

**ACCORD DE BRANCHE DU 16 JUIN 2022
RELATIF AU DISPOSITIF DE
RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE - PRO-A**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le Conseil supérieur du notariat, dont le siège est à PARIS 7^{ème}, 60 boulevard de La Tour-Maubourg,

Le Syndicat national des notaires, dont le siège est à PARIS 8^{ème}, 73 boulevard Malesherbes,

Le Syndicat des notaires de France, dont le siège est à NANCY (54), 18 rue Saint Dizier,

Formant la délégation patronale des notaires représentée par Me^{***}, notaire à TARBES,

D'UNE PART,

ET,

La Fédération des services C.F.D.T.,
dont le siège est à PANTIN (93), 14 rue Scandicci,
représentée par ^{***}

Le Syndicat national des cadres et techniciens du notariat,
dont le siège est à PARIS 8^{ème}, 59/63 rue du Rocher,
représenté par ^{***}
ledit syndicat affilié à la **C.F.E. - C.G.C.**,

La Fédération « commerce, services et force de vente » C.F.T.C.,
dont le siège est à PARIS 19^{ème}, 34 quai de la Loire,
représentée par ^{***}

La Fédération nationale des personnels des sociétés d'études C.G.T.,
dont le siège est à MONTREUIL (93), 263 rue de Paris,
représentée par ^{***}

La Fédération générale des clercs et employés de notaire,
dont le siège est à PARIS 8^{ème}, 31 rue du Rocher,
représentée par ^{***}
ladite fédération affiliée à la **c.g.t. – F.O.**

L'Union nationale des syndicats autonomes U.N.S.A.,
dont le siège est à BAGNOLET (93), 21 rue Jules Ferry,
représentée par ^{***}

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Depuis l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015, le notariat connaît une évolution rapide avec notamment une hausse significative du nombre d'offices. Dans ce contexte, l'acquisition et le maintien des compétences des salariés de la branche font partie des conditions de la qualité du service rendu par les notaires.

Conscients des besoins en formation et de l'importance de développer les voies de formation en alternance, les partenaires sociaux de la branche ont marqué dès le mois de juillet 2019, leur intérêt pour le nouveau dispositif de promotion ou reconversion par alternance – Pro-A – créé par la loi du 5 septembre 2018, en adoptant des dispositions transitoires dans l'attente de l'ouverture d'une négociation de branche sur la formation. La Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat s'est ensuite saisie du sujet dans l'objectif de proposer à la CPPNI une liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A qu'elle lui a effectivement transmis le 12 avril 2022, accompagnée de la délibération suivante :

« La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) en lieu et place de la période de professionnalisation, afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés peu ou non qualifiés.

L'ordonnance du 21 août 2019 est venue préciser la finalité de ce dispositif qui doit permettre à tout salarié éligible et qui le souhaiterait de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Aux termes de l'article L. 6324-3 du Code du travail, un accord collectif étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif. L'extension de cet accord est subordonnée au respect de critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La CNPEFP a confié la mission à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche de mener une étude prospective. Il ressort de cette étude que les notaires attendent de leurs collaborateurs qu'ils maîtrisent à la fois les compétences cœur de métier mais également qu'ils développent des compétences liées aux évolutions et enjeux de l'environnement. Au terme de cette enquête, 5 facteurs de transformation ont été relevés :

- 1. L'évolution de la relation client : les clients sont de plus en plus exigeants, informés et digitalisés. Ils attendent des équipes notariales une grande réactivité pour répondre à leurs besoins. Ce phénomène s'est accentué avec la crise sanitaire.*
- 2. La complexification de la réglementation entraîne un poids administratif supplémentaire pour les offices et, par voie de conséquence, un allongement du traitement des dossiers par les équipes de l'office, qui doivent être de plus en plus experts sur de nombreux domaines du droit.*
- 3. La révolution du numérique a permis l'automatisation de certaines tâches quotidiennes des collaborateurs, demandant une forte capacité d'adaptation de ces derniers. Loin d'être achevée, de nouvelles évolutions technologiques pourraient transformer à nouveau les pratiques et activités pour demain.*
- 4. La loi croissance a engendré une augmentation du nombre de notaires et a exacerbé un enjeu déjà connu de la profession notariale : l'inadéquation de certains métiers avec le niveau de diplôme attendu, augmentant les coûts pour les offices et pouvant entraîner une certaine insatisfaction ou démotivation des collaborateurs.*

5. La crise sanitaire a poussé les offices à s'adapter face à l'urgence et a eu pour principales conséquences la réorganisation soudaine des offices et la mise en œuvre de nouvelles modalités de travail.

Les partenaires sociaux réunis en CNPEFP ont établi une liste de 34 formations certifiantes. Cette liste doit ensuite faire l'objet d'un accord de branche étendu conclu en CPPNI. »

La CPPNI et la CNPEFP ont travaillé en concertation sur ce sujet de la Pro-A, marquant ainsi la volonté des partenaires sociaux du notariat de se saisir de ce dispositif légal qui vise, d'une part, ainsi que le précise l'article L. 6324-1 du Code du travail, à permettre aux salariés de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5, dans un contexte de forte évolution et de répondre, d'autre part, à la demande croissante d'accès à une qualification supérieure de nombreux salariés dans les offices.

Les partenaires sociaux sont ainsi convenus de ce qui suit :

Article 1 – Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A pour les offices notariaux et leurs salariés relevant du champ d'application visé à l'article 2.

Article 2 – Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021.

Article 3 – Certifications professionnelles éligibles

Outre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dans les conditions définies par la loi, les certifications professionnelles figurant sur la liste annexée au présent accord, établie dans le respect des critères légaux de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences, sont éligibles au dispositif.

3.1 Analyse des fortes mutations de l'activité et risques d'obsolescence des compétences

Les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications – OPMQ – de la branche (notamment la cartographie des effectifs, des métiers et des compétences des collaborateurs du notariat réalisée en 2020), initiés à la demande de la CNPEFP, ont permis d'identifier des facteurs de transformation impactant les métiers du notariat et les compétences requises des salariés.

Il ressort de ces travaux que les 3 facteurs principaux de forte mutation des activités du secteur, en cours et à venir, conduisant à des risques d'obsolescence des compétences pour les salariés sont :

- l'évolution de la relation client,
- la complexification de la réglementation,
- la révolution du numérique,

la crise sanitaire ayant eu pour effet d'accélérer davantage ces évolutions ;

et concernant les principaux métiers suivants :

- rédacteur d'actes,
- comptable-taxateur,
- formaliste,
- assistant-secrétaire,
- métiers administratifs et du secteur concurrentiel liés à l'immobilier,
- informaticien,
- secrétaire général et responsable des ressources humaines.

3.2 Liste des certifications professionnelles éligibles

La liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche figure en annexe du présent accord sous la forme d'un tableau mentionnant les éléments suivants :

- numéro de RNCP,
- libellé de la formation,
- métier concerné,
- lien vers la fiche RNCP correspondante,
- risques d'obsolescence des compétences en raison de fortes mutations des activités relevant du domaine considéré.

L'actualisation de cette liste fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 4 – Modalités de mise en œuvre

4.1 Bénéficiaires

Conformément aux dispositions des articles L. 6324-1, L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du Code du travail, les bénéficiaires du dispositif sont les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence, en CDI ou en Contrat unique d'insertion, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés placés en position d'activité partielle peuvent également bénéficier du dispositif.

4.2 Durées de la période de Pro-A et des actions de formation

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par l'organisme de formation et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

- 1) Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée totale de la période de pro-A, fixée dans un avenant au contrat de travail, est comprise entre 6 et 12 mois et peut être allongée dans les cas suivants :

- à 36 mois, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail,
 - à 24 mois dans l'hypothèse où certaines certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 12 mois.
- 2) Au cours de la période de pro-A, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, la proportion des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale de la période de pro-A sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la formation vise le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou qu'elle permet de faire valider des acquis de l'expérience (VAE).

4.3 Tutorat

Conformément aux articles D. 6325-6 et suivants du Code du travail, l'employeur désigne, parmi les salariés qualifiés de l'office, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de Pro-A, selon les modalités prévues à cet effet pour les salariés en contrat de professionnalisation.

L'article D. 6325-7 du Code du travail détaille les missions du tuteur qui, conformément à l'article D. 6325-8 du Code du travail, doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

L'article D. 6325-9 du Code du travail précise :

- que, « *lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation* » ;
- et que » *l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés* ».

4.4 Déroulement de la formation et avenant au contrat de travail

La formation s'effectue en alternance entre l'organisme de formation et l'entreprise, conformément à l'article L. 6324-4 du code du travail.

Elle se déroule :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération par l'employeur (article L. 6324-8 du Code du travail),
- ou, en application des articles L. 6324-7 et R. 6321-4 du Code du travail, en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié soit de l'employeur après accord écrit du salarié, lequel accord peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

La pro-A peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord des deux parties.

Elle doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail dans les délais et selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Conformément à l'article L.6324-9 du Code du travail, pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

4.5 Prise en charge financière par l'OPCO EP

Les frais liés aux formations effectuées dans le cadre de la Pro-A sont pris en charge par l'OPCO-EP dans les conditions arrêtées et sur proposition de la CNPEFP et ce, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences prendra en charge par ordre de priorité : les frais pédagogiques, les frais annexes (transport, hébergement et restauration) et le coût de la rémunération et des charges sociales.

L'OPCO-EP pourra également prendre en charge la formation du tuteur s'il y a lieu.

Article 5 – Références à la loi dans le présent accord

Il est précisé que toute référence à la loi dans le présent accord est purement informative ; toute modification ultérieure des textes légaux ou réglementaires s'appliquera dans tous ses effets au présent accord.

Article 6 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7 - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 8 - Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 - Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le

portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.
Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L.2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris en dix (10) exemplaires,

Le seize juin deux mille vingt-deux 2022

Pour le Conseil supérieur du notariat, le Syndicat national des notaires et le Syndicat des notaires de France	
Pour la Fédération des services C.F.D.T.	Pour le Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, CFE-CGC
Pour la Fédération « commerce, services et force de vente » affiliée à la C.F.T.C.	Pour la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études C.G.T.
Pour la Fédération générale des clercs et employés de notaire c.g.t. – F.O.	Pour l'Union nationale des syndicats autonomes U.N.S.A.