

Brochure n° 3135 | Convention collective nationale

IDCC : 489 | **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Accord collectif interbranche du 13 juin 2024

relatif à la formation professionnelle, à l'alternance
et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

NOR : ASET2450796M

IDCC : 489, 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans les accords nationaux interprofessionnels et la loi, notamment la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Par le présent accord, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales réaffirment qu'il faut :

- considérer la formation professionnelle comme un investissement en faveur du développement économique et de l'employabilité des salariés ;
- développer la certification des parcours de formation ;

- améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut.

La volonté des organisations syndicales représentatives de salariés, des organisations patronales est notamment de :

- développer l'accès au compte personnel de formation ;
- faire de l'entretien professionnel un levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels, au-delà de la logique d'évaluation qui prédomine actuellement dans les entreprises ;
- passer d'une logique de moyens (en appréciant la formation par rapport à sa durée ou à son prix) à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences (en positionnant les individus en amont pour individualiser les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la certification des compétences et la transposition des acquis de la formation dans la vie professionnelle) ;
- réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie et la transmission des compétences.

Ainsi, les éléments-clés de la stratégie, définie ci-après, visent à développer le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation et des certifications adaptées aux salariés à tous les stades de leur vie professionnelle, à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par l'acquisition et le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ainsi qu'à renforcer le dynamisme des entreprises. Les parties signataires considèrent en effet qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans les branches constituent un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'interbranche, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant, les possibilités d'évolution de carrière, de changements de parcours professionnels, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active. En tout état de cause, les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation générale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de la mise en place d'une formation professionnelle tout au long de la vie marque également la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord, de voir se renforcer les savoirs et les compétences professionnels qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises qu'elles représentent. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable. Dans une économie dite « de la connaissance », le développement d'une formation professionnelle de qualité et reconnue constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Au-delà, la formation professionnelle continue doit contribuer au développement culturel, à la promotion sociale des salariés ainsi qu'au développement économique. Elle doit notamment permettre à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser, ainsi, d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Dans cette optique, une attention particulière

doit être portée aux personnes les plus exposées aux risques de rupture de leur parcours professionnel et à celles qui ont des difficultés à accéder à un emploi stable.

Le présent accord s'ajoute aux nombreuses initiatives de concertation sur les moyens permettant de proposer des mesures visant à préparer les évolutions des métiers et à favoriser les actions de formation initiale et continue à destination des salariés. Il traduit l'attachement desdites professions au développement du « réflexe formation » susceptible d'aboutir à un meilleur ajustement des qualifications aux besoins des entreprises et de contribuer à un meilleur épanouissement individuel et collectif des salariés.

Les parties signataires rappellent l'intérêt d'une articulation des dispositions du présent accord avec les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou des parcours professionnels (GEPP), que celles-ci soient mises en œuvre au niveau national ou au niveau local.

Elles s'entendent, dans un contexte de mobilités professionnelles nouvelles, pour favoriser une plus grande coordination et une meilleure synergie entre les différents acteurs. Il importe que ceux-ci favorisent une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques, économiques et un partage des diagnostics. Le présent accord contribue à la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement ou d'adaptation à leur environnement économique.

Partie I Insertion professionnelle

Considérant que l'alternance a pour objectif d'apporter aux jeunes, et aux demandeurs d'emploi, mais aussi aux salariés en seconde partie de carrière des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications, les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Elles rappellent également que la formation professionnelle constitue un outil essentiel pour faciliter l'embauche ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et renforcer l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

À cet effet, elles reconnaissent la nécessité de développer les collaborations avec les différents acteurs en charge de l'emploi et de la formation sur les orientations prioritaires de branche en vue du développement des formations premières, technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles insistent sur l'engagement financier nécessaire des entreprises vis à vis des centres de formation initiale, continue et d'apprentissage affiliés à la profession, sans lesquels les spécificités de formation professionnelle ne pourraient être dispensées.

Elles s'entendent pour que les orientations prioritaires en matière d'insertion professionnelle soient confiées à la CPNEF créée par le présent accord interbranche.

Titre 1^{er} Savoirs et compétences professionnelles fondamentales

Article 1^{er} | Socle de connaissances et compétences professionnelles

Selon le code du travail, le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle

doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. Érigées par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales comme premier rempart au chômage massif et l'insécurité professionnelle, les formations au socle de connaissances et de compétences professionnelles sont considérées comme prioritaires.

Le socle couvre 7 domaines de compétences fondamentales professionnelles :

- communiquer en français ;
- utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- travailler dans le cadre de règles définies et d'un travail d'équipe ;
- travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- capacité à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtriser les gestes et postures, et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Il est global et générique. C'est à dire que l'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être maîtrisé à terme totalement pour valider le socle. En cela il vise à favoriser l'employabilité et l'accès à la formation professionnelle.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales signataires du présent accord se sont accordés sur la contextualisation du référentiel du socle de connaissances et compétences professionnelles afin de l'adapter aux métiers de la production, de la transformation et de la logistique des entreprises.

Article 2 | Lutte contre l'illettrisme et la fracture numérique

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre aux citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences de base suffisant pour faire face, de manière autonome, à des situations courantes de la vie quotidienne et permettre, notamment, de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle de base conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de la vie.

Elles rappellent que l'acquisition de ce socle de base incombe essentiellement à l'Éducation nationale qui se doit d'assurer les conditions de la réussite scolaire. Cette réussite doit viser l'acquisition d'un socle commun de base qui intègre notamment la maîtrise de la langue française, les compétences de base en mathématique ainsi que la culture scientifique et technologique.

Néanmoins, elles s'engagent à mettre en œuvre, en collaboration avec l'Opco, les actions nécessaires pour prévenir et lutter contre l'illettrisme, notamment pour aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragiles.

Elles s'engagent à mettre en œuvre les actions nécessaires pour prévenir la fracture numérique en facilitant l'accès des salariés aux réseaux numériques dans le cadre de leur activité professionnelle et en favorisant le développement des compétences numériques, notamment par la certification CléA numérique.

Elles s'accordent également à favoriser l'accès à la certification par la voie de formation digitale (modules e-learning) proposés par l'Opco.

Les parties signataires rappellent que les stages ne relevant ni des périodes de découvertes professionnelles visées à l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie en tant que telle par le même code :

- doivent être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;
- ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- ne peuvent s'effectuer pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- ne peuvent servir à occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail ;
- ne peuvent excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire dans une même entreprise sauf exception réglementaire.

Elles rappellent en outre que :

- les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

La loi impose le versement d'une gratification pour les stages en entreprise d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non.

Afin de rendre plus attractifs les métiers de l'interbranche, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales décident que cette gratification sera versée dès que la durée du stage est égale à 1 mois consécutif ou non.

La gratification versée mensuellement est au moins égale à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Selon, le code de l'éducation, la présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait :

- aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- à la présence de nuit, étant rappelé que, dans le respect de l'article L. 3163-2 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs ;
- au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Les parties signataires invitent les entreprises à soutenir l'organisation de stages en entreprise via, notamment, la mise œuvre de dispositifs ou de partenariats en vue d'aider les stagiaires dans leur mobilité et leur accès au logement. Elles rappellent également le rôle des caisses d'allocations familiales, des régions, des départements, de France Travail ou des missions locales auprès de ce public.

Titre 2 Insertion en alternance

(Voir tableau comparatif des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la Pro-A en annexe I)

Les buts de l'insertion par l'alternance sont, notamment, d'aboutir à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée aux termes de la période de formation et de fidéliser les salariés.

Les parties signataires soulignent que l'alternance constitue un outil essentiel pour faciliter l'embauche ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés et renforcer l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

Elles invitent, par ailleurs, les entreprises à soutenir l'insertion par l'alternance via, notamment, la mise œuvre de dispositifs ou de partenariats en vue d'aider les stagiaires et les alternants dans leur mobilité et leur accès au logement.

Il est rappelé que des données relatives aux stagiaires, aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont accessible dans la BDESE.

Article 4 | Apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner 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).

Les parties signataires rappellent que l'apprentissage doit avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail.

4.1. Conditions d'accès

L'apprentissage est ouvert aux jeunes travailleurs français et ressortissants de l'Union européenne ou étrangers hors UE titulaires d'une autorisation de travail.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 29 ans, notamment dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ;
- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;
- contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

Il est à noter que dans les deux premiers cas, le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat et l'âge de l'apprenti ne peut être supérieur à 35 ans au moment de la conclusion du contrat.

Une fois munis de leur contrat d'apprentissage, les apprentis sont des salariés à part entière. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leurs sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

4.2. Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de nos branches et plus généralement de l'industrie, les parties signataires décident de revaloriser, par dérogation à l'article D. 6222-26 du code du travail, les rémunérations minimales des apprentis, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, comme suit :

Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	37 % du Smic ou du minimum conventionnel	57 % du Smic ou du minimum conventionnel	100 % du Smic ou du minimum conventionnel
2 ^e année	47 % du Smic ou du minimum conventionnel	67 % du Smic ou du minimum conventionnel	
3 ^e année	57 % du Smic ou du minimum conventionnel	83 % du Smic ou du minimum conventionnel	

Remarque : puisqu'il faut comparer le Smic au salaire minimum conventionnel de branche applicable dans l'entreprise, il convient, en premier lieu, de classer le salarié (notamment en vérifiant quel sera le contenu concret de son poste). Une fois classé selon les règles de l'accord de classification de branche, il pourra ensuite lui être attribué le salaire minimum conventionnel de branche correspondant et, enfin, lui délivrer le plus favorable entre le montant du Smic et le salaire minimum conventionnel de branche.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de l'exécution du contrat, le pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel de branche applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

4.3. Missions des centres de formation d'apprentis (CFA)

Les signataires souhaitent faire de l'apprentissage une voie majeure d'accès aux métiers. À ce titre, la politique formation doit permettre un développement et une valorisation des filières en apprentissage et plus particulièrement des formations dites « cœurs de métier ». Les centres de formation d'apprentis sont, dès lors, les partenaires privilégiés des branches et des entreprises.

Afin de mener à bien cette politique, il a été confié à l'Afifor (association filière formation), la mission de coordonner et d'animer le réseau des centres de formation initiale affiliés.

Les parties signataires confient à l'Afifor, sous l'égide de la CPNEF, les missions de :

- coordonner et développer la politique des centres de formation initiale affiliés à l'industrie papier carton ;
- travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers.

Le législateur a confié aux centres de formation un rôle d'appui aux jeunes dans leur recherche de contrat (art. L. 6231-1 du code du travail).

Ainsi les centres, notamment :

- dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat en apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation générale reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- informent les apprentis, dès le début de leur formation, de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;

- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité professionnelle et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne ;
- bénéficient d'un soutien privilégié sur les dispositifs pédagogiques ou financiers lorsqu'ils sont membres de l'Afifor.

Article 5 | *Contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle. L'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail. Ce contrat de formation en alternance, associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si cette dernière dispose de son propre service de formation.

Il est à noter que les périodes en entreprise effectuées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés de 45 ans et plus. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

5.1. Conditions d'accès

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans ;
- aux bénéficiaires d'un minima social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ;
- aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion.

Les employeurs concernés sont ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

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

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche si aucune qualification identique n'existe dans le RNCP ou au titre des CQP/CQPI.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Le contrat de professionnalisation 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.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur en charge de l'accompagner (les missions des tuteurs sont précisées à l'article 6.7 du présent accord).

5.2. Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative.

Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Conformément au code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation reconnue par la CPNEF justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnus par la CPNEF et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Sur le fondement de l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée est portée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de défaillance de l'organisme de formation, etc.

5.3. Durée de la formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec les catégories de bénéficiaires suivantes :

- ceux qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEF ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

5.4. Rémunération

Afin de rendre plus attractifs les métiers de l'interbranche, les parties signataires décident que les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une

rémunération conventionnelle plus favorable que la loi au moins égale, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, au tableau suivant :

Niveau de formation	Durée du CDD ou de l'action	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
Inférieur au Bac	Durée ≤ 12 mois	62 % du Smic ou du minimum conventionnel	77 % du Smic ou du minimum conventionnel	100 % du Smic ou 92 % du minimum conventionnel
	Durée > 12 mois	67 % du Smic ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	82 % du Smic ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	
Au moins égal au Bac	Durée ≤ 12 mois	72 % du Smic ou du minimum conventionnel	87 % du Smic ou du minimum conventionnel	
	Durée > 12 mois	77 % du Smic ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	92 % du Smic ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	

Remarque : puisqu'il faut comparer le Smic au salaire minimum conventionnel de branche applicable dans l'entreprise, il convient, en premier lieu, de classer le salarié (notamment en vérifiant quel sera le contenu concret de son poste). Une fois classé selon les règles de l'accord de classification de branche, il pourra ensuite lui être attribué le salaire minimum conventionnel de branche correspondant et, enfin, lui délivrer le plus favorable entre le montant du Smic et le salaire minimum conventionnel de branche.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est un salarié. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leurs sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de travailleur en formation. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 6325-2-1 du code du travail, il est interdit aux organismes publics ou privés de formation de soumettre l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelle que nature que ce soit.

5.5. Prise en charge financière par l'Opco

La participation financière de l'Opco au titre de la section professionnelle paritaire (SPP) papiers cartons vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont consultables sur la page internet dédiée de l'Opco.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle paritaire papiers cartons de l'Opco, sur proposition et avis favorable de la CPNEF.

5.6. Détermination des financements prioritaires

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre du contrat de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des financements de l'Opco, dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers cartons, lorsqu'elles ont pour objectif :

- soit l'obtention d'un CQP/CQPI, d'un diplôme, d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation professionnalisant reconnu comme prioritaire par la CPNEF ;

- soit l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit l'exercice d'un emploi autre relevant d'une autre filière professionnelle reconnue comme prioritaire.

Titre 3 Insertion des demandeurs d'emploi

Afin de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi tout en répondant aux besoins de recrutement des entreprises, les parties signataires soulignent l'importance du rôle de l'opérateur France Travail et la nécessité du développement d'un partenariat renforcé. Ce dernier permettra, d'une part, de faire connaître l'offre de service de l'opérateur France Travail auprès des entreprises et de leurs salariés et, d'autre part, d'alimenter cet organisme sur les besoins quantitatif et qualitatif de recrutement et de formation de l'interbranche papiers cartons.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail, le demandeur d'emploi ou le salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée ou dans le cadre d'un contrat unique d'insertion ou en contrat à durée déterminée d'insertion au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique peut bénéficier d'une formation individuelle nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de l'opérateur France Travail dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). En outre, dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), des formations peuvent être dispensées à des groupes de demandeurs d'emploi ou salariés susvisés qui ne disposent pas des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la CPNEF.

Pour les demandeurs d'emploi et les salariés de moins de 26 ans, cette formation sera réalisée, en priorité, par un organisme labellisé par IPC formation ou, le cas échéant, tout organisme validé par la branche sur appel d'offre de l'Opco. Il s'agira d'offrir une mise à niveau aux personnes qui ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise. À ces personnes, qui ont souvent des difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle, une remise à niveau en matière de savoir-être sera dispensée en priorité, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, afin d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l'article 1^{er} du présent accord.

Cette mesure qui vise prioritairement un public en difficulté, particulièrement éloigné de l'emploi, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées à des postes de travail, de surcroît de plus en plus techniques.

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi sont individualisés. Aussi, l'entreprise, en concertation avec l'opérateur France Travail et le cas échéant avec l'Opco, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Au vu de l'objectif d'adapter ces personnes aux besoins du marché du travail, le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi pourra être pris en charge par l'opérateur France Travail. Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou en contrat unique d'insertion, la prise en charge de la formation peut être assurée par l'Opco, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat unique d'insertion et du contrat à durée déterminée.

À l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, il peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise notamment un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de

professionnalisation ou un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée tous d'une durée minimale de 6 mois.

Titre 4 Tutorat ou missions pédagogiques confiées aux salariés

Article 6 | Fonction tutorale

Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de « fonction tutorale », peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- « tuteur » pour les stages, les périodes de formation en entreprise, les contrats de professionnalisation et les Pro-A ;
- « maître d'apprentissage » pour les contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des salariés, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture-métier et stimuler l'attractivité des branches.

Cette opportunité nécessite, pour en garantir le succès, de respecter un certain nombre de principes qui sont développés ci-dessous.

L'Opco assure la prise en charge des actions de formation et d'accompagnement des tuteurs ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, sur la base de forfaits arrêtés par voie réglementaire et, le cas échéant, précisés par son conseil d'administration.

6.1. Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur

D'une manière générale, les parties signataires demandent aux entreprises, avant de recourir à la fonction tutorale, de repérer clairement les compétences qui doivent être transmises et vérifier qu'elles sont bien comprises et partagées par la communauté de travail concernée.

Ces dernières doivent également s'interroger sur la pertinence du choix du tutorat et vérifier qu'il est bien l'outil le plus adapté au regard des besoins, des attentes et des ressources. Cette interrogation doit être soulevée en tenant compte du contexte spécifique de l'unité de travail où il va s'exercer et non pas seulement dans le cadre général d'une politique d'entreprise aussi pertinente soit-elle.

Il importe ensuite que les personnes en charge de la future fonction tutorale soient sélectionnées, au-delà du principe de volontariat, en fonction des différents profils disponibles. Ceux-ci pourront laisser apparaître des différences en termes de potentiel, de motivation ou de pertinence quant au contexte.

Concrètement, la procédure de sélection implique l'existence et la mise en place de plusieurs filtres liés :

- à la motivation qui repose principalement sur la compréhension et l'adhésion à la démarche ; aux qualités humaines nécessaires : capacités de recul, goût de transmettre, capacités pédagogiques, ouvertures à la diversité, capacité d'écoute et d'analyse... ;
- à la capacité à relayer les valeurs de l'entreprise ;
- à la technicité : compétences techniques, gestes professionnels, maîtrise du contexte professionnel global (sûreté, sécurité, relations organisationnelles internes, externes).

Les parties signataires invitent les entreprises, pour procéder de manière optimale à ce choix des tuteurs ou maîtres d'apprentissage, à se doter d'outils et en particulier de « référentiels de compétences tutorales ». Aussi, afin d'aider les entreprises sur le sujet, les membres de la CPNEF suggèrent aux entreprises et futurs tuteurs l'utilisation des outils développés pour les branches papiers cartons, notamment le guide du maître d'apprentissage.

6.2. Organisation de la fonction tutorale

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur ou maître d'apprentissage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il doit transmettre et qu'elle évalue avec lui les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

Elles demandent aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants par l'aménagement de sa charge de travail habituelle. Elles demandent également que les entreprises apportent une vigilance particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur encadre plusieurs personnes. Plus concrètement, les entreprises doivent s'efforcer de mettre en œuvre la pratique du doublonnage par le tuteur sur une période adaptée à la mission confiée. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent dans le cadre du temps de travail et qu'elles peuvent ouvrir droit, le cas échéant, en cas de dépassement de l'horaire normal de travail, à des heures supplémentaires.

Les parties signataires soulignent que les objectifs de la fonction tutorale et l'appréciation des conséquences de son exercice gagneront toujours à être formalisés dans le cadre d'une « lettre de mission de tuteur ou de maître d'apprentissage » cosignée par les différentes parties.

6.3. Mesures d'accompagnement de la fonction tutorale

Les parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques. En conséquence, elles demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique, bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique visant à :

- consolider et maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Dans le prolongement du « référentiel de compétence tutorale » visé précédemment, les membres de la CPNEF incitent les entreprises à former leurs salariés via les formations spécialisées, notamment la CCPI tutorat en entreprise.

6.4. Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale (tuteur ou maître d'apprentissage)

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi, les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, les entreprises doivent :

- attribuer une gratification en temps ou en argent aux salariés qui exercent une fonction tutorale, sauf pour les salariés dont la fonction principale est d'exercer des fonctions tutorales ;
- si le salarié devait travailler de nuit, mais qu'il est appelé à exercer sa fonction tutorale de jour, maintenir l'intégralité de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir ;

- s’inspirer des pratiques réussies de fonction tutorale. Il pourra s’agir par exemple de dispositif de communication interne, d’organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- prendre en compte l’exercice de la fonction tutorale dans l’évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l’exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d’évaluation et professionnels comme une mission à part entière participant, de ce fait, à l’évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l’exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle vers des fonctions d’encadrement ou de responsabilité.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation pourra également prendre la forme d’un avantage pécuniaire qu’il appartient à l’entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l’exercice de la fonction tutorale.

En tout état de cause, les salariés « confirmés » pourront être appelés à participer, sur la base du volontariat, à des actions de promotion et de développement de l’alternance. Ils seront appelés, en priorité, à participer aux jurys de validation des acquis de l’expérience et ou des certificats de qualification professionnelle. Leurs coordonnées seront également communiquées aux recteurs d’académie afin d’éclairer le choix de ceux-ci dans la désignation des conseillers d’enseignement technologiques et professionnels visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l’Éducation nationale.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d’adopter des politiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant, le cas échéant, non pas un seul tuteur ou un seul maître d’apprentissage, mais l’équipe tutorale dans sa totalité. La mise en œuvre de celles-ci invitent à clairement identifier, dans le cadre du précédent article 6.3, le rôle de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

6.5. Fonction tutorale et seconde partie de carrière

Les parties signataires rappellent que le volontariat doit être la base pour le bon accomplissement de la mission tutorale. À ce titre, cette dernière doit être exercée par des salariés volontaires et engagés dans une logique de transmission des savoirs et savoir-faire.

Elles demandent aux entreprises de mettre en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi notamment de motivation personnelle et de disponibilités intellectuelles et cognitives. Si tout sénior n’a pas vocation à devenir tuteur, l’ancienneté, l’âge, un parcours professionnel considéré comme pénible par la loi ou la préparation de la fin de carrière peuvent également être des éléments à prendre en considération dans le choix et l’organisation du tutorat.

En effet, afin de s’inscrire positivement dans les objectifs de préservation, sur le long terme, de la motivation et de la santé des salariés, elles demandent aux entreprises de considérer les souhaits d’accès des salariés âgés de plus de 45 ans à la fonction tutorale comme prioritaires, dans la mesure où ils ont satisfait préalablement à la procédure de sélection visée précédemment. Conséquemment, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre de manière prioritaire, pour ces mêmes salariés, les éventuelles actions de formations destinées à leur offrir les moyens de remplir au mieux la fonction tutorale à laquelle ils prétendent.

Elles précisent enfin que l’exercice de la fonction tutorale peut constituer une opportunité pour la mise en œuvre d’un déroulé de carrière favorable à l’occupation de fonctions d’encadrement et ainsi participer à une diversification du parcours professionnel.

6.6. Missions spécifiques dans le cadre du contrat d'apprentissage

Le maître d'apprentissage assume la fonction de tuteur pour l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même ou un ou plusieurs salariés choisis sur la base du volontariat dès lors qu'ils exercent une mission ou disposent des compétences en lien direct avec les missions et la formation de l'apprenti concerné. Cette mission peut également être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désignée un maître d'apprentissage référent, ce dernier assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La mission du maître d'apprentissage consiste à contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés en liaison avec le CFA, à assurer le lien avec l'organisme de formation et enfin participer à l'évaluation de l'apprenti. Pour exercer ou mener à bien sa mission, l'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis, et lui faire bénéficier de formations, les dépenses exposées étant prises en compte au titre de la participation-formation continue.

Aucun titre n'est requis pour accéder à la mission de maître d'apprentissage. Néanmoins, le maître d'apprentissage doit être majeur et avoir les compétences professionnelles suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il est à noter que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue, ne sont pas pris en compte pour calculer la durée de l'expérience requises.

Elles précisent, que le certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article 12 du présent accord peut constituer un gage de sérieux des compétences techniques attendues du maître d'apprentissage.

Les parties signataires rappellent que :

- le contrat d'apprentissage contient une attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par la loi ;
- sauf dérogation particulière prévue par le code du travail, le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

6.7. Missions spécifiques dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les entreprises ont l'obligation, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, de désigner un tuteur afin de l'accompagner. Les parties signataires rappellent que ce tuteur, doit être désigné sur la base du volontariat et doit posséder au minimum les conditions suivantes :

- deux ans d'expérience en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Elles rappellent que :

- un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation ;

- le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, ou deux salariés au plus lorsqu'il est employeur, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus ;
- le tuteur conserve, sauf situation exceptionnelle, la responsabilité de l'action tutorale pendant toute sa durée ;
- le tuteur assure la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeur, le salarié bénéficie de deux tuteurs :

- un tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice afin d'assurer pendant les périodes de mise à disposition l'accueil, l'aide et l'information du bénéficiaire, d'organiser son activité dans l'entreprise pour contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et veiller au respect de son emploi du temps ;
- un tuteur est désigné par l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs pour assurer, en lien avec l'entreprise utilisatrice, la liaison avec l'organisme chargé de la formation des bénéficiaires et pour participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 7 | Congé d'enseignement ou de recherche

Conformément aux articles L. 3142-125 et suivants du code du travail, tout salarié qui souhaite dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique, professionnel ou supérieur en formation initiale ou continue a droit, sous réserve notamment d'une condition d'ancienneté d'un an en cas d'accord de l'employeur et de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise en cas de désaccord de ce dernier :

- soit à un congé ;
- soit à une période de travail à temps partiel.

La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Cette durée peut être prolongée sur demande du salarié par accord entre l'entreprise et l'organisme ou l'entreprise d'accueil.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires demandent aux entreprises de considérer, comme prioritaire, l'examen des demandes des salariés en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans un des centres de formation ou de recherche reconnus par la CPNEF papiers cartons.

Elles s'accordent pour que l'autorisation d'absence puisse être renouvelée par accord entre le salarié, l'entreprise et le centre de formation ou de recherche lorsque le programme pédagogique encadrant l'activité de formation dispensée ou la nature de l'activité de recherche l'impose.

En accord avec le centre de formation et le salarié, l'entreprise peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération du salarié en congé d'enseignement et de financer les cotisations de sécurité sociale y afférentes. La prise en charge des éléments de rémunération et des cotisations est imputable au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue conformément à l'article L. 6322-57 du code du travail.

Partie II **Accompagnement tout au long du parcours professionnel**

Titre 1^{er} **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sécurisation des parcours professionnels**

Article 8 | ***Objectifs généraux de la formation professionnelle***

Rappelant que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et poursuivant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de favoriser l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de favoriser la diversité dans les publics formés avec une vigilance particulière pour les publics les plus fragilisés au regard de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi ;
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale ;
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées aux salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de développement des compétences de l'entreprise, à l'initiative de l'entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
 - du compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, le cas échéant en liaison avec leur entreprise ;
 - du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.
- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie, aux actions de bilan de compétences, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) auxquelles il participe ;
- d'assurer, enfin, un développement structuré et coordonné de la politique formation professionnelle reposant sur une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de développer l'alternance pour une insertion pérenne en incitant au recours à l'apprentissage et contrat de professionnalisation, via des financements privilégiés et des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;
- de renforcer et dynamiser le dialogue social autour des enjeux de la formation professionnelle tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de nature économique. Elles insistent sur la recherche d'un nécessaire équilibre afin de répondre à la fois aux aspirations des salariés et aux exigences économiques des entreprises. Elles marquent leur attachement au

fait que le développement de la formation tout au long de la vie doit résulter de l'initiative des diverses parties prenantes, à savoir les entreprises et les salariés, en tenant compte des propositions et avis des instances représentatives du personnel. Il s'agit de veiller à l'équilibre entre un droit reconnu à chaque salarié et une régulation collective de ce droit au niveau de l'entreprise, en accord avec les orientations et les décisions arrêtées au niveau des branches.

Aussi, les parties signataires s'entendent-elles dans le cadre d'une politique de filière commune pour mobiliser les moyens de la formation professionnelle afin de :

- consolider les moyens humains dans les facteurs clés de succès des entreprises ;
- valoriser et développer les fonctions management et ressources humaines ;
- aider les entreprises, tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, dans leur recrutement et leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- lutter contre les inégalités en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels, renforcer l'employabilité des salariés et développer leurs compétences ;
- contribuer au bien-être des salariés tout au long de la vie professionnelle ;
- faire connaître, valoriser et développer l'attractivité des métiers.

Article 9 | Plan de développement des compétences de l'entreprise

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel. Le plan de développement des compétences permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. À cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de développement des compétences triennal.

9.1. Actions de formation dites « obligatoires »

Est dite « 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 et réglementaires.

L'action de formation « obligatoire » suivie par un salarié se réalise sur le temps de travail. Elle constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

9.2. Actions de formation dites « non obligatoires »

Est dite « non obligatoire », toute action de formation qui ne conditionne pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

L'action de formation « non obligatoire », constitue également un temps de travail effectif et donne lieu pendant son déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Par exception, et seulement avec l'accord du salarié, des actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé.

Il est entendu que le refus du salarié de participer à des actions de formation « non obligatoire » ou la dénonciation de l'accord visé ci-dessus, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

9.3. Formation à distance (FOAD)

Une action de formation peut être dispensée en tout ou partie à distance dès lors qu'elle comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

9.4. Formation en situation de travail (Afest)

Une action de formation peut être dispensée en situation de travail dès lors qu'elle comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

9.5. Salariés « formateurs »

Les salariés appelés à former d'autres salariés, notamment sur leurs postes de travail, méritent une attention particulière. Ainsi, il convient de veiller à ce que cette mission de formation soit compatible avec leurs autres missions et valorisée dans la carrière professionnelle du salarié.

Article 10 | Information/Consultation du CSE en matière de formation professionnelle, formation des élus et principe de non-discrimination

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) est informé et consulté chaque année :

- lors de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise : sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences ;
- lors de consultation annuelle sur la politique sociale les conditions de travail et l'emploi : sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, la liste des tuteurs, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité

professionnelle et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la GEPP quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise déterminés dans cet accord, le cas échéant.

En outre, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales tiennent à rappeler l'existence de formations spécifiques à destination des membres de la délégation du CSE. La participation à ces formations conduit à instaurer un dialogue social de qualité.

Ainsi, comme le prévoit le code du travail, divers congés de formation sont mobilisables, notamment :

- en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail : tous les membres de la délégation du CSE (titulaires et suppléants) bénéficient d'une formation de 5 jours lors de leur premier mandat, quel que soit l'effectif de l'entreprise y compris lorsqu'il existe une CSSCT ; ils bénéficient d'une formation de 3 jours lors du renouvellement de leur mandat ou de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Les parties signataires soulignent l'importance du rôle des élus en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En conséquence, elles incitent les entreprises à renforcer la durée ou la fréquence de ces formations et de mener des échanges réguliers avec les élus en la matière ;
- en matière économique et environnementale : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, bénéficient d'une formation de 5 jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les salariés accomplissant un stage de formation économique ou de santé et sécurité bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

Enfin, il est rappelé qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle ou d'accès à la fonction tutorale.

Article 11 | *Compte personnel de formation (CPF)*

11.1. Objet et principe

Le compte personnel de formation (CPF) a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser ainsi les parcours professionnels.

Le CPF est un droit individuel du salarié, dit universel. Il est attaché à la personne. Ainsi, les droits inscrits sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

11.2. Acquisition des droits

Un CPF est notamment ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné à l'article L. 312-1, alinéa 5 a), du code de l'action sociale et des familles.

À titre dérogatoire, il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat en apprentissage sur le fondement de l'article L. 6222-1 alinéa 2 du code du travail.

11.3. Alimentation et calcul des droits

Le CPF du salarié ayant 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 est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

Le CPF du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant de 500 euros, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Le CPF du salarié n'ayant pas atteint un niveau 3 de qualification (CAP, BEP) au sens du cadre national des certifications professionnelles 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 est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

Le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une alimentation majorée de 300 euros par an dans la limite du plafond de 8 000 euros.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des droits.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

11.4. Formations éligibles

Conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont les suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les bilans de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;
- 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. Seules les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

11.5. Abondement des actions de formation « cœur de métier »

Dans un contexte de profondes mutations sociétales, environnementales, numériques et technologiques, le développement des compétences des salariés constitue un enjeu majeur pour assurer l'employabilité des salariés et la compétitivité des entreprises.

En créant le CPF, le législateur entendait permettre à tout salarié actif, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle et de contribuer ainsi, à son initiative, à la sécurisation de son parcours professionnel. Néanmoins, force est de constater que les personnes pour lesquelles le dispositif devait prioritairement contribuer au développement de leurs compétences ne sont pas encore les principales utilisatrices de ce dispositif. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la mise en place d'une démarche partagée en vue de construire des projets de formation communs pouvant répondre aux intérêts des salariés comme à ceux de leurs employeurs. Dans ce cadre, les organisations signataires décident de porter la co-construction de cette politique de formation professionnelle dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Il s'agit, pour le salarié, de répondre à son projet professionnel et, pour l'employeur, de répondre aux besoins en compétences dans l'entreprise.

Le présent article a pour objet de préciser le cadre de mise en œuvre du CPF co-construit, à savoir les modalités de l'engagement de l'employeur, les caractéristiques des actions de formation éligibles à la co-construction, les conditions de cofinancement des coûts de formation.

Ainsi, à la demande des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le compte CPF de ces salariés est abondé par l'entreprise pour les actions de formations « cœur de métier ».

Afin de bénéficier de cet abondement, l'action de formation doit :

- relever de la liste des formations visées en annexe III de l'accord ;
- entrer dans les critères du plan de développement de compétence de l'entreprise ou de l'établissement et déterminée avec l'employeur.

L'abondement s'opère :

- quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié ;
- dans la limite de 2 500 € maximum et des coûts réellement engagés ;
- au maximum une fois tous les 5 ans.

La demande du salarié devra comporter *a minima* les mentions suivantes :

- l'intitulé de l'action de formation entrant dans la liste des formations visées ci-dessus ;
- le calendrier de l'action de formation ;
- le montant de la formation non couvert par les droits inscrits à son CPF et pouvant être pris en charge par l'employeur dans le cadre de la co-construction ;
- le prestataire pressenti.

Les modalités de mise en œuvre de la formation feront l'objet d'un échange entre l'employeur et le salarié.

11.6. Autres abondements

Le salarié peut demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en droits complémentaires lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits ou au plafond de son compte.

Ces droits peuvent être financées par :

- le titulaire du compte ou l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences (Opco) ;
- l'opérateur de compétences (Opco) ;
- l'État ;
- les régions ;

- le service public de l'emploi (pour les demandeurs d'emploi) ;
- les institutions pilotant l'emploi des personnes handicapées.

D'autre part, un abondement supplémentaire est prévu pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant, de l'entretien professionnel dans des conditions précisées par le code du travail.

11.7. Modalités de mobilisation

En tout ou partie sur le temps de travail

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail doit demander une autorisation d'absence à l'employeur au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois ;
- 120 jours avant pour les plus longues.

L'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires après réception du courrier de l'employé par l'employeur, vaut acceptation.

En dehors du temps de travail

En revanche, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

11.8. Financement des actions de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations.

Toute demande de financement est déposée via l'application mobile ou via le site internet « mon compte formation » et financée par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 12 | *Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)*

La reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro-A ») fait l'objet d'un accord inter-branché.

Article 13 | *Certifications professionnelles*

13.1. Certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont les certificats de qualifications professionnelles validés par la CPNEF. La liste des certificats de qualification professionnelle est consultable sur le site internet de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications. Ils visent à certifier les qualifications professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour accéder aux principaux métiers.

D'une manière générale, les certificats de qualification professionnelle s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités décliné en blocs de compétences et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel d'activités peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de qualification professionnelle sont ouverts aux salariés des entreprises, aux salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux intérimaires et demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'objectif d'élévation du niveau de qualification qu'induit la démarche de certification professionnelle doit conduire l'entreprise à examiner, lorsque les qualifications certifiées sont réellement mobilisées à l'occasion du travail, si le salarié bénéficie bien d'une rémunération et/ou d'un niveau de classification conformes à son niveau de qualification.

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisations de CQP/CQPI de leurs salariés.

13.2. Certificats de compétences professionnelle (CCP/CCPI)

Les certificats de compétences professionnelle sont des certificats de compétences professionnelles validés par la CPNEF. La liste des certificats de compétences professionnelles est consultable sur le site internet de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications. Ils visent à certifier les compétences professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour reconnaître une expertise spécifique ou une mission complémentaire à un métier.

D'une manière générale, les certificats de compétences professionnelles s'appuient sur un référentiel de compétences et de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel de compétences peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de compétences professionnelles interbranche (CCPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de compétences professionnelles sont ouverts aux salariés des entreprises du présent accord, aux salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux intérimaires et demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisations de CCP/CCPI de leurs salariés.

13.3. Obtention d'un CQP/CQPI ou d'un CCP/CCPI dans le cadre d'un parcours de formation

La préparation du certificat de qualification professionnelle ou de compétences professionnelles s'inscrit dans le cadre d'un dispositif individualisé marqué par :

- une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte le cas échéant l'expérience des stagiaires, nommée « positionnement » ;
- une phase de réalisation des parcours de formation et de préparation à l'évaluation ;
- une phase d'évaluation des acquis ;
- une phase de certification.

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle peut être mis en œuvre notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la Pro-A, du compte personnel de formation, du plan de développement des compétences, du projet de transition professionnelle, ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Les frais liés à la participation éventuelle de salariés aux jurys d'examen nécessitée par la phase de certification sont pris en charge au même titre que les frais de jury de validation des acquis de l'expérience visés à l'article 13.4 du présent accord.

13.4. Obtention d'un CQP/CQPI dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (telle que visée à l'article 13 du présent accord) constitue un moyen d'accéder à un certificat de qualification professionnelle dès lors que le candidat à la démarche de VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Cette action de validation des acquis de l'expérience comporte trois phases :

- une phase d'instruction de la recevabilité de la demande du candidat ;
- une phase d'accompagnement du candidat à la validation du CQP/CQPI ;
- une phase de certification.

Indépendamment des dispositions prévues à l'article 13.4 concernant les jurys de validation des acquis de l'expérience, lorsque la démarche de validation des acquis de l'expérience est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs aux différentes phases peuvent être pris en charge par l'Opco dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section professionnelle paritaire.

13.5. Promotion des certifications professionnelles (CQP/CQPI)

Afin de répondre aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation des niveaux de qualification, les parties signataires du présent accord demandent à l'Opco de favoriser l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de certification des qualifications professionnelles.

Les modalités de création, de révision ou de suppression et d'attribution des certificats de qualification professionnelle sont définies dans un document validé par la CPNEF. Dans le contexte présent de réforme, les membres de la CPNEF conviennent de remettre à jour ce document.

Aussi, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux certificats de qualification professionnelle, auprès d'un public le plus large possible, la CPNEF convient d'inscrire l'ensemble des CQP/CQPI au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

13.6. Certificats de compétences professionnelles (CCP) des représentants du personnel et délégués syndicaux

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples à travers l'exercice de leur(s) mandat(s).

La reconnaissance de ces compétences est reconnue notamment au travers de 6 domaines de compétences transférables dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) listés ci-dessous :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge d'un projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

Peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention d'un CCP les candidats justifiant l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit sa durée.

Les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de ce certificat, notamment les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences, constituent

un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14 | Validation des acquis de l'expérience

14.1. Dispositions générales

Les parties signataires soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Il s'agit de permettre à chaque individu de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue, notamment, de l'obtention :

- soit d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), reconnu par la commission paritaire nationale emploi formation.

Il revient à l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle de se prononcer sur la recevabilité de la demande du candidat à la validation des acquis de l'expérience au regard des conditions fixées à l'article L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Un document commun pour la recevabilité des dossiers de candidature à la validation des acquis de l'expérience est téléchargeable sur le site internet du comité interministériel pour le développement de la VAE à l'adresse suivante : <http://www.vae.gouv.fr>

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisations de VAE de leurs salariés.

14.2. Congé de validation des acquis de l'expérience

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle. Le salarié désireux d'engager une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie, à son initiative, d'un congé dont la durée ne peut excéder par action de validation 48 heures de temps de travail consécutives ou non.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou 10 ans de travail posté et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une priorité d'accès au congé de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 30 jours avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience.

Elle doit indiquer :

- la certification professionnelle visée ;
- les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- la dénomination du ministère ou de l'organisme qui délivre la certification.

Le salarié joint à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence, qui

ne pourra, pour des raisons motivées et relatives au bon fonctionnement du service, excéder 1 mois à compter de la demande.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 15 jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

14.3. Prise en charge financière

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, la Caisse des dépôts et consignations, les Opco, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) (Transitions Pro), l'État, les régions, l'opérateur France Travail, l'Agefiph ou l'employeur peuvent prendre en charge la rémunération et une partie des coûts liés à cette démarche. Le salarié peut également utiliser ses droits à CPF afin d'être accompagné dans une validation des acquis de l'expérience. Dans ce cas, si les actions se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE.

Si l'action de validation des acquis de l'expérience est organisée à l'initiative de l'employeur, le financement est assuré par l'entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences.

14.4. Jury de validation des acquis de l'expérience

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation.

L'autorisation d'absence ne peut être refusé par l'employeur que s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique. Il est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond.

La participation au jury de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. La durée du congé correspondant ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Les dépenses liées à la participation des salariés à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont imputables sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation). Sont ainsi visés :

- les frais de transport, d'hébergement, et de restauration (dans les limites fixées pour les remboursements des salariés participant aux instances décisionnaires de l'Opco) ;
- le maintien de la rémunération du salarié, dans la limite de celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait réellement travaillé. L'Opco peut décider de prendre en charge cette rémunération en totalité ou en partie ;
- les cotisations sociales, conventionnelles et/ou taxes sur les salaires qui se rattachent au maintien de rémunération visé précédemment.

Article 15 | *Projet de transition professionnelle (PTP)*

Les salariés peuvent s'engager dans un projet de transition professionnelle pour se former en vue de changer de métier ou de profession. Le conseiller en évolution professionnelle (CEP) les accompagne tout au long de ce projet de reconversion. Afin de financer ce PTP, les salariés peuvent mobiliser leur CPF. Les conditions générales d'éligibilité et de réalisation sont les suivantes.

Le salarié doit choisir une formation certifiante sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) sont chargées d'instruire et de financer les projets de transition professionnelle dans le cadre du CPF.

Toutefois, les parties signataires du présent accord souhaitent que les actions de formation motivées par le désir de mobilité professionnelle des salariés dont les parcours professionnels peuvent ouvrir droit au compte professionnel de prévention puissent être considérées comme actions éligibles et prioritaires au titre projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée indéterminée doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Titre 2 Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 16 | *Entretien professionnel*

16.1. Enjeux

L'entretien professionnel est un temps fort de la relation contractuelle et un acte clé de management déterminant pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Il permet une déclinaison opérationnelle des principes inscrits dans le préambule du présent accord.

L'entretien professionnel requiert un réel savoir-faire dans la préparation, l'évaluation et le suivi. Il est rappelé que ce constat a amené les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales à créer, dans le cadre des travaux de la CPNEF, un parcours professionnel prioritaire à destination du management de proximité ou du supérieur hiérarchique direct.

16.2. Objet et périodicité

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé, lors de son embauche, qu'il bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, quelle que soit sa taille.

Il est également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au titre d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt longue maladie (visé par l'article L. 6324-1 du code de la sécurité sociale) ou à l'issue d'un mandat syndical.

16.3. Contenu

Cet entretien est l'occasion pour le salarié et l'entreprise d'examiner les possibilités d'actions de formation en corrélation avec le parcours professionnel souhaité. Cet entretien est ainsi consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il n'a pas pour objet d'évaluer les compétences ou la performance du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et ce, en cohérence

avec la stratégie de l'entreprise, un plan de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

En pratique, l'entretien relatif au parcours professionnel pourra notamment permettre d'aborder les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis avec le salarié, pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de développer ses compétences, ou de renforcer sa qualification ;
- les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les modalités d'utilisation du compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation de l'action de formation.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

16.4. Contenu supplémentaire après 6 ans d'ancienneté

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'appréciera par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien susvisé et d'apprécier s'il a suivi au moins 2 des 3 actions suivantes :

- suivi au moins une action de formation à l'exception des formations nécessaires à l'obtention d'une habilitation légalement obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale indépendante des négociations annuelles obligatoires au niveau de la convention collective de branche applicable à l'entreprise, notamment les éventuelles revalorisations des minima conventionnels.

16.5. Abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien des 6 ans d'ancienneté, des entretiens prévus d'au moins une formation « non obligatoire » au sens du plan de développement des compétences, le compte personnel de formation du salarié est abondé de 3 000 € par l'employeur. Le salarié est informé de ce versement.

L'employeur adresse à la Caisse des dépôts et consignations les informations nécessaires à l'abondement, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou que le versement est insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement. À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Ces abondements supplémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul crédités sur le compte du salarié chaque année.

Article 17 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétence, dont la durée ne peut excéder 24 heures par bilan, 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.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Article 18 | *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

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

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- l'opérateur France Travail ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

Le salarié pourra s'adresser à ce conseil pour examiner avec lui le financement de sa formation, notamment pour les CPF hors temps de travail. Les informations sur le CEP seront disponibles sur le site internet de l'Opco et sur le site dédié de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 19 | *Le passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles

acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié est invité à établir un passeport d'orientation, et de formation et de compétences, véritable « journal de bord professionnel », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
- les actions de formation prescrites par l'opérateur France Travail ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
- les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel.

Les conclusions de l'entretien professionnel et éventuellement le compte-rendu du bilan de compétences pourront être inscrits dans une annexe séparée du passeport orientation et formation.

Celui-ci est accessible via le système d'informations du compte personnel de formation sur le site dédié de la Caisse des dépôts et des consignations : www.moncompteformation.gouv.fr

Partie III Mesures spécifiques d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

Les obstacles au développement de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés tiennent davantage à l'effet de taille plus qu'à la spécificité de leur activité. Les parties signataires constatent ainsi que la dimension réduite des effectifs limite les structures et les moyens propres à la formation, restreint les possibilités de promotion interne, renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé et rend difficile le départ en formation sans remplacement sur le poste de travail. Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Fortes de ce constat, les parties signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Cette considération implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;

- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de développement des compétences.

À cet effet, il appartient à l'Opco de poursuivre et de développer, par des moyens appropriés, ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, des informations sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès, leur financement et les possibilités concrètes de réalisation fléchées notamment par la CPNEF dans le cadre d'une liste de partenaires référencés.

Rentre ainsi dans les missions dévolues à l'Opco, notamment le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés, tels que par exemple :
 - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
 - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
 - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
 - l'aide à l'ingénierie d'actions de type diagnostic et accompagnement GEPP.

Les parties signataires, ayant conscience de la nécessité des moyens financiers utiles à la réalisation des actions décrites ci-dessus, demandent à l'Opco de poursuivre la politique de dispositifs et de partenariats financiers engagés à ce jour par l'Opco au titre de l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés.

Partie IV Financement de la formation professionnelle

Titre 1^{er} Taxe d'apprentissage

Perçue en métropole et dans les DOM, la taxe d'apprentissage a pour objet de faire participer les employeurs au financement de l'apprentissage et des autres formations technologiques et professionnelles initiales. Composée de deux fractions distinctes, les employeurs peuvent s'en acquitter partiellement en effectuant des dépenses libératoires de la taxe.

Article 20 | Taux et collecte de la taxe

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 %, sauf dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle où il est ramené à 0,44 %.

Article 21 | Dépenses libératoires

Les entreprises sont invitées à effectuer des dépenses libératoires au titre des deux fractions de la taxe :

- la première fraction, destinée au financement de l'apprentissage, peut faire l'objet de dépenses déductibles pour les entreprises qui disposent d'un centre de formation d'apprentis (CFA) accueillant leurs apprentis ;
- la seconde fraction, destinée au financement du développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, est acquittée par toutes les entreprises en imputant sur celle-ci des dépenses libératoires qui peuvent bénéficier.

21.1. Concernant la première fraction de la taxe, égale à 87 % du montant de la taxe

Dans le cas particulier d'entreprises qui disposent d'un CFA accueillant leurs apprentis, elles peuvent déduire de cette fraction de la taxe le montant des dépenses suivantes :

- les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose ;
- les versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis d'une offre nouvelle de formation par apprentissage, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise.

21.2. Concernant la seconde fraction de la taxe égale à 13 % du montant de la taxe

Tout employeur redevable de la taxe d'apprentissage s'acquitte de la seconde fraction de la taxe en imputant sur celle-ci, alternativement ou cumulativement, selon son choix :

- les dépenses réellement exposées permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire, dans l'une des catégories d'établissements habilités ;
- les subventions versées à un centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Une fois leur fraction « solde » de taxe d'apprentissage versée aux Urssaf, les entreprises peuvent désigner des formations et établissements bénéficiaires de cette fraction. Pour cela, elles doivent utiliser un service dématérialisé de fléchage (SOLTéA), mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les parties signataires invitent les entreprises à désigner l'Afifor comme principal bénéficiaire de ce solde.

L'organisation professionnelle s'emploiera à se rapprocher des régions et organismes compétents en matière d'emploi et de formation afin de décliner la politique de formation initiale au niveau régional et de préserver ainsi sa cohérence.

Article 22 | *Financement des centres de formation d'apprentis (CFA)*

En application du code du travail, l'Opco finance le CFA à hauteur du niveau de prise en charge fixé par décret.

La CPNEF propose chaque année à la section professionnelle paritaire de l'Opco relevant de son champ professionnel des subventions accordées pour le soutien à l'investissement des CFA affiliés ayant déposés une demande d'aide à l'investissement, dans le respect des budgets décidés par le conseil d'administration de l'Opco.

La liste des CFA membres de l'Afifor est consultable sur le site internet de l'Afifor.

Titre 2 Contribution à la formation professionnelle (CFP)

Tous les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et collectivités d'outre-mer) sont assujettis à la contribution à la formation professionnelle (CFP), quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition. En sont exonérés l'État, les collectivités locales et leurs établissements à caractère administratif, mais pas leurs établissements ou organismes à caractère industriel et commercial.

Le taux de la CFP est fixé à 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés. La détermination de cet effectif s'effectue selon les modalités applicables en matière de sécurité sociale.

Partie V Acteurs et gouvernance de la formation professionnelle

Pour rappel, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et sauf accord d'entreprise prévoyant une autre périodicité, l'employeur engage au moins une fois tous les 3 ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Les parties signataires rappellent qu'une vision prospective recouvre pour les entreprises la nécessité d'analyser : l'évolution des emplois et des organisations ; la nature des contrats de travail auxquels elles recourent (CDD ; CDI ; intérim...) ; leurs avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle ; la gestion des âges pratiqués dans l'entreprise. Élaborée à partir de ces observations, la GEPP permettra d'assurer la cohérence des informations communiquées aux salariés et aux institutions représentatives du personnel en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière ainsi que la cartographie des emplois et en leur permettant de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.

Le rôle des branches papiers et cartons est d'inciter toutes les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés tout particulièrement en matière d'offre de formation professionnelle initiale et continue.

Pour ce faire, les parties signataires décident de rappeler ou de préciser les rôles et missions des différents acteurs afin d'assurer une juste coordination et une meilleure synergie entre ceux-ci. Il s'agit de garantir les conditions de dialogue et d'action propices à l'émergence d'une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques et économiques, notamment au niveau local. Il s'agit de favoriser le partage des diagnostics et la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement et/ou d'adaptation à leur environnement économique.

Elles s'engagent, enfin, à œuvrer au sein des différentes instances paritaires de formation pour une action cohérente au regard des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties signataires veilleront en ce sens, et dans la mesure du possible, à ce que les membres de la CPNEF et de la section professionnelle paritaire papiers cartons de l'Opco soient identiques.

Titre unique Acteurs de la politique relative à la formation professionnelle

(Schéma des différents acteurs en annexe II)

Article 23 | Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

Afin de renforcer la dynamique emploi/formation recherchée par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales, la commission prend la dénomination de « Commission paritaire nationale emploi formation » (CPNEF).

La mise en œuvre et le suivi de la politique en matière de formation professionnelle, dont les objectifs généraux sont rappelés dans le préambule du présent accord, sont confiés par les parties signataires aux membres de la CPNEF.

Elle agit sous la responsabilité des représentants patronaux et salariés en charge de la négociation des accords professionnels et ne peut, en aucun cas, se substituer aux commissions paritaires en charge de la négociation collective.

D'une manière générale, la CPNEF participe activement à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue. Elle définit et pilote les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et oriente les décisions de la section professionnelle paritaire papiers cartons de l'Opco relatives aux dispositifs de formation et à leur financement.

23.1. Composition

La CPNEF rassemble :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du présent accord ;
- autant de représentants répartis entre les organisations patronales représentatives, soit 12 représentants à la date de signature de l'accord.

En cas d'absence d'un représentant, les organisations syndicales et patronales peuvent désigner un autre représentant.

La présence d'une personne extérieure à la CPNEF est subordonnée à une décision favorable de la CPNEF.

23.2. Rôle

La CPNEF a notamment pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives signataires sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi et des dispositifs concernant la formation professionnelle initiale et continue ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle ainsi que de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les modalités propres à assurer leur mise en œuvre, leur adaptation et leur développement ;
- de donner un avis sur les accords, conventions, contrats d'objectifs en matière de formation professionnelle signés entre l'État, les régions et les branches professionnelles ;
- de définir la liste des formations éligibles au CPF et de donner un avis sur les engagements de développement de la formation, les dispositifs de formation et les partenariats proposés par l'Opco ;
- d'arrêter, notamment sur la base des travaux de l'observatoire, une liste des publics prioritaires au titre des dispositifs de formation professionnelle et de leurs financements ;
- de référencer une offre de formation initiale et continue permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le préambule du présent accord ;
- de procéder à la validation des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ainsi qu'à leur mise à jour ;
- de donner un avis sur la création des titres, parcours ou diplômes professionnels et d'assurer la mise à jour de la liste des parcours de formation professionnelle ;
- et d'une manière générale, d'arrêter et de proposer des axes de développement en vue de la négociation de la politique de formation professionnelle.

La CPNEF est également en charge d'identifier, parmi les informations produites par l'observatoire des métiers, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, afin de permettre aux jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, entreprise et service public régional de l'orientation aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle, de connaître l'interbranche, ses métiers et leurs évolutions prévisibles.

En outre, afin d'assurer la dynamique de formation professionnelle envisagée par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales dans ce présent

accord, la CPNEF demande à l'Opco la réalisation de guides méthodologiques pour chacun des dispositifs de formation mis en œuvre.

Information sur les licenciements économiques collectifs

L'information due aux membres de la CPNEF sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi impose que les entreprises adressent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les éléments publics sur les reclassements prévus dans le cadre des procédures économiques collectives impactant l'emploi.

À cet effet, les entreprises mettant en œuvre des licenciements économiques collectifs sont invitées à transmettre au secrétariat de la CPNEF la liste des compétences disponibles et le bassin d'emploi concerné. Cette liste sera ensuite mise à disposition des entreprises souhaitant recruter.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mettra en place des outils, méthodes ou actions afin de favoriser l'information sur les postes à pourvoir et faciliter les reclassements.

Il est précisé qu'il n'appartient pas à la CPNEF de porter jugement sur les procédures en cours, mais d'accompagner, dans la mesure du possible, les mobilités professionnelles.

23.3. Fonctionnement

La CPNEF se réunit au moins quatre fois par an.

L'animation et le secrétariat de la CPNEF sont confiés à l'union intersecteur pour le dialogue et l'ingénierie sociale (Unidis). Celle-ci se dote d'une direction emploi-formation pour animer et rendre compte de la mise en œuvre de la politique de branche auprès des organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales de la CPNEF.

Les décisions de la CPNEF sont entérinées conformément aux règles applicables à la négociation collective de branche. Elles font l'objet d'un relevé de décisions réalisé par le secrétariat.

Alternativement, la présidence et la vice-présidence de la CPNEF sont respectivement assurées par un représentant de la délégation salariale et par un représentant de la délégation patronale, et ce pour une durée de 2 ans.

23.4. Comité de pilotage paritaire de la CPNEF

Le comité de pilotage (Copil) paritaire a pour objet de préparer les réunions de la CPNEF et en étudier les dossiers à présenter pour avis des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations patronales.

Il est composé paritairement de :

- 1 titulaire par organisation syndicale représentative de salarié au niveau de cet accord ;
- autant de représentants répartis entre les organisations patronales représentatives, soit 4 représentants à la date de signature de l'accord. Le président de la CPNEF est invité.

Il se réunit avant chaque réunion de la CPNEF.

Article 24 | *Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications*

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications agit sous l'égide de la CPNEF, par délégation de la CPPNI, et a pour mission générale d'éclairer les décisions des branches en matière de formation professionnelle et d'emploi, d'accompagner les entreprises dans leurs politiques de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'accompagner les salariés dans l'élaboration et l'anticipation de leur parcours professionnel.

En outre, il porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

24.1. Composition

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est composé des membres de la CPNEF.

24.2. Mission

L'observatoire a pour mission :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif effectif par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises du secteur, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers des branches ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment détecter les métiers en déclin ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, si possible régionalisée ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de CQP et CQPI ;
- de porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

24.3. Fonctionnement

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNEF.

Le statut des membres du comité paritaire de pilotage de L'observatoire et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNEF.

La CPNEF fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et décide de la diffusion des informations.

L'observatoire réalise des travaux, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

Au moins une réunion par an de la CPNEF sera consacrée au comité de pilotage de l'observatoire.

Les résultats de l'examen par la CPNEF des travaux commandés au titre de l'observatoire et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à dispositions des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales par la partie les représentant. Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formations auxquels ils peuvent avoir accès.

De plus, la CPNEF transmet le résultat de ces travaux qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec les COPAREF.

24.4. Financement

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont assurés par l'Opco au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises dans la limite d'un montant fixé par voie réglementaire.

Chaque année la CPNEF arrête, sur la base d'un plan d'action à venir ainsi que d'un bilan de celles réalisées, un budget annuel d'activité. Ce dernier est transmis à l'Opco.

Les travaux de l'observatoire, et notamment les honoraires d'études, sont financés au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises citées ci-dessus ; ils peuvent être cofinancés par tout autre partenaire ou financeur (État, conseil régional, autres observatoires...).

Article 25 | *Opérateur de compétences (Opco)*

L'Opco est doté d'une section professionnelle paritaire (SPP) papiers cartons.

Par délégation et sous le contrôle du conseil d'administration de l'Opco, la section professionnelle paritaire papiers cartons participe d'une manière générale, sous l'égide de la CPNEF, à l'application des politiques de formation professionnelle et au suivi financier des dispositifs de formation et/ou des partenariats visant les entreprises et les salariés.

Dans tous les cas, les membres de la section professionnelle paritaire papiers cartons agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'actions.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les parties signataires souhaitent développer les services de l'Opco envers les entreprises et les salariés.

25.1. Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'Opco participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi l'Opco s'assure, lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

25.2. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles (accord dit « mesure d'urgence »)

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'Opco de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises de l'IPC pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'Opco de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi.

L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Il revient aux parties signataires, le cas échéant, de s'appuyer sur un accord de branche définissant le contenu du dispositif afin de proposer au conseil d'administration de l'Opco les conditions, les modalités et les montants de prise en charge de ces situations et préciser, notamment, les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques

conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts, conditionnée à une demande écrite de l'entreprise, pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opco.

La CPNEF sera informée annuellement sur ces prises en charge.

25.3. Financement par l'Opco des coûts de diagnostic GEPP pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin d'aider les entreprises de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GEPP, quantitatifs et qualitatifs, l'Opco prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par la section paritaire professionnelle et proposées à son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'Opco de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les entreprises de moins de 50 salariés.

25.4. Financement par l'Opco de la politique de certification

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, l'Opco a pour mission légale d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification. Dans ce contexte, Les parties signataires sollicitent l'Opco, en vue d'un appui financier pour la conception et l'animation de la politique de certification de branche, assurée par l'Unidis par délégation et sous l'autorité de la CPNEF.

25.5. Financement par l'Opco de la promotion des métiers spécifiques papiers cartons

Les parties signataires sollicitent l'Opco, en vue d'un budget spécifique pour la promotion et l'attractivité des métiers des papiers cartons, dont le plan d'action annuel est confié à l'Afifor par délégation et sous l'autorité de la CPNEF.

Article 26 | Centres de formation initiale et continue affiliés

Une liste des centres de formation initiale et continue affiliés aux branches papiers cartons est tenue à jour par la CPNEF. Cette liste regroupe les membres de l'Afifor.

Les centres de formation professionnelle affiliés sont des acteurs à part entière de la politique de formation professionnelle. Ils sont informés des travaux de la CPNEF et peuvent, le cas échéant, être sollicités pour y participer. Ils sont également tenus informés des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des actions et des orientations qui en découlent. Ils participent à leur déclinaison.

Dans tous les cas, les membres des éventuels conseils de perfectionnement agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'action. La liste des membres des conseils de perfectionnement est communiquée au secrétariat de la CPNEF.

Article 27 | Commissions paritaires consultatives

Les commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'Éducation nationale sont les instances nationales où employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnes qualifiées se concertent et donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, du CAP au BTS.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour que leurs représentants s'engagent mutuellement dans le sens du présent accord au sein de la commission « industrie ».

La CPNEF est tenue informée des travaux des commissions paritaires consultatives pour les diplômes intéressants les branches papiers cartons.

Article 28 | Organismes de formation référencés et missions de l'organisme IPC formation

Répondant aux objectifs de la réforme de la formation professionnelle visant d'une part à une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les enjeux des branches papiers cartons et les attentes des entreprises et des salariés, et d'autre part à une meilleure lisibilité et visibilité de cette offre, les parties signataires demandent à la CPNEF de référencer, sur la base d'une procédure méthodique et transparente, une liste d'organismes de formation prompts à satisfaire aux objectifs généraux du présent accord et à permettre la déclinaison opérationnelle du plan d'actions triennal élaboré par la CPNEF.

Les organismes de formation référencés s'engagent à une remontée de leur expérience terrain afin de favoriser une capitalisation, au niveau national, des actions engagées et de permettre une réflexion des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations patronales sur la pertinence des actions engagées au niveau des branches papiers cartons. Le cas échéant, ces organismes peuvent être associés aux travaux d'ingénierie de dispositifs et/ou de formation.

La liste des organismes de formation référencés est communiquée à l'Opco pour diffusion aux commissions territoriales. Il en fait également communication sur son site internet dans le cadre d'une offre de formation référencée en fonction des dispositifs de formation et des priorités des branches papiers cartons.

La liste des organismes de formation référencés est tenue à jour annuellement par la CPNEF.

Les parties signataires confient à l'organisme IPC formation, sous l'égide de la CPNEF, les missions de :

- mettre en œuvre la déclinaison opérationnelle de la politique de branche en matière de formation continue professionnelle ;
- coordonner des centres de formation continue labellisés selon des critères validés chaque année ;
- travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication d'une offre de formation spécifique aux métiers de l'industrie papiers cartons ;
- participer à toute action susceptible de contribuer au développement des compétences des salariés et futurs salariés à la construction de parcours professionnels certifiants tout au long de la vie professionnelle reposant sur une offre formation professionnelle adaptée et innovante.

Article 29 | AFIFOR – Association filière de formation

L'Afifor, association paritaire, a pour but de rassembler les acteurs de la formation professionnelle initiale de la filière papiers cartons. Elle a notamment pour mission :

- de promouvoir la politique de formation professionnelle ;
- d'assurer, par une plus grande coordination de moyens d'actions, la mise en œuvre et le déploiement de la politique de formation ;
- de conserver un regard critique et constructif sur les actions entreprises en matière de formation ;
- d'animer un débat public afin de réfléchir à des propositions alternatives et innovantes pour l'avenir de la formation initiale et de l'apprentissage.

Dans le cadre du présent accord, il lui est plus spécifiquement confié, sous l'égide de la CPNEF, les missions :

- de coordination et de développement de la politique des centres de formation initiale affiliés à l'interbranche papiers cartons ;
- de travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers.

Partie VI Dispositions relatives à l'application de l'accord

Article 30 | Champ d'application

Le présent accord interbranche s'applique aux entreprises ressortant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- IDCC 0489 : convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 ;
- IDCC 3238 : convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Article 31 | Suivi, révision et dénonciation

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de trois mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Article 32 | Clause de revoyure

Au regard des évolutions régulières des dispositifs de formation professionnelle, les parties signataires s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais le contenu de l'accord en cas d'évolution significative de ces dispositifs.

Article 33 | Date d'application, durée et mesures d'extension

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée au 1^{er} mai 2024, sauf :

- les articles 23 et 24 relatifs à la CPNEF et à l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications qui s'appliqueront au 1^{er} janvier 2025. À titre transitoire, du 1^{er} mai au 31 décembre 2024, les anciennes dispositions conventionnelles relatives à la CPNEF de l'accord intersecteur papiers cartons du 11 février 2015 continueront à s'appliquer ;
- l'article 25.2 relatif aux « mesures d'urgence » qui s'applique du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, mais un accord de branche pourra être négocié pour délivrer des pistes de prise en charge.

Concernant la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238), le présent accord interbranche sera inséré en annexe de la convention.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que le présent accord comporte des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment la partie III « Mesures spécifiques d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ».

Fait à Paris, le 13 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

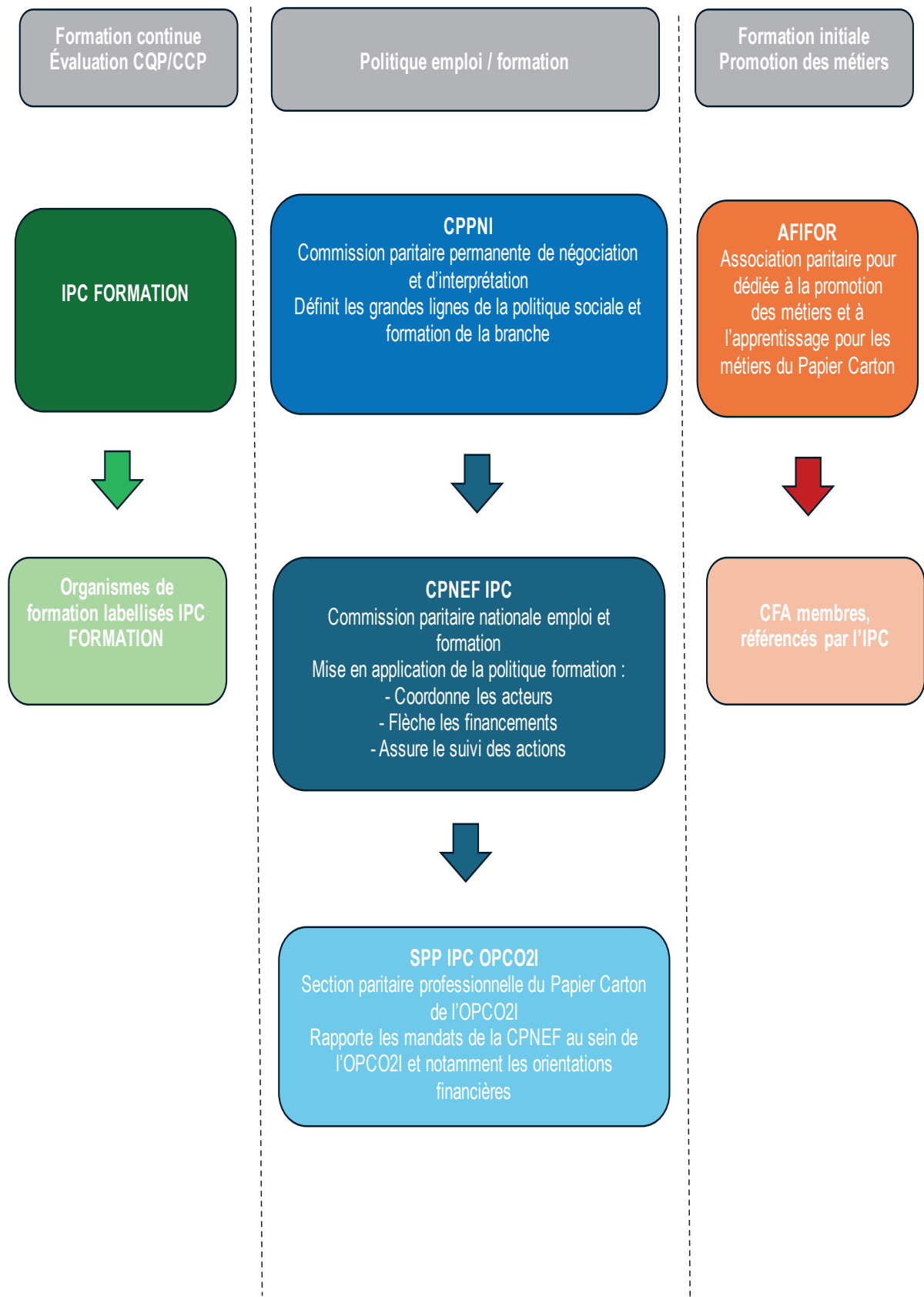
Annexe I Tableau comparatif des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la Pro-A

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
Public éligible	<ul style="list-style-type: none">- Toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révo- lus afin de compléter leur formation initiale ;- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).	<p>Au moins 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage.</p> <p>Exceptions :</p> <ol style="list-style-type: none">1. au moins 15 ans : s'ils ont effectué le premier cycle de l'ensei- gnement secondaire ;2. plus de 29 ans, en cas de :<ul style="list-style-type: none">- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ;- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou pour donner suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;- contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handi- capées ;- contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordon- née à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.	<p>Salariés en CDI, CUI ou en acti- vité partielle ;</p> <p>N'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification profession- nelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.</p>

Type de contrat	Contrat de professionnalisation		Contrat d'apprentissage		Pro-A	
		CDD ou CDI	Contrat spécifique		Déjà salarié	
Qualification poursuivie		<ul style="list-style-type: none"> – Soit être enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; – Soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; – Soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; – Soit, à titre expérimental jusqu'au 28 février 2026, être associée avec des actions de VAE (dite « VAE inversée »). 	Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)		<ul style="list-style-type: none"> – Certification professionnelle figurant sur la liste définie par accord collectif de branche étendu pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences ; – Acquisition du socle de connaissances et de compétences (certification CléA). 	
Tutorat	Expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé		<ul style="list-style-type: none"> – Soit détenir un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée ; – Soit expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification préparée par l'apprenti. 		Idem que le contrat de professionnalisation	

Type de contrat	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage		Pro-A
	CDD ou CDI	Contrat spécifique	Déjà salarié	
Missions du tuteur	<ul style="list-style-type: none">– Accueillir, aider, informer et guider ;– Organiser les activités dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;– Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;– Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;– Participer à l'évaluation du suivi de la formation.	Contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA).	Idem que le contrat de professionnalisation	

Annexe II Schéma des différents acteurs



Annexe III Liste des actions de formation « cœur de métier » éligibles à l'abondement CPF

Certification	Dénomination	N° de fiche
CCP	Conduire la bobineuse d'une machine à papier	RS6573
CCP	Conduire la sècherie d'une machine à papier	RS6576
CCP	Gérer la station d'encre	RS6579
CCP	Préparer la pâte à papier	RS6580
CCP	Conduire une machine d'impression flexographie	RS6578
CCP	Conduire une machine d'impression offset	RS6577
CCPI	Animation d'une formation interne	RS6465
CCPI	Gestion des activités de l'équipe	RS6467
CCPI	Gestion opérationnelle des ressources humaines de l'équipe	En cours de réenregistrement
CCPI	Tutorat en entreprise	En cours de réenregistrement
CQP	Aide conducteur en transformation	RNCP38627
CQP	Aide-conducteur de machine à papier	RNCP38626
CQP	Conducteur référent de machine à papier	RNCP38619
CQP	Conducteur en transformation	RNCP38621
CQPI	Agent logistique	RNCP38898
CQPI	Animateur d'équipe	RNCP38453
CQPI	Conducteur d'équipements industriels	RNCP38897
CQPI	Opérateur de la maintenance industrielle	RNCP36376
CQPI	Technicien de la qualité	RNCP34177
CQPI	Technico-commercial domaine industriel	RNCP34472
CQPI	Technicien de maintenance industrielle	En cours de réenregistrement