

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : **993** | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Protocole d'accord du 28 juin 2024

relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences
et à l'employabilité

NOR : ASET2450662M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'accord relatif à la formation professionnelle au développement des compétences et à l'employabilité dans les laboratoires de prothèse dentaire conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Préambule

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de

développer l'insertion dans la branche, de poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, les partenaires sociaux reconnaissent l'absolue nécessité de former les salariés de la branche.

Dans ce contexte, les parties signataires entendent rendre efficaces et opérationnels les dispositifs de formation qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des qualifications et des compétences des salariés, afin de sécuriser leurs parcours professionnels à court et moyen termes.

Par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, la branche a un rôle déterminant. Elle doit notamment :

- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- adapter les qualifications et les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emplois pour répondre aux besoins de la profession et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi ;
- accompagner et stimuler les entreprises pour répondre à ces enjeux.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle est un enjeu fondamental et une priorité commune à tous.

À travers cet accord, les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, celle-ci constituant, au même titre que la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité femmes/hommes.

Article 1^{er} | Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (art. L. 2253-1 du code du travail) ;
- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L. 2241-1 du code du travail) ;
- création de certifications professionnelles (art. L. 6113-4 du code du travail) ;
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L. 6332-14 du code du travail) ;
- gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 2241-12 du code du travail).

S'agissant de ce dernier point, conformément aux dispositions de l'article 40 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, la branche assure l'accompagnement des entreprises du secteur des prothésistes dentaires dans le cadre de la transition énergétique et écologique, notamment dans la mise en œuvre d'actions de formation dédiées.

Par ailleurs, tous les 3 ans, dans la branche et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, aux grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de développement des compétences, est engagée.

Enfin, pour remplir l'ensemble des missions que lui ont confié le législateur, la branche s'est dotée d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (dite

ci-après : « CPNEFP ») ainsi que d'une section paritaire professionnelle (dite ci-après : « SPP ») au sein de l'opérateur de compétences (dit ci-après : « OPCO »), lesquels rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (dite ci-après : « CPPNI »).

1.1. L'opérateur de compétences

Conformément à l'accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et étendu le 15 juillet 2019, les partenaires sociaux renouvellent leur volonté de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OPCO EP pour les entreprises de la branche des prothésistes dentaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO a pour missions :

1. D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
2. D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
3. D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
4. D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
5. De promouvoir les différentes modalités pédagogiques de formation existantes : en tout ou partie à distance, en situation de travail ;
6. De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent harcèlement au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
7. D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

1.2. La SPP

La SPP a pour principale mission de porter auprès de l'OPCO EP, les priorités définies par la CPNEFP.

En outre, la SPP est notamment chargée, dans son champ d'attribution et dans le cadre des orientations définies par sa CPNEFP :

- d'examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- d'assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- de participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche ;

- de superviser l’affectation des fonds confiés par l’OPCO par France compétences et le cas échéant, les fonds conventionnels.

Article 2 | Financement de la formation professionnelle

Les entreprises relevant du champ d’application du présent accord sont redevables chaque année des contributions légales et conventionnelle qui suivent :

2.1. Contributions légales

La contribution unique à la formation professionnelle et l’alternance est dédiée au financement de l’alternance, du conseil en évolution professionnelle, du plan de développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation (dit ci-après : « CPF ») et de la formation des demandeurs d’emploi.

Cette contribution est fixée comme suit :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 1,23 % de la masse salariale brute annuelle de l’année de référence ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1,68 % de la masse salariale brute annuelle de l’année de référence.

Elle est collectée par les Urssaf selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions du code du travail, toutes les entreprises sans considération d’effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l’année de référence, sont redevables d’une contribution spécifique destinée au financement du CPF de leurs salariés.

Cette contribution dite CPF-CDD, égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle de l’année de référence des seuls salariés sous contrat à durée déterminée est collectée par les Urssaf, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2. Contribution conventionnelle

Conscients de la nécessité d’actualiser en permanence les connaissances des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer une contribution conventionnelle en complément du versement des contributions légales.

La contribution conventionnelle au titre du développement de la formation, calculée sur la masse salariale brute annuelle de l’année de référence, est collectée par l’OPCO EP et mutualisée dans une section dédiée à cet effet. Elle est utilisée conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche.

Cette contribution est fixée au taux de 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, quel que soit l’effectif de l’entreprise.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle et de l’alternance sont déterminées selon les priorités de la CPNEFP des prothésistes dentaires, fixé dans un accord, dans la limite des plafonds annuels décidés par elle.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP et la SPP des prothésistes dentaires sur la base du chiffrage établi annuellement par l’OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l’OPCO.

L’intégralité des fonds issus de la contribution conventionnelle non engagés en année N sont réaffectés d’année en année et mobilisables suivant décision préalable de la CPNEFP transmise par la SPP.

Titre I^{er} Développer les qualifications et les compétences des salariés

La branche est un acteur essentiel, pour la détermination des qualifications et des compétences nécessaires aux salariés en relevant.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche. En conséquence, l'actualisation de leurs connaissances via la formation professionnelle est indispensable.

Article 3 | Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est l'un des principaux dispositifs permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation.

Le plan de développement des compétences regroupe également l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés.

Le plan de développement des compétences vise à :

- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre le maintien des salariés dans leur emploi, au regard notamment de l'évolution du marché du travail ;
- développer les compétences, notamment numériques ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme via notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins peuvent permettre d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (dit ci-après : « RNCP ») et visant à l'acquisition d'un ou de plusieurs blocs de compétences.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation permettant d'atteindre un objectif professionnel ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail, constitue une action de formation obligatoire toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires. *A contrario*, toutes les actions de formation ne répondant pas à cette définition, sont considérées comme étant non obligatoires.

Les actions de formation non obligatoire inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées en dehors temps de travail dans la limite de 150 heures. Pour les salariés cadres au forfait, le temps de formation en dehors du temps de travail ne peut excéder 10 % du forfait annuel.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps du travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail.

La CPNEFP communique annuellement à l'OPCO, les actions prioritaires retenues dans le cadre du plan de développement des compétences.

Dans le cadre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », l'OPCO peut prendre en charge le coût pédagogique des

actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences, la rémunération des salariés suivant leur formation pendant leur temps de travail et les éventuels frais annexes induits par le suivi d'une telle formation.

Sauf accord collectif d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le comité sociale et économique (dit ci-après : « CSE ») est informé et consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise.

Le CSE est destinataire, *a minima*, des informations suivantes :

- le bilan du plan de développement des compétences de l'année antérieure et de l'année en cours ainsi que du projet de plan de développement des compétences de l'année à venir ;
- le montant de l'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés ;
- les résultats de la politique de développement de compétences mise en œuvre.

Titre II La certification professionnelle

La branche rappelle que les certifications à finalité professionnelle font l'objet d'un enregistrement au RNCP tandis que les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires sont enregistrées au répertoire spécifique (dit « RS »).

Article 4 | Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Un CQP permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier, propre au domaine d'activité d'une branche considérée. Le CQP est par ailleurs un outil permettant de favoriser la mobilité interne ainsi que la promotion professionnelle des salariés. En conséquence, la grille de classification propre à la branche intègre les CQP créés par la CPNEFP.

Le certificat de qualification professionnelle (dit « CQP ») est créé par une ou plusieurs CPNEFP.

Seule la CPNEFP est compétente pour décider de créer un CQP au regard d'un dossier d'opportunité permettant d'apprécier la pertinence de cette création notamment celui de sa valeur d'usage et donc de sa reconnaissance d'un niveau de qualification transmis à la CPPNI pour validation.

Il est délivré par la branche professionnelle.

Les droits de propriété intellectuelle des CQP délivrés par la branche sont détenus par une association paritaire désignée par la CPNEFP à l'occasion de la création de cette certification. La CPNEFP peut, à tout moment, désigner une nouvelle personne morale qui se substitue à la précédente personne détentrice des droits de propriété du CQP concerné.

Le CQP peut être enregistré au RNCP ou au RS.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au RNCP ou au RS, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier de la validation des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'enregistrement au RNCP des CQP permet au titulaire de ces derniers l'accès à un niveau de qualification.

Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux salariés ;
- aux demandeurs d'emploi.

Le CQP peut se préparer :

- soit par la voie de la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF ou encore dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience (dit ci-après : « VAE »).

Pour chaque certificat de qualification professionnelle, les référentiels suivants sont élaborés paritairement :

- un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qualification visée, les activités/tâches et les compétences associées ;
- un référentiel de certification précisant les objectifs de la certification, les compétences à évaluer pour l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.

La validation et la délivrance du CQP sont organisées sous la responsabilité de la CPNEFP selon les modalités définies dans le référentiel de certification du CQP concerné. Lorsque le représentant d'une organisation syndicale de salariés est salarié d'une entreprise de la branche, l'employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence rémunérée pour participer au jury.

Les partenaires sociaux préconisent que tout membre de jury suive une formation à cette fonction afin d'en maîtriser les attendus.

Le secrétariat de la CPNEFP envoie aux candidats ayant validé leur parcours, un certificat signé du président et du vice-président de la CPNEFP mentionnant :

- le nom et prénom du candidat ;
- ses dates et lieu de naissance ;
- l'intitulé du CQP ;
- la date d'obtention du CQP ;
- le niveau de qualification professionnelle correspondant à la grille des classifications de la convention collective.

Titre III Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle

Article 5 | Le compte personnel de formation (CPF)

5.1. Principe du CPF

Le CPF est un compte individuel permettant à tout salarié de suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Le CPF est géré et financé par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du CPF : la Caisse des dépôts et consignations (ci-après désignée : « la CDC »).

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer les actions suivantes :

- les actions de formations sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par une attestation de validation de bloc de compétences d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par une certification ou habilitation enregistrée au RS comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve de pratique du permis de conduire ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de cette dernière ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de la seule initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie par le salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié et d'élaboration d'éventuels projets coconstruits.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier procède au maintien de la rémunération du salarié.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sous réserve que les compétences acquises par la formation présentent un intérêt pour l'entreprise, l'employeur peut consentir à un aménagement du temps de travail (formation sur tout ou partie du temps de travail, octroi de congés sans solde, etc.) afin de permettre au salarié de suivre sa formation.

5.2. Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année, proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié et dans la limite d'un plafond.

Ainsi, conformément aux dispositions des articles L. 6323-11 et R. 6323-3-1 du code du travail, une personne ayant réalisé au titre d'une année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Pour les salariés dont le temps de travail a varié au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur sont appliqués.

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- absence pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération ou d'un revenu de remplacement ;
- exercice du droit de grève ;
- exercice des mandats syndicaux.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continue d'acquérir un droit à CPF.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Lorsque le salarié mobilise son CPF pour financer une formation inscrite au PDC, la part financée par le salarié ne peut excéder 50 % du coût total de la formation hors maintien de la rémunération.

5.3. Abondements du CPF

Le CPF est abondé conformément aux dispositions légales.

La CPNEFP établie la liste des publics éligibles à l'abondement, des formations prioritaires ainsi que les montants de l'abondement octroyés.

Ces abondements peuvent être financés par la contribution conventionnelle. La CPNEFP fixe les modalités de ce financement.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité d'élaborer une politique interne de co-mobilisation CPF/plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique d'abondement du CPF, encourageant les salariés au développement de leurs compétences et au suivi de formations pertinentes pour le développement de l'entreprise.

L'entreprise est libre de définir les conditions d'un tel abondement, ces conditions pouvant notamment être liées à la certification préparée et/ou aux salariés concernés.

Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Les formations cofinancées par l'employeur et le salarié sont par principe, effectuées sur le temps de travail et sont donc considérées comme du temps de travail effectif, donnant lieu à maintien de rémunération et le cas échéant, au paiement d'heures supplémentaires ou sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, à une récupération des heures de formation suivies.

5.4. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, sans abondement de l'employeur et mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

En revanche, lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié sollicite au préalable une autorisation d'absence à son employeur dans les conditions légales et réglementaires.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 6 | *Projet de transition professionnelle*

Le projet de transition professionnelle a pour objet de permettre à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 24 mois en qualité de salarié discontinu ou non, au sein ou non de la même entreprise et justifier également de 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Les modalités de report ou de refus de l'employeur et de départ sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une prise en charge par l'OPCO est subordonnée à la validation préalable du projet par les associations « Transitions Pro » (ATpro).

Article 7 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être proposé à tous salariés. Le refus d'un salarié de réaliser un bilan de compétences, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Ce bilan peut être également résulter d'une démarche individuelle, via l'utilisation notamment de son CPF.

Dans ce cas le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse établi par l'organisme prestataire dont le salarié est seul destinataire. Ce bilan ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Article 8 | *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

8.1. Modalités d'accès à la VAE

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur, sous réserve du consentement du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 48 heures, consécutives ou non. Ce congé n'entraîne pas de diminution de rémunération.

8.2. Accompagnement de la branche

L'accompagnement VAE permet au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

L'accompagnement collectif est vivement encouragé par la branche.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience, notamment les VAE collectives avec un accompagnement par l'entreprise, par une communication et des financements dédiés sur les fonds conventionnels.

La CPNEFP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par la branche pour promouvoir et développer la VAE auprès des établissements et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO pour conduire cette mission.

Ainsi, une aide à la VAE est mise en place pour les entreprises, financée par la contribution conventionnelle.

Également, les salariés qui mobilisent leur CPF suite à une VAE, afin de financer des modules manquants, peuvent percevoir un abondement provenant des fonds conventionnels mutualisés. Le montant de cet abondement est défini par la CPNEFP et révisé annuellement. Il ne pourra en aucun cas être inférieur à 500 € par salarié, dans la limite du coût de la formation.

8.3. Participation au jury

Une autorisation d'absence avec maintien de la rémunération est accordée aux salariés appelés à participer un jury de VAE. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent en demander la prise en charge à l'OPCO EP. Les frais annexes, tels que l'hébergement, le déplacement et la restauration peuvent également être pris en charge par l'OPCO.

Article 9 | *Conseil en évolution professionnelle*

Le conseil en évolution professionnelle accompagne toute personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour, à savoir :

- le Pôle emploi ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC), pour les salariés ayant le statut de cadre ;
- une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les organismes de placement spécialisés dénommés « Cap emploi », pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétence dans chaque région.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

Toutefois, un salarié peut également de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP habilité ci-dessus.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

Article 10 | Formation en contexte de difficultés économiques

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO peut prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pour une durée maximale de deux ans.

Les « difficultés économiques conjoncturelles » pourraient notamment être rencontrées dans les situations suivantes :

- l'augmentation des cotisations sociales et patronales et/ou charges fiscales, qui engendrent des difficultés économiques pour les entreprises concernées ;
- l'interdiction à l'échelle européenne ou nationale d'utiliser certains matériaux sans proposition de substitut ;
- les investissements induits par la transition écologique s'agissant notamment des changements et recyclages de matériaux nécessaires à l'activité des prothésistes dentaires, qui engendrent des difficultés économiques pour les entreprises concernées.

Par ailleurs, la CPNEFP peut identifier une situation de difficultés économiques conjoncturelles démontrée par des indicateurs de marché fiables et relatifs à la branche.

Titre IV Assurer l'égalité d'accès à la formation

Article 11 | Entretien professionnel et entretien de bilan du parcours professionnel

Les entretiens professionnels bénéficient à tous les salariés, sous réserve de la condition relative à l'ancienneté, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD et/ou CDI à temps complet ou partiel, contrat en alternance, etc.).

S'agissant des entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels auxquels il avait le droit (entretiens prévus au cours du cycle de six années et entretiens de reprise, le cas échéant) et d'une action de formation non obligatoire au cours d'une période de 6 années, son CPF sera abondé de 3 000 euros.

Le CSE est informé et consulté s'agissant de la mise en œuvre des entretiens professionnels et des entretiens de bilan du parcours professionnel lors de la consultation annuelle portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À cet égard, l'employeur réalise chaque année un bilan quantitatif, qualitatif et prospectif des entretiens professionnels qu'il transmet pour information et consultation à son CSE, le cas échéant.

11.1. Entretien professionnel

L'entretien professionnel est organisé une fois tous les 2 ans, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Cet entretien comporte des informations relatives à la VAE, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au CEP.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail ni de l'entretien professionnel de bilan du parcours professionnel réalisé tous les 6 ans et visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail et faisant l'objet des développements ci-après. Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé de proche aidant, 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 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Le salarié est informé *a minima* 8 jours ouvrés avant la tenue de l'entretien, afin de s'y préparer.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu signé du salarié et de la personne ayant conduit l'entretien, dont un exemple est annexé au présent accord (cf. annexe 2). Une copie est remise au salarié.

11.2. Entretien de bilan du parcours professionnel

L'entretien de bilan du parcours professionnel a pour objet notamment de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Sans qu'aucune sanction ne soit encourue pour l'entreprise, cet état des lieux permet pour autant d'observer si le salarié a bénéficié au cours des six dernières années du/des entretien(s) professionnels auxquels il a droit et d'apprécier s'il a :

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

L'entretien de bilan du parcours professionnel a lieu une fois tous les 6 ans et donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié, dont un modèle est annexé au présent accord (cf. annexe 3), signé du salarié et de la personne ayant conduit l'entretien et dont une copie est remise au salarié.

Article 12 | Personnes en situation de handicap

La CPNEFP se fixe pour objectif de construire une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap.

Article 13 | Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux émettent la volonté commune de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à proposer des actions visant à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès des entreprises de la branche.

La CPNEFP prendra les mesures correctives nécessaires, notamment en matière de financement, si des écarts sont constatés en matière d'accès à la formation et à la promotion professionnelle, ou en termes de mixité des emplois.

À ce titre, les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à :

- garantir l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes, quel que soit le niveau de qualification ;

- garantir l'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes ;
- favoriser la mixité des emplois, notamment à travers l'accès à la qualification par la formation professionnelle.

Un rapport de branche relatif aux données précitées sera établi de façon annuelle.

Article 14 | 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 d'accès à des actions de formation, 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.

Titre V L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 15 | Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche confie la mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'OPCO EP.

La CPNEFP pilotera les travaux d'observation et de prospective.

Titre VI L'accès à l'emploi

Article 16 | Contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie adaptée à l'accès des métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un salarié de suivre 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).

16.1. Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération, laquelle varie en fonction de son âge, de son ancienneté et du niveau du diplôme préparé conformément à l'annexe III de la CCN de la branche.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle jusqu'alors perçue, sauf rémunération plus favorable prévue par l'annexe III de la CCN.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle jusqu'alors perçue, sous réserve que le précédent

contrat ait conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf rémunération plus favorable prévue à l'annexe III de la CCN.

En tant que « travailleur », l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

16.2. Détermination des coûts contrats

La CPNEFP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Le montant devra être déterminé en fonction des publics, notamment si l'apprenti bénéficie d'une RQTH, et au regard des besoins en compétence de la branche dans le cadre de la GEPC de branche.

Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les établissements, la CPNEFP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des établissements souhaitent utiliser ou encore face à une demande constatée de jeunes.

16.3. Aide à la fonction de maître d'apprentissage

La CPNEFP définit les modalités d'attribution de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage et les transmet aux instances de l'OPCO EP.

Article 17 | Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif reposant sur la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée et ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications suivantes :

- enregistrée dans le RNCP ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires renvoient aux dispositions législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

17.1. Durée du contrat de professionnalisation

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur, la durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- durée déterminée : de 6 à 12 mois ;
- durée indéterminée : entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation :

- à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme spécifique à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'Éducation nationale ;
- à 36 mois pour les publics prioritaires mentionnés au titre VII du présent accord.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux et professionnels sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation. Cette durée peut toutefois être portée au-delà de 25 % sans pouvoir être supérieure à 35 % pour les personnes qui visent des formations diplômantes ou certifiantes ayant un lien avec les métiers de la branche.

17.2. Rémunération

La rémunération des salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau est fixée comme suit :

- pour les salariés âgés de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
- pour les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 70 % du Smic.

La rémunération des salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau est fixée comme suit :

- pour les salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;
- pour les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 80 % du Smic.

En tout état de cause, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du salaire conventionnel.

Article 18 | *Promotion ou reconversion par alternance (« Pro-A »)*

La promotion ou reconversion par alternance, dite « Pro-A », permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La Pro-A doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Au cours de l'année 2024, sauf si la réglementation afférente aux actions de Pro-A venait à évoluer sensiblement, la CPNEFP s'engage à entreprendre des négociations visant à parvenir à la conclusion d'un accord identifiant les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Article 19 | *Tutorat et maître d'apprentissage*

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour répondre au besoin d'accueillir des apprentis au sein de l'entreprise que pour favoriser l'échange et le transfert de connaissances d'un salarié à un autre.

19.1. Désignation du tuteur

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

En outre, 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 d'actions de reconversion ou de promotion par alternance.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Néanmoins, l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

19.2. Désignation du maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

Le maître d'apprentissage justifie par ailleurs :

- soit de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- soit du 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 et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il est précisé que fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant alors une équipe tutorale. En pareille hypothèse, un maître d'apprentissage référent est désigné. Ce dernier assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Pour l'exercice de sa mission, l'employeur lui permet de dégager les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis, conformément à l'article L. 6223-7 du code du travail. Le maître d'apprentissage doit assurer le suivi de la formation avec le centre de formation d'apprentis.

L'intégralité du temps passé par le maître d'apprentissage aux besoins de sa mission est considéré comme du temps de travail effectif.

19.3. Reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage

19.3.1. Droits afférents au maître d'apprentissage

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le CPF via le compte engagement citoyen dans les conditions définies par la législation en vigueur.

19.3.2 Indemnisation de la fonction de maître d'apprentissage

Afin de promouvoir et valoriser la fonction tutorale, le maître d'apprentissage bénéficie d'une prime de 50 € brut par mois et par apprenti, dans la limite de 2 maximum, versée par son entreprise employeur.

L'aide à la fonction tutorale est versée par l'OPCO selon son barème de prise en charge à l'entreprise du maître d'apprentissage. Cette dernière est conditionnée au suivi d'une formation permettant au maître d'apprentissage d'exercer correctement sa mission.

19.4. Formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

L'employeur veille à ce le maître d'apprentissage et/ou le tuteur dispose des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission et le cas échéant, lui fait bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées aux alternants et des diplômes qui les valident.

Les dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement) pour chaque salarié ou employeur de moins de onze salariés sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du code du travail.

Le tuteur ou maître d'apprentissage est formé, de préférence, en amont de la réalisation du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'action de Pro-A. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle a lieu durant le premier semestre d'exécution du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'action de Pro-A.

Il sera tenu compte des nouvelles compétences acquises dans le cadre de ces formations, dans le cadre du parcours professionnel des maîtres d'apprentissage et tuteurs.

Titre VII Publics prioritaires

Article 20

20.1. Champ d'application

Sont concernés par les dispositions relatives aux publics prioritaires :

- les salariés sans qualification ;
- les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4, lorsqu'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :
 - le salarié est titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
 - le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire ;
 - le salarié bénéficie de dérogation à la durée minimale de travail pour un temps partiel ;
 - le salarié cumule au moins deux contrats de travail ;
- les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

Ces salariés, plus éloignés du système de formation professionnelle, ont un besoin accru en formation pour sécuriser leur parcours professionnel. Les dispositions suivantes visent à lever les éventuels freins existants à leur départ en formation.

Dans le cadre de ses prérogatives et plus précisément, de sa politique en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), la CPNEFP peut déterminer des publics prioritaires en complément de la présente liste.

20.2. Prise en charge des formations destinées aux publics prioritaires

La CPNEFP missionne la SPP aux fins de proposer des critères de prise en charge plus favorables pour les publics prioritaires susvisés.

20.3. Accompagnement en entreprise

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses différents usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entretien professionnel est un moment privilégié pour l'employeur, pour informer les salariés concernés sur les possibilités d'accès à la formation et sur l'existence de formations certifiantes permettant d'accéder à des emplois nécessitant un niveau de qualification supérieur ou permettant de compléter leur temps de travail.

L'employeur accompagne les publics prioritaires dans leurs démarches en vue du recours au CEP et pour le dépôt des dossiers dans le cadre du CPF, de la VAE et du bilan de compétences.

Enfin, s'agissant des salariés peu ou pas qualifiés, les entreprises s'engagent à :

- ce que les plans de développement des compétences accordant une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés ;
- mettre en place un tutorat au moment de l'entrée en fonction du salarié non qualifié ;
- favoriser et encourager la réalisation d'une formation aux fins d'obtenir la certification CléA (socle de connaissances et de compétences) ;
- proposer un parcours de formation à tous les salariés peu ou pas qualifiés dès le premier entretien professionnel suivant l'embauche.

Titre VIII Les moyens au service de la branche

Article 21 | *L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés*

La CPNEFP demande à la SPP de la branche professionnelle que, sous l'impulsion de l'OPCO, et, avec l'aide de l'observatoire des métiers, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement. Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Titre IX Dispositions finales

Article 22 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 23 | *Suivi de l'accord*

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier l'accord tous les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de celui-ci.

Article 24 | Champs d'application. Durée. Formalités et entrée en vigueur

Le présent accord est donc conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté pour demander l'extension.

Article 25 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 28 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

I. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage comme dispositif de promotion ou de reconversion

L'objectif du dispositif

Afin de promouvoir l'évolution professionnelle des salariés en poste, et conformément à l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage. Les conditions d'emploi et de rémunération pendant le contrat d'apprentissage sont définies entre le salarié et l'employeur qui propose le dit contrat.

Faute d'accord sur ces conditions et de conclusion du contrat d'apprentissage, le CDI n'est pas suspendu.

À l'échéance du contrat d'apprentissage, le salarié pourra soit réintégrer son emploi d'origine, soit démissionner par lettre adressée à son employeur, et ceci sans avoir à effectuer de préavis de démission.

Si un emploi correspondant au diplôme obtenu pendant l'apprentissage est disponible dans l'entreprise d'origine, le salarié sera prioritaire pour l'obtention de cet emploi, sous réserve du respect des règles de priorité légales et en vigueur dans l'entreprise.

Les congés payés sont acquis chez chacun des employeurs, en application des règles légales et conventionnelles en vigueur dans chacune des entreprises. Le solde de congés non pris pendant le contrat d'apprentissage donnera lieu à une indemnité compensatrice de congés payés correspondante au terme du contrat d'apprentissage.

Public et conclusion du contrat

Le public visé par ces dispositions est le même que celui visé pour la conclusion du contrat d'apprentissage, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération du salarié sera conforme aux dispositions applicables dans le cadre du contrat d'apprentissage. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une entreprise du champ d'application du présent accord, la rémunération brute contractuelle de l'apprenti ne peut être inférieure à la rémunération perçue dans le cadre de l'emploi occupé en CDI.

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est conclu selon les mêmes conditions que pour tous les contrats d'apprentissage.

Politique de la branche en matière d'apprentissage

La branche s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur. Elle souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers de la branche et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté de la branche de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, Pro-A, etc.) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage et statut des apprentis

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

Dispositions générales

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés dès lors qu'elles sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Organisation de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 consacre la possibilité pour toute entité de devenir centre de formation d'apprentis (CFA). Dans ce cadre, la branche a un intérêt particulier à ce qu'une offre d'apprentissage spécifiques aux métiers du secteur permette aux jeunes et aux établissements d'utiliser le dispositif de l'apprentissage.

Les signataires demandent en conséquence à l'OPCO :

- d'accompagner les organismes de formation qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur ;
- d'accompagner les établissements qui ont le projet d'ouvrir un CFA ;
- d'accompagner les salariés formateurs dans les CFA relevant du secteur à la formation à la pédagogie de l'alternance ;

- de mettre en place les moyens d’accompagner les ouvertures de CFA ou sections d’apprentissage à effectif réduit ;
- de favoriser les rapprochements entre CFA et établissements en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d’apprentissage, y compris par le développement de la formation en situation de travail ou par la conclusion d’une convention entre les CFA et les établissements qui ont des capacités d’accueil et de formation des apprentis ;
- d’inciter les CFA à mettre en place des rythmes d’alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les établissements ;
- d’avoir une connaissance exhaustive et partagée de ce qui se fait, en termes d’apprentissage, au niveau du secteur.

Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d’objectifs et de moyens conclue avec l’État.

L’OPCO effectue le recensement de l’offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des établissements.

L’OPCO remet chaque année à la CPPNI et à la CPNEFP un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l’apprentissage.

Le tutorat et maître d’apprentissage

Mission

Pour assurer la fonction de maître d’apprentissage, l’intéressé doit avoir un rôle :

- d’écoute, de conseil, d’aide, d’accompagnement et de présentation de la profession et de l’entreprise auprès de l’apprenti ;
- d’accompagnement dans l’élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l’apprenti ;
- de contribution à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par l’apprenti, au travers d’actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l’organisation de l’activité de l’apprenti, le cas échéant auprès d’autres salariés intéressés ;
- de veiller au respect de l’emploi du temps de l’apprenti et des conditions spécifiques d’emploi des apprentis ;
- de participation à l’évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l’établissement ;
- de contrôle de l’assiduité et de la qualité du travail de l’apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation d’apprentis ;
- de participation aux actions de suivi et de bilan de l’apprentissage ;
- de veille professionnelle et d’actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

II. La préparation opérationnelle à l’emploi (POE)

Soucieux de permettre aux demandeurs d’emploi de s’insérer et de se former aux métiers de la branche et d’acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l’emploi collective (POEI ou POEIC).

La POEC s’adresse à tous les demandeurs d’emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d’une formation de 400 heures maximum nécessaire à l’acquisition des compétences et le cas échéant, à l’acquisition des qualifications requises pour occuper des emplois

correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCO de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Annexe 2

Trame pour entretien professionnel

Date de l'entretien :

Motif :

☐ Entretien professionnel

☐ Entretien suite à une reprise d'activité (préciser le motif de suspension de contrat de travail :)

Date du précédent entretien :

Collaborateur		Responsable de l'entretien	
Nom		Nom	
Prénom		Prénom	
Date de naissance		Fonction	
Intitulé du poste			
Date d'embauche			
Ancienneté dans l'emploi occupé			

Parcours de formation (initiale et continue)

Postes occupés				
Intitulé du poste	Activités exercées	Fonction occupée	Date de début	Date de fin

Commentaires du salarié :

Missions exercées	Commentaires du salarié

Missions exercées	Commentaires du salarié

Que réussissez-vous le mieux ?

Qu'aimez-vous le plus dans vos fonctions ?

Quelles difficultés rencontrez-vous ? Comment pensez-vous les surmonter ?

Quels sont les changements intervenus à votre poste de travail depuis le dernier entretien professionnel ?

Quelles en sont les conséquences directes dans l'exercice de votre activité professionnelle ?

Bilan de l'année écoulée
Points forts des réalisations du collaborateur de l'année écoulée :
Difficultés rencontrées :

Comment avez-vous vécu l'année écoulée ? (Points forts et points faibles)

Quels sont les faits marquants sur lesquels vous souhaiteriez revenir ?

Comment avez-vous vécu la relation de travail avec votre hiérarchie ?

Quelles sont les compétences acquises dans l'année ?

Quels sont les facteurs qui ont influé sur votre activité ?

Bilan formation depuis le dernier entretien professionnel

Avez-vous suivi une action de formation depuis votre dernier entretien ?

☐ Oui ☐ Non – Motif :

Intitulé de la formation	Date de début	Date de fin

Les formations dispensées correspondaient-elles à vos attentes ?

Avez-vous pu mettre en pratique ce que vous avez appris ?

Avec le recul, pensez-vous que vous avez acquis les compétences attendues ?

Avez-vous vécu des situations de travail qui ont accru vos compétences ? Si oui lesquelles ?

Le salarié est informé qu'il a la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner son projet d'évolution professionnelle. Les opérateurs de CEP peuvent être identifiés à l'adresse Internet suivante : <https://mon-cep.org/>.

Il est également informé qu'il peut engager une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié a été informé qu'il peut activer son compte personnel de formation (CPF) en se rendant sur le site internet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau BEP/CAP sont invités à renseigner leur situation afin de bénéficier d'une alimentation plus favorable de leur CPF.

Ce service en ligne permet notamment de connaître le montant des droits inscrits sur le CPF, les abondements dont il est possible de bénéficier, et d'obtenir des informations sur les formations éligibles.

L'employeur pourra financer des abondements sur le CPF de ses salariés, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Souhaits et suggestions de développement professionnel du salarié

Quels sont vos objectifs professionnels ?

Selon vous, que faut-il pour les atteindre ?

Quelles évolutions envisagez-vous (en termes de responsabilités, de changement d'activité...) ?

Quels sont vos atouts pour les atteindre ? Vos limites ?

Synthèse de l'entretien	
Commentaires du collaborateur	Commentaires du responsable
Sur les possibilités d'évolution du salarié	
Sur le déroulement de l'entretien	

Actions envisagées			
Proposition d'actions	Décision arrêté	Engagement pris par l'entreprise	Engagement pris par le salarié

Nom et signature du collaborateur	Nom et signature du responsable

Annexe 3

Trame entretien professionnel – bilan à 6 ans

Avant de commencer

Le bilan, effectué tous les 6 ans, est un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Fait dans l'objectif d'assurer l'employabilité des salariés, il permet de vérifier que chaque salarié a bénéficié :

- d'un entretien professionnel tous les 2 ans (la fréquence peut être ajustée selon accord d'entreprise) ;
- d'au moins une action de formation.

Ce bilan est également l'occasion de voir si le salarié a :

- acquis une certification (partielle ou totale) par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pourquoi ?

Le bilan est l'occasion de dresser un bilan partagé entre le salarié et son responsable sur les actions mises en place en termes de formation et d'évolution professionnelle.

Quelles ont été les actions mises en œuvre ?

Quelles ont été les difficultés, surmontées ou non ?

Quelles actions n'ont pas été mises en œuvre et pourquoi ?

Quelles sont les perspectives pour la suite ?

Quand ?

Ce bilan a lieu une fois tous les 6 ans.

Il est recommandé de ne pas attendre le bilan à 6 ans pour s'assurer que les actions prévues ont bien été réalisées.

Entretien professionnel

Bilan

Date de l'entretien :

Date du précédent entretien :

Collaborateur		Responsable de l'entretien	
Nom		Nom	
Prénom		Prénom	
Date de naissance		Fonction	

Collaborateur		Responsable de l'entretien
Intitulé du poste		
Date d'embauche		
Ancienneté dans l'emploi occupé		

Dates des précédents entretiens professionnels réalisés

Récapitulatif des actions réalisées

Ce tableau est à compléter en vous aidant des plans d'action prévus lors des entretiens professionnels précédents.

Actions prévues lors du dernier entretien professionnel	Réalisations effectives
Acquisition de nouvelles compétences	
Réalisation de nouvelles activités	
Changement de poste	
Formation non certifiante	
Obtention d'un diplôme ou d'une certification	
Approfondissement du projet professionnel (CEP, bilan de compétences)	
Autre (temps de travail, mobilité géographique...)	

Bilan des écarts

Commentez les écarts entre les actions prévues et celles réalisées ainsi que les orientations pour la suite.

.....

.....

.....

.....

.....

Récapitulatif du parcours professionnel

Avez-vous obtenu une certification ou acquis des éléments de certification depuis votre dernier entretien professionnel ?

Certification : ☐ Oui ☐ Non – Motif :

Éléments de certification : ☐ Oui ☐ Non – Motif :

Certification/éléments de certification	Intitulé	Niveau	Date d'obtention	Dispositif mobilisé
				<input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> VAE
				<input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> VAE

Avez-vous bénéficié d'une progression depuis votre dernier entretien professionnel ?

Progression salariale : ☐ Oui ☐ Non

Progression professionnelle : ☐ Oui ☐ Non

Besoins en formation/Certifications pour les 2 années à venir			
Objectif visé	Intitulé de la formation ou certification souhaitée	Avis du responsable	Délai de réalisation

Le bilan a permis de faire un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de vérifier qu'il a bien :

- ☐ Bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans^[1]
- ☐ Suivi au moins une action de formation
- ☐ Obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme) par la formation ou la VAE
- ☐ Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

L'entreprise d'au moins 50 salariés s'expose à une sanction si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire. Dans ce cas, l'employeur devra abonder à hauteur de 3 000 € max^[2] le CPF du salarié concerné et l'informer de cet abondement.

Le montant de cette sanction sera doublé en cas de contrôle.

Le salarié est informé qu'il a la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner son projet d'évolution professionnelle. Les opérateurs de CEP peuvent être identifiés à l'adresse Internet suivante : <https://mon-cep.org/>.

[1] Ou selon fréquence déterminée dans l'accord d'entreprise.

[2] Pour un salarié à temps plein.

Il est également informé qu'il peut engager une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié a été informé qu'il peut activer son compte personnel de formation (CPF) en se rendant sur le site internet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau BEP/CAP sont invités à renseigner leur situation afin de bénéficier d'une alimentation plus favorable de leur CPF.

Ce service en ligne permet notamment de connaître le montant des droits inscrits sur le CPF, les abondements dont il est possible de bénéficier, et d'obtenir des informations sur les formations éligibles.

L'employeur pourra financer des abondements sur le CPF de ses salariés, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Conclusion

Salarié et responsable peuvent apporter toutes les précisions, commentaires ou réserves qu'ils jugeront nécessaires.

Observations éventuelles du salarié

.....

.....

.....

.....

.....

Observations éventuelles du responsable

.....

.....

.....

.....

.....

À remplir par le responsable conduisant l'entretien	À remplir par le salarié
Copie remise le/...../.....	Copie remise le/...../.....
Signature :	Signature :