

Avenant n° 89 du 19 septembre 2023

relatif à la modification de la convention collective
(Chapitre IX « Formation professionnelle »)

NOR : ASET2351120M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la filière du golf, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans un contexte de poursuite des évolutions sociétales, numériques, technologiques et de l'accélération de la transition écologique.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels, et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

À ce titre, les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 modifient l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

La politique de formation continue déployée au sein de la branche professionnelle du golf vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi ;
- de faire écho à l'apparition de nouvelles techniques voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession, elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux enjeux écologiques nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de développement des compétences des entreprises.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes.

Article 1^{er} | Révision des articles 9.1 et suivants

Ces articles sont supprimés et remplacés comme suit :

« 9.1. Accès aux dispositifs de formation

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

9.1.1. Dispositifs de formation

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 septembre 2018 (articles L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de développement des compétences prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, la promotion ou reconversion par l'alternance et le dispositif de transition professionnelle.

9.1.2. Conseil en évolution professionnelle

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, Cap emploi pour les personnes en situation de handicap et l'organisme désigné régionalement après avis du CREFOP. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

9.1.3. Entretien professionnel

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les deux ans, d'un entretien professionnel qui doit lui permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle notamment en

termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien d'évaluation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou au terme d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L. 6315-1-II. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail, et d'apprécier si le salarié a suivi au moins une action de formation non obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

9.2. Contribution des entreprises

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

9.2.1. Assiette des contributions et échéance de versement

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement aux Urssaf la contribution légale due en application des articles L. 6331-1 ou L. 6331-3 et suivants du code du travail.

9.2.2. Contribution légale

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue (définie à l'art. 9.2.1) ou à 0,44 % de l'assiette retenue (définie à l'art. 9.2.1) spécifiquement pour les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Pour l'ensemble des établissements exceptés ceux situés dans les trois départements mentionnés précédemment, elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,59 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09 % de la même assiette.

À noter, les établissements situés dans les trois départements mentionnés précédemment (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle) ne sont pas redevables du solde de la taxe d'apprentissage.

9.2.3. Financement du compte personnel de formation des salariés en CDD

Pour financer le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée en application de l'article L. 6331-6 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année. Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

9.2.4. Contribution conventionnelle mutualisée

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du golf verseront chaque année.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :

■ 0,25 % du montant des rémunérations brutes versées aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour toutes les structures.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS. À partir de l'année 2025 la branche pourra confier cette collecte à son OPCO ou à l'Urssaf selon l'évolution réglementaire. Cette décision relèvera de la décision de la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles.

Ces versements sont mutualisés et gérés dans une section professionnelle spécifique au sein de l'AFDAS. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, quel que soit le seuil d'effectif.

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée ; les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par ces fonds mutualisés est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

9.2.5. Contribution volontaire

Toute structure, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de la structure et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou conventionnelle.

9.3. Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée notamment pour financer ou cofinancer :

- des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise au bénéfice de salariés ;
- des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;

- des actions de formations réalisées dans le cadre de la promotion ou reconversion par l’alternance et plus généralement des actions de formation réalisées en alternance ;
- des formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation, dans le cadre d’une politique d’abondement défini par la branche ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- des actions de tutorat dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ou d’une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d’apprentissage ;
- des actions d’appui-conseil pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- des actions qui participent au développement des compétences des salariés.

Les formations réalisées dans le cadre d’un plan de sauvegarde de l’emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d’actions bénéficiant aux entreprises et salariés de la branche du golf, au sein de l’AFDAS, et reste entièrement acquise à la branche. Elle est gérée au sein d’une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre à la branche. La commission, après discussions avec la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), définira chaque année les actions financées prioritairement par cette contribution conventionnelle.

9.4. Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles (dite CGC) propre à la branche est constituée paritairement selon les dispositions de l’accord constitutif de l’AFDAS du 1^{er} avril 2019 déclinées ci-après. La commission est composée des représentants titulaires des organisations syndicales et des organisations d’employeurs représentatives dans la branche. Chaque collège dispose, en sus, d’un nombre égal de suppléants qui n’ont voix délibérative qu’à l’occasion de leur suppléance.

La commission comprend un nombre égal de représentants des organisations syndicales des salariés et d’employeurs, représentatives au niveau de la branche professionnelle. La composition prend en compte la mesure de la représentativité des différentes organisations syndicales et des organisations d’employeurs qui la composent au moment de sa constitution. Le mandat des titulaires et suppléants est de quatre ans selon une temporalité correspondant à celle du mandat des membres du conseil d’administration de l’AFDAS. Les membres de la commission peuvent éventuellement s’accorder pour démissionner en cours de mandat et pour permettre de nouvelles désignations, par exemple, après une nouvelle mesure de la représentativité. Le quorum est atteint si la moitié des membres par collège sont présents ou représentés et, à défaut, la commission de gestion de la contribution conventionnelle ne peut pas se réunir. Les propositions de décisions de la CGC sont prises à la majorité des membres présents ou représentés (hors abstention, votes blancs ou nuls). La présidence et la vice-présidence de la CGC est assurée alternativement chaque année par le président du collège employeurs et le président du collège salariés (changement au 1^{er} janvier) sachant que le président de chaque collège est désigné pour la durée de l’ensemble du mandat.

Cette commission est chargée d’instruire et d’arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l’affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d’administration et de l’AFDAS. À ce titre, elle est chargée

de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord. Elle a donc pour missions :

- de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée ;
- d’assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l’AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l’équilibre de l’affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d’accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s’appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l’AFDAS ;
- d’examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

La commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d’utilisation de cette contribution conventionnelle. »

Article 2 | Révision de l’article 9.5

L’article 9.10 « Le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l’alternance (Pro-A) » tel que prévu par l’article 1^{er} de l’avenant n° 80 du 2 octobre 2020 devient l’article 9.5.

Article 3 | Révision de l’article 9.6

L’article 9.11 « Observatoire des métiers » devient l’article 9.6 et est modifié comme suit :

« Afin d’accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation, les salariés dans leurs projets professionnels ainsi que les partenaires sociaux dans leur politique d’emploi et de formation au sein de la branche un observatoire des métiers et qualifications est mis en place.

L’observatoire doit être un outil de connaissances et d’informations sur les évolutions des emplois et des qualifications. Il a notamment pour objet de recueillir et analyser les informations les plus fiables sur la situation de l’emploi et de la formation afin d’anticiper les évolutions de l’emploi, des compétences et les besoins de formation dans le secteur du golf.

Le financement des travaux de cet observatoire sera assuré par un budget défini par l’OPCO de la branche au titre de ses frais d’information et de mission dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur. »

Article 4 | Suppression des articles 9.7 à 9.12

Les articles 9.7 « Congé individuel de formation », 9.8 « Prise en charge des frais de formation », 9.9 « Reconnaissance des qualification acquises », 9.10 « Le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l’alternance (Pro-A) » (qui devient l’article 9.5), 9.11 « Obser-

vatoire des métiers » (qui devient l'article 9.6) et 9.12 « Droit individuel à la formation » sont supprimés.

Article 5 | Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dès sa conclusion et, à compter du 1^{er} janvier 2024 pour l'article 9.2.4 relatif aux contributions conventionnelles. Ainsi, le premier versement des contributions conventionnelles sera effectif en 2025 sur l'ensemble des rémunérations telles que définies à l'article 9.2.1 ci-dessus, versées en 2024. En ce sens entre le 1^{er} janvier 2024 et la première collecte de la contribution conventionnelle, l'AFDAS fait l'avance des financements nécessaires à la mobilisation par les structures employeurs (entreprises, associations) de la contribution conventionnelle, dans la limite d'une anticipation budgétaire, réalisée par ses soins.

Article 7 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier la possibilité de réviser les dispositions du présent avenant lors de chaque CPNEF qui suivra la présentation du rapport de gestion de l'OPCO (AFDAS).

Article 8 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Levallois-Perret, le 19 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)