

Avenant du 5 avril 2023
à l'accord du 10 décembre 2015
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2350702M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant modifie et remplace les dispositions suivantes de l'accord du 10 décembre 2015

■ Le préambule est remplacé comme suit :

« Le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a amorcé une nouvelle réforme de la formation professionnelle, avec pour principal objectif de changer la gouvernance du système de formation et les interactions entre les différents acteurs.

La nouvelle organisation de la formation professionnelle répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif est de développer l'envie de se former des salariés et de fournir aux entreprises un outil au service de leur performance.

Pour cela, la réforme de la formation professionnelle agit à deux niveaux :

- elle favorise l'acquisition de compétences en lien avec les réalités économiques ;
- elle simplifie les démarches et les obligations légales liées à la formation professionnelle.

Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent continuer à se mobiliser afin de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations et des évolutions

économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences.

La branche du recyclage a déjà engagé depuis quelques années de profondes mutations en matière de professionnalisation des ressources humaines compte tenu de l'évolution des facteurs suivants :

- renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération ;
- cadre réglementaire en pleine évolution ;
- évolutions des comportements, démarche écologique – développement durable ;
- raréfaction des ressources naturelles, énergie, coût du transport, émission de CO₂... ;
- accroissement de la concurrence nationale, européenne et mondiale ;
- concentration du secteur.

Désignation de l'OPCO

Les parties signataires rappellent leur décision de désigner OPCO 2i comme OPCO de branche.

Pour mettre en œuvre la politique emploi formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée au sein de l'OPCO. »

Article 3 Le contrat de professionnalisation

L'article 3 est modifié comme suit :

« Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) ;
- les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier :

- lorsqu'elles souhaitent préparer une certification inscrite au RNCP (notamment un diplôme ou titre à finalité professionnelle), un CQP ou un CQPI et des formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains métiers de la branche et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire (= niveau bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, peu importe leur âge.

Durée des actions de formation

La durée des actions de formation et assimilées (enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

La durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
 - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2nd 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 définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
 - les bénéficiaires des minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;
 - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
 - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - un CQP de la branche ou un CQPI ;
 - et des formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. »

Article 4 Professionnalisation

L'article 4 est modifié comme suit :

« Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Les parties signataires souhaitent poursuivre l'engagement réalisé depuis plusieurs années autour de la certification. Elles rappellent que cette démarche est construite autour de plusieurs objectifs :

- développer le professionnalisme des salariés pour gagner en qualité, en productivité et en compétitivité ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés par l'obtention d'une certification ;
- fidéliser, améliorer l'image de l'entreprise et faciliter les recrutements en offrant des perspectives d'évolution via le CQP ;
- structurer la montée en compétence des salariés.

Les parties confient à la SPP, en lien avec la CPNEFP le soin de mobiliser les financements nécessaires au développement de ces certifications. »

Article 5 Le compte personnel de formation

L'article 5 est modifié comme suit :

« Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de

ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Par exception au principe mentionné ci-dessus, le compte personnel de formation (CPF) peut continuer d'être alimenté même lorsque son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, et ce au titre des activités bénévoles et de volontariat qu'il exerce.

Le compte personnel de formation (CPF) s'adresse à :

- toutes les personnes de 16 ans et plus ;
- par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés ;
- le compte personnel de formation (CPF) est fermé à la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce.

Dès 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidés leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

Les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet sur l'ensemble de l'année, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet. »

Article 6 Le bilan de compétences

L'article 6 est modifié comme suit :

« Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le bilan de compétences est ouvert aux salariés des entreprises :

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation :

- lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
- lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement : le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. »

Article 7 L'entretien professionnel

L'article 7 est modifié comme suit :

« Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque 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 aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Une capitalisation des entretiens professionnels permet à l'entreprise d'asseoir son plan de développement des compétences, de mieux penser le lien entre sa stratégie économique et les aspirations et les potentiels de ses salariés, d'articuler son action avec la mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation (CPF), mais aussi d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

■ Salariés bénéficiaires :

Sont visés tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit leur contrat de travail.

En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

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

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

■ La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur.

- L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :
 - au retour de congé maternité ;
 - au retour de congé parental d'éducation ;
 - au retour d'un congé de proche aidant ;
 - au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
 - au retour d'un congé d'adoption ;
 - au retour d'un congé sabbatique ;
 - au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
 - au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie ;
 - à l'issue d'un mandat syndical. »

Article 8 Insertion des jeunes

L'article 8 est modifié comme suit :

« Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat en alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation de l'alternant à son poste de travail.

L'employeur doit ainsi permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Maître d'apprentissage, tuteur

Les parties rappellent que :

- la mission s'exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d'une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;
- tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels :
 - des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne ;
 - des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles ;
 - des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire effectuant des périodes de stages en entreprise ou salarié, au titre d'un contrat d'apprentissage.

Les parties signataires soulignent les enjeux du tutorat pour les parties prenantes :

Pour l'entreprise :

- accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et l'autonomie professionnelle.

Pour le salarié :

- faciliter l'acquisition des compétences ;
- maîtriser rapidement les pratiques professionnelles et les savoir-être attendus par l'entreprise ;
- sécuriser son parcours de formation.

Pour le tuteur :

- valoriser son savoir-faire ;
- diversifier ses activités ;
- développer des compétences relationnelles et pédagogiques. »

Article 9 Validation des acquis de l'expérience

L'article 9 est modifiée comme suit :

« La VAE est accessible à toute personne justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ou d'un bloc de compétences d'une telle certification. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis, en particulier pour les salariés de la profession qui éprouvent des difficultés à acquérir, par les voies traditionnelles, un diplôme ou un titre professionnel. Elles rappellent que les salariés de la branche disposent d'un savoir-faire unique qu'il convient de valoriser dans une démarche de validation. »

Article 10 Passeport d'orientation, de formation et de compétences

L'article 10 est modifié comme suit :

« Le passeport de compétences est destiné à valoriser l'ensemble des expertises acquises par le salarié au cours de son parcours de formation initiale et continue, ainsi que de son parcours professionnel. Il repose sur la collecte de toutes les données individuelles relatives aux certifications, titres et diplômes obtenus par les titulaires ainsi que sur l'intégration des données sociales des actifs afin de retracer leur carrière. Il est personnel et confidentiel et son partage et/ou utilisation est à la main exclusive de son titulaire.

Il est utile aux titulaires dans leurs démarches de recherche d'emploi mais aussi dans leur accompagnement et leur orientation, y compris dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Il est donc essentiel pour optimiser les démarches de formation continue de chacun. »

Article 12 Dispositions financières

L'article 12 est modifié comme suit :

« Conformément à l'article L. 6131-1 code du travail, les employeurs concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- 1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- 3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6242-1 ;

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6. »

Article 13 Les modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord

L'article 13 est modifié comme suit :

« Les signataires décident :

De procéder à un suivi régulier de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par OPCO 2i. Ils confient ce suivi à la SPP et à la CPNEFP. »

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de spécificités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt. Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 avril 2023.

(Suivent les signatures.)