

Extraits de l'Accord-Formation ALISFA

Avenant 05-20 du 10 juillet 2020 étendu par arrêté ministériel du 28 juillet 2021

Chapitre VII de la Convention Collective Nationale ALISFA

« Une amélioration de l'accès à l'information quant aux dispositifs de formation »

Article 1.1 Améliorer l'information des salariés

Afin de favoriser l'égal accès à la formation des salariés, les partenaires sociaux conviennent que les employeurs :

- renseigneront les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès aux dispositifs de formation (CEP, CPF, VAE, bilan de compétences...) ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc (OPCO de la branche, Opérateurs CEP, CPNEF...) ,
- informeront sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés,

Les entreprises mettront en place des moyens d'information individuels et/ou collectifs. Cette information doit être distinguée de celle réalisée au moment des entretiens annuels d'évaluation.

La transmission de l'information s'appuiera sur les documents d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences (Opco) désigné par la branche professionnelle et tous les documents produits par la CPNEF.

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels. Le cas échéant, l'employeur s'engage à proposer une formation sur la conduite de ces entretiens et à l'actualisation des compétences en lien avec l'évolution du cadre réglementaire de la formation professionnelle

« La pratique d'entretien professionnel renforcée et la création d'un passeport formation »

Article 1.3 Renforcer la pratique d'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier d'un temps d'échange dédié à l'étude de ses perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en matière de qualifications et d'emploi, au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du Code du travail.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur et que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail. L'entretien professionnel devra en cela être différencié de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 5 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective.

Tout en tenant compte des actions déjà mises en œuvre dans le cadre du Plan de développement des compétences et des actions suivies par le salarié à son initiative, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, notamment le CEP, le CPF et la VAE,
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs auxquels le salarié pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation, s'il le souhaite, de son CPF,
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise,
- les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc (en leur fournissant les coordonnées de l'OPCO, des opérateurs régionaux chargés du CEP, des lieux d'orientation),
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc,
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau 3, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE prévues par le livret 1 et en les orientant sur le site de l'OPCO,
- aideront les salariés à identifier les compétences acquises pour compléter leur passeport formation.

Sauf contraintes particulières, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 7 jours calendaires avant sa tenue. Un document préparatoire et une note explicative lui sont transmis à cette occasion. L'entretien se déroule pendant le temps de travail, Il est conseillé qu'une durée d'une heure lui soit consacrée.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Une copie de ce document est remise au salarié, Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

Pour conduire l'entretien professionnel, les partenaires sociaux réaliseront un outil de modélisation de cet entretien permettant d'accompagner tant les employeurs que les salariés dans la préparation et la réalisation de ce temps d'échange. Cet outil donnera des indications concernant le format de l'entretien, ses participants, son déroulement ou encore les recours existants.

Un bilan quantitatif des entretiens professionnels sera effectué par la branche à échéance des 4 ans de l'accord. Elle s'appuiera en cela sur l'observatoire de la branche. Le premier bilan interviendra avant la fin de l'année 2024.

Article 1.4 Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Tous les 6 ans, au cours de l'entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- le suivi d'au moins une action de formation,
- la progression salariale ou professionnelle,
- l'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des six ans considérés, le salarié a bénéficié :

- d'un entretien professionnel tous les 2 ans
- et d'une formation non obligatoire.

Si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur devra abonder le CPF du salarié de 3 000€ dans les conditions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux conviennent que la progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point et hors augmentation annuelle de 0.5% de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) sur les 6 années.

Article 1.8 Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié dispose d'un document appelé « Passeport formation » qui inventorie ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par la formation initiale ou continue et du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux réaliseront un modèle de passeport formation afin de faciliter son utilisation par les salariés de la branche professionnelle.

« Des mesures spécifiques pour : la formation des salariés « non qualifiés » ; le CPF ; la VAE »

Article 1.2 Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés non qualifiés

Les salariés non qualifiés dans la branche professionnelle sont les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement niveau V).

Les employeurs devront informer les salariés non qualifiés :

- des possibilités d'accès à la formation,
- des formations certifiantes facilitant les parcours professionnels et permettant le cas échéant d'accéder à des emplois de la branche nécessitant un niveau de qualification supérieur,
- des modalités pratiques d'accompagnement via le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et de dépôt des dossiers dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et du bilan de compétences.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises doivent :

- s'assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés,
- favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction des salariés non qualifiés,
- permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- proposer un parcours de formation à tous les salariés non qualifiés dès le premier entretien professionnel qui interviendra dans les 2 ans au plus tard suivant la prise de poste.

Article 6 Dispositions pour favoriser le départ en formation des salariés les plus éloignés du système de formation continue

Article 6.1 Champ d'application

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

Sont concernés par les dispositions suivantes :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 3 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
 - être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 12 mois ;
 - être titulaire d'un CDI ;
 - bénéficier des dérogations au temps partiel prévus à l'article 2.1.6.1 du chapitre IV de la présente convention lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps.

Article 2.2 Compte personnel de formation

Article 2.2.1 Objectifs

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les personnes. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanceurs externes.

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

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

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF l'étude, sur la base d'une liste de certifications qu'elle aura établie, des modalités de co-financement du CPF par la branche pour :

- Les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps et dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 3 (ancien niveau V),
- Les salariés en mi-temps thérapeutique
- Les salariés absents pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération ou d'un revenu de remplacement supérieur à 6 mois.

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

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils (notamment ceux mis en ligne par l'OPCO) et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNEF élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

Article 4 La validation des acquis et de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valider les acquis de son expérience pour obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,

La VAE est accessible à tous les salariés qui totalisent au moins un an d'expérience professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, associative,) en rapport direct avec la certification visée : diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'entreprise, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

- ✓ Plan de développement des compétences
- ✓ Congé VAE
- ✓ Pro-A
- ✓ Compte personnel de formation

La branche assure un financement des actions d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience ainsi qu'une communication et des financements dédiés, sur les fonds conventionnels.

Bien que facultatif, un accompagnement de la démarche VAE est conseillé pour maximiser les chances de réussite de la validation des acquis.

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

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

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heures en temps de travail, consécutives ou non. Le dispositif d'accompagnement est limité à 72 heures pour les candidats à une certification de niveau 3 selon le cadre national des certifications professionnelles prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (Anciennement V)

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par la branche professionnelle.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

« Une volonté de développer l'alternance et de reconnaître la fonction tutorale »

Article 3.1 Le contrat de professionnalisation : Extraits

Article 3.1.3 Durée de l'action

a) Durée de l'action de professionnalisation

Conformément à l'article L.6325-12 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

b) Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L.6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15% et 50% de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 3.1.4 Rémunération

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions conventionnelles de branche.

Âge du bénéficiaire	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau
Moins de 21 ans	58% du SMIC	68% du SMIC
De 21 à 25 ans inclus	73% du SMIC	83% du SMIC
A partir de 26 ans	88% du SMIC ou de la rémunération minimale de branche	

Article 3.3 Le contrat d'apprentissage : Extraits

Article 3.3.3 Rémunération et statut de l'apprenti

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

Il est soumis à la visite médicale d'embauche obligatoire au plus tard 2 mois qui suivent l'embauche.

Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

L'ancienneté de l'apprenti dans l'entreprise et dans l'emploi est reconnue dès le premier jour de son contrat. Elle est prise en compte, durant son contrat d'apprentissage, pour le calcul de sa rémunération.

La rémunération applicable aux apprentis est fixée selon les dispositions conventionnelles suivantes :

Âge de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
16 à 17 ans	30% du SMIC	42% du SMIC	58% du SMIC
18 à 20 ans	46% du SMIC	54% du SMIC	70% du SMIC
21 à 25 ans	56% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	64% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	81% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	103% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur		

Article 3.4 Fonction tutorale : Extraits

Article 3.4.2 Tuteur de contrat de professionnalisation

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur désignera obligatoirement un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise, être volontaire,
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans
- une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés en contrat de professionnalisation.

Afin que le tuteur puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de deux salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de deux salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

Article 3.4.3 Tuteur de pro A

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise,
- être volontaire,
- justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation,
- être choisi par l'employeur.

Article 3.4.3 Maître d'apprentissage

Pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, l'employeur désignera obligatoirement un maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit

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

Le maître d'apprentissage peut suivre au maximum 2 apprentis.

Afin que le maître d'apprentissage puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le maître d'apprentissage ne pouvant avoir plus de deux salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de deux salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

Article 3.4.5 Dispositions communes à la fonction tutorale

a) Indemnisation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage

L'employeur devra verser au tuteur ou au maître d'apprentissage une prime de tutorat d'un montant de 50 euros brut par mois pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de deux salariés tutorés, le montant de cette prime ne pourra pas dépasser 100 euros bruts par mois.

c) Formation

Les partenaires sociaux considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle au bon déroulement des contrats en alternance. C'est pourquoi les employeurs sont invités à former les salariés tuteurs de contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage afin qu'ils puissent exercer correctement leur mission.

A l'exception du personnel de direction, les salariés qui se voient attribuer leur première mission de tutorat ou d'apprentissage devront obligatoirement suivre une formation financée en totalité par la branche ou l'OPCO.

« Un soutien financier de la branche pour accompagner le développement de la formation »

Article 2 Les dispositifs de formation et d'évolution professionnelle : Extraits

Article 2.1 Plan de développement des compétences

Article 2.1.1 Objectifs

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Chaque entreprise, quel que soit son effectif, doit élaborer un plan annuel ou pluriannuel de développement des compétences.

Le comité social et économique doit être consulté sur le plan de développement des compétences de l'entreprise, quel que soit son effectif, dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles

Dès lors que la branche abondera au plan de développement des compétences, l'avis du CSE devra être fourni à l'OPCO de la branche.

Article 2.1.4 Entreprises de 50 salariés et plus équivalents temps plein

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir le développement de la formation professionnelle dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour ce faire, chaque année, la CPNEF déterminera, dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle de la contribution formation, le montant de l'enveloppe attribuée au financement des formations des salariés des entreprises de 50 salariés et plus ainsi que les modalités d'attribution.

Article 2.1.5 Formation des dirigeants bénévoles

En référence à l'accord multi professionnel du 8 avril 2011 sur la formation des dirigeants bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des dirigeants bénévoles, notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et au fonctionnement des entreprises, est essentiel pour la branche professionnelle.

Ainsi, chaque année, la CPNEF fixera les priorités et les financements pouvant y être affectés dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle évoquée à l'article 6.

Il s'agit d'un financement spécifique qui ne peut être supérieur à 3% de la collecte des fonds de la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences. La CPNEF veillera à ce que des dispositifs facilitent l'accès à ces formations.

Il est entendu par dirigeant bénévole l'administrateur élu ou désigné par les administrateurs du conseil d'administration de la structure gestionnaire ayant un mandat lié à la fonction d'employeur. De ce fait, sont considérés comme tels les présidents, vice-présidents, trésoriers, secrétaires de structure gestionnaire et tout autre administrateur en charge de la gestion des ressources humaines.