique du CPF.

Par ailleurs lorsque les droits inscrits sur le CPF sont insuffisants pour couvrir le coût de la formation, ils peuvent être complétés par des abondements financés par le titulaire, l'employeur et plusieurs organismes selon les situations. Ces abondements ne sont pas comptabilisés dans le plafond des droits (de 5 000 € ou 8 000 €). Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir les formations éligibles et les publics prioritaires d'un tel abondement, en particulier les salariés les moins qualifiés, ceux exposés à des risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, ceux s'étant absentés pour soutien d'un enfant ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, et ceux à temps partiel.

Il existe plusieurs autres cas d'abondements réglementaires, dont :

- l'abondement correctif de 3 000 € dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre que celles conditionnant l'exercice d'une activité ;
- l'abondement de 3 000 € des salariés licenciés par suite du refus d'une modification particulière de leur contrat de travail ;
- l'abondement de 7 500 € en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 10.5 | Mobilisation du CPF

Le site officiel moncompteformation.gouv.fr permet au bénéficiaire de connaître le montant de ses droits, les formations auxquelles il peut recourir, les financements possibles, les modalités d'accès à des services complémentaires dont le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur, qui doit intervenir au minimum 60 jours avant la formation si elle dure moins de 6 mois (et 120 jours au-delà de 6 mois). L'employeur répond dans les 30 jours calendaires ; au-delà l'absence de réponse vaut acceptation.

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 11.1 | *Objet du PTP*

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet à un salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet, pendant ou hors temps de travail. Il peut en outre bénéficier d'un droit à congé et du maintien de sa rémunération pendant la durée de la formation.

Le PTP se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), mais ses contours et modalités d'accès ont évolué. Le PTP est une modalité particulière de mobilisation du CPF. Les formations éligibles sont ainsi celles du CPF, dès lors qu'elles sont certifiantes (enregistrées au RNCP – complètes ou par blocs – et au répertoire spécifique) et qu'elles ont une visée professionnelle cohérente avec le projet de changement.

Article 11.2 | *Bénéficiaires du projet de transition professionnelle*

Les bénéficiaires salariés du secteur privé doivent avoir sauf exception pour ancienneté à la date entrée en formation :

- pour ceux en CDI, 24 mois minimum en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise actuelle ;
- pour ceux en CDD, 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, et le dernier contrat doit être un CDD.

Article 11.3 | *Mobilisation du PTP*

Le dossier de demande de financement est déposé auprès de l'association transition pro de la région du salarié demandeur. Il est complété par le salarié, l'organisme de formation et l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence dans les mêmes délais que pour tout CPF (voir article 10.5). L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ou pour raison d'effectifs simultanément absents. Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire du PTP peut, en cas d'accord de transition Pro, bénéficier d'une rémunération, plafonnée selon des critères de durée de formation notamment. Il peut également bénéficier de frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation.

Partie | Dispositifs d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance

Préambule | Objectifs de ces dispositifs

Ces dispositifs permettent d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, interne ou externe à l'entreprise, en les aidant notamment à faire le bilan de leur situation, en les assistant dans l'éclairage de leurs perspectives et le montage de leur projet, en reconnaissant officiellement leurs compétences.

Article 12.1 | Entretien professionnel

Le salarié bénéficie périodiquement d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet d'entretenir la motivation du salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle. Il doit être distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Sa fréquence est de deux années, en référence à l'ancienneté du salarié ; il doit en outre être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité après une période d'interruption (définie au 2^e alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail).

Devant être l'occasion d'un échange équilibré entre le salarié et sa hiérarchie, l'entretien se déroulera pendant le temps de travail, dans un endroit calme et isolé. Le représentant de l'employeur doit avoir la capacité d'engager l'entreprise. Ce dernier pourra bénéficier préalablement d'une formation pour garantir le bon déroulement de l'entretien professionnel.

Pour être acteur de son entretien professionnel, le salarié est informé, au moins 15 jours avant, de son déroulement et de ses objectifs, notamment :

- de la liste des points qui seront abordés au cours de l'entretien ;
- des dispositifs de formation, d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance auxquels les salariés de la branche peuvent recourir, sous la forme par exemple des supports de communication pédagogique disponibles sur le site de l'OPCO.

Le salarié de son côté peut faire connaître à son employeur, 15 jours avant l'entretien, les sujets qu'il souhaite aborder.

Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ; l'évaluation de son employabilité ; la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses savoir-faire ou de renforcer sa qualification ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ; l'indication de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle, ainsi qu'au CPF et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus, dont les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les conditions de réalisation de la formation et leurs aménagements possibles en application des dispositions sur le hors temps de travail.

Dans un délai d'un mois calendaire date à date, les conclusions de l'entretien ainsi que les éventuels engagements pris par l'entreprise sont formalisés sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

Article 12.2 | *État des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié*

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet d'apprécier s'il a :

- 0° : bénéficié des entretiens professionnels prévus ;
- 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 entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire (cf. 5^e tiret de l'article 5.1 Objet du PDC), son CPF est abondé selon des conditions réglementaires (cf. premier tiret de l'article 12.4 Abondements complémentaires du CPF).

Un accord collectif d'entreprise peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'un abondement du CPF, qui peut aussi prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du présent article ainsi qu'une autre périodicité des entretiens professionnels.

Article 13 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles de son bénéficiaire, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée varie selon les besoins du bénéficiaire et est au maximum de 24 heures, généralement répartis sur plusieurs semaines. Il comporte en général 3 phases :

- en préliminaire, l'analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire, la définition des modalités de déroulement ;
- une investigation permettant au bénéficiaire de construire son projet, d'en vérifier la pertinence ;
- une conclusion lui permettant de s'en approprier les résultats, de recenser les moyens pour favoriser la réalisation de son projet et d'en définir les modalités. Le bilan se termine par la présentation au bénéficiaire de ses résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ces éléments sont la seule propriété du bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés. Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont obligatoirement certifiés.

Le bilan de compétences est éligible au CPF. Lorsqu'il est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire comme pour tout CPF. Lorsqu'il est réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé. Il peut être aussi inclus dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, avec le consentement du salarié et la signature d'une convention tripartite avec l'organisme prestataire du bilan.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié ayant une ancienneté minimum de 3 années dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences, lequel se fera pendant le temps de travail.

Article 14 | Conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CÉP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Il constitue une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

Il est assuré par des opérateurs CÉP, saisis à l'initiative du bénéficiaire :

- Pôle emploi ;
- association pour l'emploi des cadres (Apec ;) ;
- une mission locale ;
- Cap emploi ;
- un opérateur choisi par France compétences.

L'offre de service du CÉP est définie par un cahier des charges ministériel, qui prévoit notamment deux niveaux de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ; un accompagnement personnalisé.

L'opérateur accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Le CÉP est gratuit. Il peut être proposé à distance.

Article 15 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet d'obtenir une certification professionnelle par la validation de l'expérience correspondante acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cependant certaines d'entre elles, notamment dans la santé, ne sont pas accessibles par la VAE.

Cette expérience d'au moins une année doit être en rapport direct avec la certification visée. Ces activités professionnelles peuvent avoir été exercées sous un statut salarié (CDI, CDD, intérim), non salarié, bénévole ou de volontariat, ainsi qu'au cours d'une des périodes en milieu professionnel présentées dans l'article 4 « autres dispositifs d'insertion dans l'emploi ou de mise en situation professionnelle ».

La VAE se déroule en 3 étapes :

- recevabilité de la candidature, par fourniture d'un dossier spécifique à l'organisme certificateur responsable de la certification visée ;
- accompagnement, facultatif mais conseillé. Il comprend des services modulables en fonction des besoins du candidat : un module de base comportant une aide méthodologique à la description de l'expérience, à la formalisation du dossier et une préparation à l'entretien avec le jury ou la mise en situation professionnelle ; une assistance à l'orientation et si pertinent à la recherche de financements pour la prise en charge d'une formation complémentaire. Selon les cas cet accompagnement peut être notamment pris en charge par le salarié, par son employeur sur le plan de développement des compétences ou la « Pro-A », par son compte personnel de formation. Il peut faire l'objet d'un congé VAE sur le temps de travail d'une durée de 24 heures ;

- évaluation des acquis de l'expérience, qui s'opère par trois biais : le dossier de validation constituée par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées, reliés aux contenus des référentiels de la certification visée ; une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée si elle est prévue par l'organisme certificateur ; l'entretien avec un jury qui a pour but d'apporter des précisions aux informations contenues dans le dossier. Le jury se prononce sur une validation totale, partielle ou un refus.

Partie | Égalité d'accès à la formation

Article 16 | Égalité d'accès entre les femmes et les hommes

En matière de formation professionnelle tout au long de la vie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite.

Ce principe de non-discrimination n'empêche pas la mise en place, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures transitoires prises au seul bénéfice des femmes, en vue de corriger les déséquilibres constatés à leur détriment dans l'accès à la formation, et à favoriser cet accès lors d'une reprise d'activité professionnelle interrompue pour motifs familiaux.

Ainsi les partenaires sociaux décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité. Ils fixent des indicateurs sur l'égalité à suivre par les entreprises, détaillés dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, daté du 11 mars 2010, modifié ou remplacé le cas échéant par ses versions ultérieures.

Article 17 | Égalité d'accès des personnes handicapées et assimilées

Les personnes handicapées et assimilées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification professionnelle.

La branche de l'optique-lunetterie a défini de telles actions au niveau conventionnel, précisées dans l'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 18 | Principe de non-discrimination en matière de formation

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de distribution d'actions de formation et de qualification, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ou de son temps de travail.

Article 19 | Égalité d'accès des représentants du personnel et des délégués syndicaux

Ces mandataires peuvent faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement grâce à la « certification relative aux compétences acquises dans

l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » enregistrée au répertoire spécifique (RS).

En effet cette certification est constituée de 6 domaines de compétences transférables, dénommés « certificats de compétences professionnelles (CCP) », accessibles unitairement par section d'examen auprès des centres AFPA agréés. Ces CCP permettent de certifier les compétences correspondantes et d'obtenir par équivalence un ou plusieurs blocs de titres professionnels enregistrés au RNCP.

Les actions nécessaires à l'obtention de la certification, notamment celles de positionnement, d'accompagnement, de formation et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Partie | Politique de certification

Du fait de l'importance de la certification en matière d'accès aux compétences et à leur reconnaissance, les partenaires sociaux de la branche de l'optique lunetterie renforcent leur implication dans ce domaine, notamment en saisissant les différentes possibilités que leur offre la législation et la réglementation.

Article 20 | *Évolution des diplômes et titres à finalité professionnelle ministériels de l'optique lunetterie*

Les partenaires sociaux de la branche de l'optique lunetterie entendent faire connaître leurs souhaits en matière de création, de révision ou de suppression de diplômes et de titres à finalité professionnelle ministériels portant sur les thématiques de l'optique lunetterie, ainsi que sur leurs référentiels. Ils font pour cela entendre leurs souhaits, formulés par une délibération de la CPNE-FP, auprès de leurs représentants au sein des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, siégeant dans la commission professionnelle consultative ministérielle chargée de se prononcer sur les diplômes et titres de la profession.

Les partenaires sociaux font pour cela notamment appel à l'appui technique aux branches professionnelles en la matière, dont l'OPCO a pour mission.

Article 21 | *Contrôle pédagogique des formations par apprentissage*

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les inspecteurs ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et d'experts désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.

Les experts de la branche professionnelle de l'optique lunetterie sont désignés, suite notamment aux demandes des recteurs d'académie, par la CPNE-FP pour une durée de 5 ans. Ces experts ne doivent pas exercer de fonction dans un CFA ni être membre d'une de leurs instances, la CPNE-FP devant être en mesure de l'attester.

Le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné. Il est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis. Les personnes chargées du contrôle peuvent se faire communiquer par les organismes contrôlés tous documents et pièces utiles au contrôle. Les modalités d'organisation et de fonctionnement des missions de contrôle pédagogique sont fixées par arrêté de chaque ministre certificateur pour les diplômes qui le concernent.

Article 22 | *Certifications de la branche*

Les partenaires sociaux poursuivent leur politique d'offre de certifications spécifiques à la branche de l'optique lunetterie. Cette offre se justifie dès lors qu'un besoin collectif significatif de certification des compétences existe dans la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière suffisamment adéquate, par une offre existante.

Les objectifs de telles certifications sont les suivants :

- faciliter l'intégration de nouveaux profils spécialisés, insuffisamment présents en sortie de formation initiale ou sur le marché du travail ;
- développer des compétences en lien avec un métier ou une fonction spécifique à la branche ;
- reconnaître les compétences des salariés de la branche acquises par l'expérience ;
- favoriser les projets d'évolution et la mobilité professionnelle au sein de la branche.

Ces certifications peuvent être des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP, visant l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un métier de la branche. Elles peuvent être aussi enregistrées au répertoire spécifique (RS) ; elles sont alors complémentaires à un métier, et relative à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier.

Le processus de création ou de modification significative d'une certification de la branche, sous l'égide de la CPNE-FP, peut comprendre notamment, suivant les cas :

1. Étude d'opportunité, permettant notamment d'éclairer le besoin, les flux potentiels, l'articulation avec les autres certifications existantes ;
2. Création ou modification des référentiels d'activités, de compétences et de certification, dont leur découpage en blocs le cas échéant ; mise au point des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation ;
3. Validation du principe et des modalités de la création ou modification par la CPNE-FP ;
4. Rédaction et signature par la CPPNI de l'accord de création ou de modification significative de la certification. Cet accord comporte au minimum l'intitulé de la certification, l'emploi ou les activités visées, la liste des blocs et le niveau visé (si RNCP), le ou les éventuels organismes délégataires de la mise en œuvre, l'éventuel répertoire dans lequel demander l'enregistrement ;
5. Développement de l'ensemble des outils opérationnels du déploiement de la certification, dont les supports de communication, les outils d'évaluation des compétences, la liste des organismes de formation habilités ;
6. Mise en œuvre des premiers parcours certifiants s'il s'agit d'une création, et enquête sur le devenir des candidats certifiés ;
7. Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique (RS) par la CPNE-FP.

Partie | Instances paritaires impliquées dans la formation

Article 23 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)*

Cette commission est chargée en particulier de la politique de la formation professionnelle de la branche. Sa composition, son fonctionnement, son règlement intérieur, l'indemnisation de ses membres, ses missions sont décrites dans l'annexe VI de la convention collective.

Article 24 | Section paritaire professionnelle (SPP)

Composée de représentants des employeurs et des salariés de la branche, la SPP de l'optique lunetterie propose au conseil d'administration de l'OPCO dont dépend la branche les conditions de prise en charge financières des formations prioritaires par la CPNEFP de la branche au titre de l'alternance, à travers le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), et au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 25 | Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 25.1 | Objectifs et missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux assurent la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les métiers exercés dans la branche de l'optique-lunetterie de détail, d'en déduire les conséquences pour les métiers, les besoins en qualification, en compétences et en formation.

Les partenaires sociaux ont recours à une structure permanente de veille, qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupes de travail...).

Les travaux de cette structure doivent permettre à la branche de définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 25.2 | Désignation de l'observatoire prospectif du commerce

Les partenaires sociaux ont confié ces missions à l'Observatoire prospectif du commerce de l'Opcommerce.

L'Observatoire réalise des études et développe des outils pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois, des métiers et des qualifications des branches professionnelles réunies au sein de l'Opcommerce. Grâce à la production de données statistiques, il joue un rôle clé auprès des branches professionnelles, mais aussi des entreprises, en leur permettant d'identifier l'impact des changements économiques et technologiques sur les organisations et la gestion des compétences des salariés. Les productions de l'Observatoire sont notamment les « Panoramas de branche », les « Repères et tendances », les « Cartographies des métiers », les Études thématiques (égalité professionnelle, intégration du handicap, alternance...), sectorielles et territoriales.

Article 25.3 | Fonctionnement du comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire formalise auprès de l'observatoire ses attentes, au travers d'un cahier des charges annuel, prenant en compte les aspects budgétaires.

La CPNE-FP assure le rôle du comité de pilotage.

Il rend un avis sur les résultats des travaux et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Le responsable de l'observatoire peut être invité aux réunions du comité de pilotage.

Article 26 | *Rôle des instances représentatives du personnel dans les entreprises, en matière de formation*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler quelques points clés en matière d'information, de consultation et de négociation au sein des entreprises en matière de formation.

Article 26.1 | *Information et consultation des représentants du personnel relatives à la formation professionnelle*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est régulièrement consulté et, à ce titre, est amené à formuler un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, ainsi que sur les conditions de travail et l'emploi.

L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre des consultations récurrentes du comité, est rassemblé dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Un accord d'entreprise en définit l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement. À défaut d'un tel accord, ces dispositions peuvent être définies, dans les entreprises de moins de 300 salariés, par un accord de branche. En l'absence de tout accord, ces dispositions sont définies par le code du travail, selon des modalités précisées pour les entreprises de moins de 300 salariés et pour celles de 300 salariés et plus. Le contenu comprend dans les deux cas, dans la rubrique de l'investissement social, un volet sur la formation. Il précise notamment les orientations en matière de formation, et le bilan des actions de l'entreprise sur l'ensemble des dispositifs de formation, précisées dans la réglementation.

Article 26.2 | *Négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels*

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (ou les entreprises communautaires ayant une entreprise ou un établissement d'au moins 150 salariés en France) et/ou dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager périodiquement une négociation sur trois thématiques : la rémunération et le partage de la valeur ajoutée ; l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail ; la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers (Inclue dans la négociation EPQVT). Chacune de ces négociations s'appuie sur chacune des 3 consultations du CSE. La GEPP doit s'articuler avec la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

À défaut de la conclusion d'un accord précisant le calendrier, la périodicité, les thématiques et les modalités de ces trois négociations, l'employeur doit engager tous les ans une négociation sur les deux premières thématiques, et tous les trois ans une négociation sur la troisième. Cette dernière porte, en matière de formation professionnelle plus particulièrement, sur :

- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation ;

- la formation et l’insertion durable des jeunes dans l’emploi, l’emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l’alternance, ainsi que les modalités d’accueil des alternants et des stagiaires et l’amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Partie | **Prise en charge de la formation professionnelle**

Article 27 | ***Participation financière des entreprises au développement de la formation***

Les entreprises participent au financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés et au financement de l’apprentissage et des formations technologiques et professionnelles par le biais de contributions exprimées en pourcentage de leur masse salariale.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de mettre en place par avenant une contribution conventionnelle si un tel besoin devait apparaître à l’avenir.

Article 28 | ***Opérateur de compétences***

Article 28.1 | ***Désignation***

Les partenaires sociaux rappellent la désignation de l’Opcommerce comme opérateur de compétences.

Article 28.2 | ***Fixation des niveaux de prise en charge des actions***

L’opérateur de compétences assure le financement des contrats d’apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche. France compétences est chargée d’émettre des recommandations sur les niveaux et les règles de ces prises en charge.

L’opérateur de compétences précise les règles de prise en charge des actions pour les autres dispositifs sous sa responsabilité, dont le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, la promotion et reconversion par l’alternance, le soutien aux tuteurs et maîtres d’apprentissage, etc., dans le respect des règles réglementaires et en tenant compte des orientations souhaitées par les branches.

Article 28.3 | ***Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles***

Les partenaires sociaux de la branche de l’optique lunetterie entendent, conformément au code du travail, ouvrir la possibilité pour l’Opcommerce de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, peuvent demander à l’Opcommerce de participer au financement de leur plan de développement des compétences des salariés en vue de s’assurer de leur maintien dans l’emploi. L’entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de deux ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge en vigueur.

En fonction des orientations souhaitées par la branche, le conseil d’administration de l’Opcommerce détermine les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés éco-

nomiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opcommerce.

Partie | Vie de l'accord

Article 29 | *Suivi de l'accord*

Le présent accord est suivi selon les modalités réglementaires en vigueur.

Article 30 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Article 31 | *Signature, notification, dépôt, extension*

Le présent avenant est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 12 mai 2022 au jeudi 26 mai 2022 inclus. À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet avenant, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)