

Accord professionnel

MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

Accord du 22 juin 2023

relatif à la mise en œuvre de la reconversion
ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : AGRS2497014M

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

Fédération nationale des employeurs de la mutualité sociale agricole FNEMSA,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFTD ;
Syndicat national de la coopération, du conseil, de la mutualité et de la protec-
tion sociale agricoles CFE-CGC SYNAPSA ;
UNSA agriculture et agroalimentaire UNSA2A ;
Fédération des employés et cadres FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), la liste des certifications professionnelles éligibles et les conditions d'actualisation de celle-ci, dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences en MSA.

Ce dispositif créé par la loi du 5 septembre 2018 permet à la MSA de proposer une formation en alternance composée de périodes de formation théorique en centre de formation et de phases d'activités en entreprise favorisant le développement des compétences et de l'employabilité des salariés.

Le présent accord vise à préciser les dispositions de reconversion ou de promotion par l'alternance dites Pro-A figurant à l'article 6.5 de l'avenant n° 2 du 10 novembre 2021 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle portant révision de l'accord du 2 août 2005.

Cet accord a pour objet de renforcer les possibilités pour les organismes MSA d'anticiper les métiers de demain et de fidéliser les salariés par la mise en œuvre de mesures d'accompagnement s'inscrivant dans l'orientation RH n° 2 du projet stratégique MSA 2025 du volet ressources

humaines : « Anticiper les métiers de demain et développer l'employabilité des salariés MSA en cohérence avec les objectifs stratégiques ».

Cet accord « Pro-A » traduit la volonté de la MSA d'accompagner au mieux ses salariés afin de :

- garantir l'adéquation entre les compétences des salariés et les objectifs de l'Institution par la mise en œuvre et le suivi d'une gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) ;
- renforcer la professionnalisation des salariés en faisant de l'accès à la qualification une priorité de la politique institutionnelle de formation professionnelle ;
- favoriser les actions de professionnalisation des salariés par la mobilisation et la mise en œuvre d'un dispositif adapté d'alternance ;
- permettre aux salariés de devenir des acteurs à part entière de leurs parcours professionnels.

Article 1^{er} | *Objet du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)*

Le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) 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 ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience en vue d'acquérir une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (art. L. 6324-1 du code du travail).

Ce dispositif permet également de sécuriser les parcours professionnels des salariés et de développer leur employabilité en favorisant le développement de leurs compétences.

Article 2 | *Publics concernés*

Le dispositif Pro-A s'adresse aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant à un niveau Bac + 3.

Les salariés concernés sont :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ou placés en position d'activité partielle (art. L. 5122-1 du code du travail) ;
- ou en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

L'employeur veillera à ce qu'au terme de la période d'insertion d'un CUI CDI, le salarié bénéficie pleinement du statut du CDI.

Article 3 | *Certifications éligibles*

Afin d'identifier les certifications éligibles au dispositif Pro-A, un certain nombre de facteurs tels que, notamment, les fortes mutations des activités et le risque d'obsolescence des compétences des salariés en MSA ont été pris en compte.

Les modalités d'identification des certifications sont précisées dans l'annexe 1 du présent accord (Informations justifiant la mise en place du dispositif Pro-A dans la branche MSA et expliquant le choix des certifications professionnelles éligibles au dispositif).

3.1. Détermination des certifications éligibles

Le dispositif Pro-A est éligible pour :

- des actions permettant l’acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA ou CléA numérique) ;
- des actions visant une certification professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les certifications concernées sont définies par la branche et figurent dans la liste en annexe 2 du présent accord (Liste de branche des certifications éligibles au dispositif Pro-A).

Le choix des certifications figurant sur cette liste doit respecter les critères de forte mutation de l’activité et le risque d’obsolescence des compétences.

Les certifications visées peuvent être obtenues en formation ou dans le cadre de la validation d’acquis d’expérience (VAE).

3.2. Modalités de révision de la liste des certifications éligibles

La commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) est en charge de l’évolution de l’accord tandis que la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche est en charge du suivi et de l’évolution de la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A.

Afin d’être en adéquation avec l’évolution des besoins des organismes MSA, il est convenu de réaliser un bilan annuel en commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la liste des certifications professionnelles, pour envisager sa mise à jour et décider de l’opportunité de l’amender dans le cadre d’un avenant de l’accord Pro-A en commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI).

Toute modification de l’accord et toute évolution de la liste devront faire l’objet d’une information au CSE par chaque organisme.

La liste des certifications actualisées est adressée à l’opérateur de compétences (OPCO) de la branche de la MSA. Elle doit permettre à l’OPCO d’appliquer la prise en charge financière des dossiers engagés dans le cadre de ce dispositif conformément aux dispositions du présent accord, tenant compte des orientations stratégiques et financières décidées par l’OPCO de la branche MSA dans ses instances paritaires de gouvernance.

Article 4 | *Durée de la reconversion ou de la promotion par l’alternance dite Pro-A*

4.1. Durée du dispositif Pro-A

En fonction de la formation suivie, la durée du dispositif pourra être comprise entre 6 et 12 mois.

Elle pourra être prolongée jusqu’à 36 mois :

- pour les salariés de 16 à 25 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 ;
- pour les salariés bénéficiant d’un contrat unique d’insertion (CUI) à durée indéterminée.

Aucune durée minimale n’est applicable aux actions d’acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA) ainsi qu’aux actions entrant dans le cadre d’une VAE.

4.2. Durée de la formation

La durée de formation en organisme de formation, à l'exclusion des heures d'activité en entreprise, est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif avec un minimum de 150 heures.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation.

Article 5 | *Mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A*

Le dispositif Pro-A est mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord est conditionné par :

- la conformité de la demande aux conditions énoncées dans le présent accord ;
- la présence d'un effectif suffisant dans le service du salarié concerné au moment de la demande.

Il est possible pour l'employeur de reporter une fois une demande de Pro-A, quelle que soit la durée du dispositif.

La mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance nécessite :

- la conclusion d'un avenant au contrat de travail où il devra notamment être précisé la date de début du dispositif, sa durée totale, la durée des enseignements et la date des examens ;
- une formation en alternance intégrant, dans le cadre d'une progression pédagogique cohérente, des temps réguliers de formation en centre de formation et en entreprise ;
- la désignation d'un tuteur.

Article 6 | *Tutorat*

Le tutorat est une modalité d'accompagnement, proposée par l'employeur à l'attention du bénéficiaire du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dit Pro-A.

La désignation d'un tuteur est obligatoire.

Le statut du tuteur d'un salarié en Pro-A est le même que celui du tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

6.1. Organisation de la mission tutorale

Pour faciliter son évolution dans le dispositif Pro-A, le salarié en alternance doit bénéficier du soutien d'un tuteur, salarié volontaire de l'organisme, selon les conditions suivantes :

- le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- le tuteur peut accompagner jusqu'à deux salariés en alternance dans les organismes MSA.

6.2. Mission du tuteur

Le tuteur a pour rôle d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider l'alternant, de participer au suivi de la formation en liaison avec l'organisme de formation et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

En amont de l'accompagnement tutoral, un temps d'échange devra être organisé entre le tuteur, le salarié alternant et le service des ressources humaines de l'organisme.

Les objectifs de la mission tutorale seront définis au début de l'accompagnement tutoral, par le responsable hiérarchique avec l'appui du service des ressources humaines et seront partagés avec le ou les tuteurs.

6.3. Valorisation de la mission tutorale

Formation des tuteurs

Conformément aux dispositions légales (articles D. 6325-6 à D. 6235-10 du code du travail), l'employeur s'assurera que le salarié réalisant l'accompagnement tutoral d'un alternant bénéficie d'une formation à dès sa désignation.

La FNEMSA s'assurera périodiquement auprès des employeurs de la mise en œuvre de la formation.

Un guide du tuteur est également mis à sa disposition et présenté aux partenaires sociaux de branche dans le cadre de la CPNEFP.

Dans le cadre de la mise en place d'une alternance, les services des ressources humaines s'appuieront sur les outils mis à disposition par l'Institution.

Temps alloué à la mission tutorale

Afin d'exercer sa mission dans les meilleures conditions, le tuteur bénéficiera d'un temps dédié.

Le temps d'accompagnement mensuel sera d'une durée minimale d'une journée par alternant suivi.

Ainsi, le tuteur pourra consacrer une journée par mois à l'accompagnement tutoral, s'il suit un alternant, et deux journées par mois, s'il suit deux alternants.

Le service des ressources humaines de l'organisme et le manager veilleront à ce que son emploi du temps soit aménagé en conséquence.

Ces aménagements pourront être modifiés et ajustés, notamment en fonction du temps de présence effectif de l'alternant dans l'organisme MSA et du niveau de diplôme préparé.

Reconnaissance financière de la mission tutorale

Le tuteur bénéficiera d'une prime dont le montant et les modalités de versement seront identiques à celles prévues aux articles 5.1.1 paragraphe F et 5.1.2 paragraphe F de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et de compétences et à la formation professionnelle.

Article 7 | *Financement de la reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A*

L'OPCO désigné par la branche assure le financement du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance sur les fonds destinés au financement de l'alternance.

Dans ce contexte, conformément aux conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires du présent accord délèguent la détermination des règles et des modalités de prise en charge des actions de formation des salariés dans le cadre du dispositif Pro-A au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la branche.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être financés dans le cadre du montant forfaitaire sont les suivants :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement.

La rémunération et les cotisations sociales dues par l'employeur pour le salarié bénéficiaire de la Pro-A seront également prises en charge par l'OPCO de branche, sans que le montant total ne dépasse le coût horaire du salaire minimum Interprofessionnel de croissance (Smic).

Afin de s'assurer en amont du niveau de financement et de prise en charge des frais engagés, l'employeur pourra prendre attache directement auprès de la délégation régionale de l'OPCO de branche.

Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est à durée indéterminée.

Il prendra effet au jour de son agrément. Il ne constitue pas un engagement unilatéral de l'employeur mais un accord comportant comme conditions suspensives l'agrément ministériel et le respect des règles de validité relatives à la conclusion des accords collectifs prévues par la loi.

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les organismes concernés par le champ d'application.

Un suivi annuel de l'accord sera réalisé au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Toute modification de la liste des certifications définie à l'article 3 fera l'objet d'un avenant au présent accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Bobigny, le 22 juin 2023.

(Suivent les signatures.)