

**Accord du 18 juin 2024 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie pour la
branche du commerce de détail, de la distribution sélective, de la parfumerie, et de la
beaute (IDCC 3235)**

Entre l'organisation professionnelle d'employeurs :

- FFPS, Fédération Française de la Parfumerie Sélective

D'une part,

Les Syndicats de salariés :

- CFTC
- CGT
- UNSA-FCS
- CFE-CGC,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TABLE DES MATIERES

TITRE 1 : LES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	6
Article 1. L'action de formation	6
Article 2. Le bilan de compétences	6
Article 3. Les actions permettant la validation des acquis de l'expérience	6
Article 4. Les actions de formation en alternance (Apprentissage et professionnalisation)	7
Article 5. Définition de l'action de formation	7
Article 6. Modalités de réalisation des actions de formation	7
6.1. Actions concourant au développement des compétences prévues à l'article L. 6313-1.....	7
6.2. Les dispositions spécifiques aux formations ouvertes à distance (FOAD)	7
6.3. Modalités de formation pour les salariés.....	8
6.4. Obligations de l'employeur	8
Article 7. Prise en charge financière de la formation	9
TITRE 2 : L'ALTERNANCE	11
Article 8. Le contrat de professionnalisation	11
8.1. Objet des actions de professionnalisation	11
8.2. Publics bénéficiaires	11
8.3. Durée du contrat de professionnalisation.....	11
8.4. Rémunération.....	12
8.5. Financement.....	12
8.6. Fonction tutorale.....	12
Article 9. Le contrat d'apprentissage	13
9.1. Objet du contrat d'apprentissage	13
9.2. Publics bénéficiaires	13
9.3. Durée du contrat d'apprentissage.....	13
9.4. Rémunération.....	14
9.5. Financement par l'OPCO	14
9.6. Maître d'apprentissage	14
Article 10. Aide à la fonction tutorale (Professionnalisation et apprentissage)	14
Article 11. Reconversion ou promotion par alternance Pro-A	14
11.1. Certifications éligibles à la « Pro-A »	14
11.2. Durée de la reconversion ou promotion par alternance	15
11.3. Prise en charge des actions de reconversion ou promotion par alternance	15

TITRE 3 : DISPOSITIFS D'ACCES A LA FORMATION	16
Article 12. Le plan de développement des compétences	16
12.1. Bénéficiaires	16
12.2. Réalisation des formations	16
12.3. Financement Au titre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés »	16
Article 13. Le compte personnel de formation (CPF)	16
13.1. Principes généraux	16
13.2. Formations éligibles	17
13.3. Alimentation.....	17
13.4. Abondement du CPF.....	18
13.5. Financement et modalités.....	18
13.6. Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle	19
Article 14. La préparation opérationnelle à l'emploi	20
14.1. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)	20
14.2. La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)	20
Article 15. Transition collective	20
TITRE 4 : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	22
Article 16. Contributions légales	22
16.1. Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)	22
16.2. Solde de la taxe d'apprentissage.....	22
16.3. Contribution dédiée au financement du CPF pour les salariés embauchés en CDD.....	22
Article 17. Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)	22
TITRE 5 : LES INSTANCES DE LA BRANCHE	23
Article 18. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ...	23
18.2. Fonctionnement	23
18.3. Attributions	24
Article 19. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)	24
19.1. Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	24
19.2. Missions de l'observatoire	24
19.3. Fonctionnement de l'observatoire.....	25
Article 20. Désignation de l'OPCO EP	25
TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES	27
Article 21. Champ d'application et durée de l'accord	27
Article 22. Entreprises de moins de 50 salariés	27
Article 23. Extension de l'accord	27

Article 24. Révision ou dénonciation de l'accord	27
Article 25. Entrée en vigueur	27
Signatures	27
Pour les Organisations Salariales :	27

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle. Cette loi, qui s'applique depuis le 1er janvier 2019, modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi.

Conscients de la nécessité de doter d'une convention collective le secteur de la parfumerie sélective qui compte plus de 2 500 points de vente et plus de 17 000 salariés, les partenaires sociaux ont négocié en vue de la constitution d'une convention collective de la parfumerie sélective. Parallèlement, les enseignes poursuivent une politique d'investissements importants dans la formation du personnel au conseil et à l'accueil client, dans l'aménagement des magasins et dans la valorisation des offres par des actions marketing.

Face à la montée en puissance des nouvelles technologies, la transition digitale, énergétique et écologique, des attentes toujours plus fortes des clients, les partenaires sociaux font le constat des besoins croissants en formation et en évolution des salariés du secteur.

Plusieurs priorités seront au cœur de la politique formation de la branche : Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés, favoriser l'accès à la formation de tous les salariés mais également des publics prioritaires tels que les salariés âgés de 50 ans et plus, les salariés reconnus travailleur handicapé, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par une certification, les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation ou en reprise de carrière.

Les partenaires sociaux, au travers de cet accord, sont attachés à assurer l'adaptation de la formation des salariés à leur poste de travail et maintenir leur employabilité, quelle que soit leur ancienneté et répondre aux besoins spécifiques des métiers, notamment ceux en transformation, et à garantir une formation continue des salariés et favoriser leur montée en compétences. La formation professionnelle continue est le premier levier pour développer l'employabilité. Il s'agit de la capacité de chaque salarié à trouver et conserver un emploi puis à évoluer en s'adaptant aux changements durant toute la vie professionnelle. L'employabilité s'applique à tous les salariés, quels que soient l'âge ou l'ancienneté dans une entreprise.

Les partenaires sociaux souhaitent également réaffirmer l'importance qu'ils accordent à la reconversion professionnelle des salariés et rappeler qu'un certain nombre de dispositifs existent pour accompagner financièrement le virage professionnel de des salariés, du CPF à la Pro-A en passant par les Transitions collectives.

Également, la branche juge prioritaire de développer les contrats en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), pour faciliter l'insertion durable des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité et favoriser l'accès aux parcours professionnels qualifiants, certifiants, et diplômants et ainsi le déroulement de la carrière professionnelle des salariés.

TITRE 1 : LES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les actions entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle (article L. 6313-1 du Code du travail) sont les suivantes :

Article 1. L'action de formation

L'action de formation a pour objet de :

- Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi
- Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences, en lien ou non avec leur poste de travail, ou d'acquérir une qualification plus élevée
- Réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles
- Favoriser la mobilité professionnelle.
- Permettre les reconversions

Article 2. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à son bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, en vue de définir un projet professionnel ou de formation. Il est susceptible de précéder une action de formation.

Article 3. Les actions permettant la validation des acquis de l'expérience

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent permettre au bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La branche souhaite développer la VAE particulièrement pour les certifications professionnelles permettant l'exercice des métiers suivants :

- Conseiller (ère) de vente
- Conseiller (ère) esthéticienne
- Responsable de magasin.

Article 4. Les actions de formation en alternance (Apprentissage et professionnalisation)

Ces actions visent à :

- Permettre à l'alternant d'obtenir une certification professionnelle (diplôme ou titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Dispenser aux alternants une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
- Contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- Contribuer au développement de l'aptitude des alternants à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

Article 5. Définition de l'action de formation

S'agissant de l'action de formation (hors bilans de compétences, VAE et apprentissage), elle se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Ce parcours de formation nécessite l'existence de moyens techniques et humains et de ressources pédagogiques adaptés.

L'information sur l'organisation du parcours de formation doit être rendue accessible au bénéficiaire, par le dispensateur de formation.

Article 6. Modalités de réalisation des actions de formation

6.1. Actions concourant au développement des compétences prévues à l'article L. 6313-1

Lorsqu'elles sont financées par des fonds publics (État, régions, financeurs sous tutelle de l'État) ou mutualisés (fonds issus des contributions des entreprises), elles doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise et l'organisme de formation qui prévoit :

- L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, ainsi que les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ;
- Le prix de l'action et les modalités de règlement.

Dans le cadre du contrôle de service fait, les financeurs de la formation exigeront un certificat de réalisation de la formation à établir par le prestataire. Le bénéficiaire de la formation peut être amené à faire remonter toute information aux financeurs sur le déroulement de l'action. Les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle (Dreets) peuvent être saisis en cas de suspicion de fraude.

6.2. Les dispositions spécifiques aux formations ouvertes à distance (FOAD)

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance 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.

6.3. Modalités de formation pour les salariés

L'accès des salariés aux actions de formation professionnelle peut s'effectuer :

- À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences.
- À l'initiative du salarié, soit en mobilisant son compte personnel de formation, dans le cadre de projets de transition professionnelle, du bilan de compétences, de la VAE, soit sur ses fonds propres dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle.
- Dans le cadre de l'alternance, avec les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, le salarié peut se former en tout ou partie pendant le temps de travail. Le statut du salarié pendant la formation – c'est-à-dire sa rémunération, sa protection sociale, ses obligations à l'égard de l'employeur ou encore le mode de prise en charge des coûts de la formation – dépend du cadre juridique dans lequel il se trouve et des financements mobilisés : plan de développement des compétences, projets de transition professionnelle, validation des acquis de l'expérience (VAE), dispositif de reconversion ou promotion par alternance PRO A, mobilisation du compte personnel de formation (CPF), etc.

Par principe, le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

C'est notamment le cas pour toute action de formation « obligatoire » qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires (ex. : formation à la sécurité). Ces formations sont inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Les actions de formation peuvent se dérouler hors du temps de travail, dans la limite de trente 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 indispensable, doit être formalisé et peut être dénoncé.

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

6.4. Obligations de l'employeur

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés dans les cas suivants :

- Tout au long de l'exécution des contrats de travail : l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur

adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante. Sous certaines conditions, les entreprises peuvent, bénéficier d'une aide à la conception et à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans ce cadre, les coûts des conseils externes supportés par l'entreprise peuvent être pris en charge par l'État.

- À la suite de l'embauche en contrat en alternance : l'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le salarié suivre les actions de formation prévues.
- Lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...).
- Si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

Dans ces cas, l'obligation de l'employeur a pour corollaire le devoir du salarié de suivre la formation.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie :

- Tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CÉP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront, à des fins de préparation de l'entretien, l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Désormais, l'entretien doit aussi comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

- Tous les six ans (cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise), cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié selon les modalités précisées à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Article 7. Prise en charge financière de la formation

La loi du 5 septembre 2018 impose aux entreprises de contribuer au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, par une contribution financière devenue unique, calculée sur leur masse salariale. Cette contribution est versée à l'URSSAF.

Les fonds ainsi mutualisés permettent la prise en charge des coûts de formation des salariés des TPE (moins de 50 salariés) et des coûts des formations en alternance (professionnalisation et apprentissage).

TITRE 2 : L'ALTERNANCE

La branche accorde une importance toute particulière à l'intégration professionnelle des alternants et notamment sur le métier de Conseillère(er) Beauté en Parfumerie Sélective.

Article 8. Le contrat de professionnalisation

8.1. Objet des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications suivantes :

- Enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

8.2. Publics bénéficiaires

L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences pour les salariés des entreprises du secteur.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés) ou à l'issue d'un contrat aidé. Dans les DROM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il est ouvert aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

8.3. Durée du contrat de professionnalisation

Il est convenu que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- Les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui viendraient à être créés par la CPNEFP de la branche
- Les diplômes et titres non spécifiques conduisant à un métier exercé au sein du secteur : Conseiller (ère) de vente, Conseiller (ère) esthéticienne, Responsable de magasin.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des actions d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, peut être portée à 40 % maximum de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires suivantes :

- RNCP 30312 - BAC PRO - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 31041 - CAP - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 34671 - BP - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 35266 - Manager dans l'univers de la beauté
- RNCP 36331 - BAC PRO - Esthétique Cosmétique Parfumerie

- RNCP 36405 - Responsable d'un point de vente en commerce de détail
- RNCP 36865 – Vendeur Conseil Omnicanal (option parfumerie sélective)
- RNCP 37005 - Manager commerce retail
- RNCP 37098 - TP - Conseiller de vente
- RNCP 37375 - BTS - Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie
- RNCP 37787 - Responsable commerce retail
- RNCP 00462 - BTS - Management des unités commerciales
- RNCP 34031 - BTS - Management commercial opérationnel
- RNCP 34030 - BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client
- RNCP 32208 - BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente Option A Animation et gestion de l'espace commercial
- RNCP 37789 - Manager des process de création et de développement des produits parfum, cosmétique ou arômes
- RNCP 35961 - Manager de Business Unit

La CPNEFP pourra, en cas de besoin, faire évoluer cette liste, en fonction de l'évolution du contexte du secteur.

L'action de professionnalisation peut être portée à 36 mois s'agissant des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

8.4. Rémunération

Les titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction de leur âge en application des dispositions de l'article L. 6325-8 du code du travail.

8.5. Financement

La loi a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire, les organismes de formation ne pouvant conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ou d'hébergement.

8.6. Fonction tutorale

Le tuteur a notamment pour missions :

- D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle ;
- D'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de

connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

- De veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- D'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- De participer à l'évaluation des compétences acquises. Le tuteur doit nécessairement avoir la qualité de salarié. En conséquence, il est donc rappelé que les agents commerciaux ne peuvent être désignés en qualité de tuteur. Il est rappelé que l'employeur a la possibilité de verser une prime de tutorat à ses tuteurs dont il fixe librement les modalités (quantum, temporalité, etc.).

Article 9. Le contrat d'apprentissage

9.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des salariés, ayant satisfait à l'obligation scolaire, 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 RNCP.

9.2. Publics bénéficiaires

Ce contrat est notamment ouvert aux :

- Personnes âgées de 16 à 29 ans révolus
- Jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire
- Jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile
- Personnes en situation de handicap sans limitation d'âge
- Personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d'âge.

9.3. Durée du contrat d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6222-7 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de la période d'apprentissage. Il peut également être conclu à durée indéterminée, la période d'apprentissage se déroulant alors au début du contrat. Le contrat d'apprentissage permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en CFA pendant une période comprise entre 6 mois et 3 ans, 4 ans si le salarié a le statut de RQTH.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

9.4. Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

9.5. Financement par l'OPCO

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCO au niveau de prise en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge par la branche ou de prise en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

9.6. Maître d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner. Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont ceux définis par le code du travail :

- Les personnes titulaires 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
- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Article 10. Aide à la fonction tutorale (Professionalisation et apprentissage)

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO pourra prendre en charge l'exercice de la fonction tutorale si les 2 conditions sont réunies :

1. le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. le tuteur a suivi une formation à la fonction tutorale/maître d'apprentissage au cours des 5 dernières années.

L'OPCO peut également financer les actions de formation tuteur.

Article 11. Reconversion ou promotion par alternance Pro-A

11.1. Certifications éligibles à la « Pro-A »

Les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications jointes en annexe.

Sont également éligibles à la Pro-A :

- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat Cléa) lié aux savoirs de base.

11.2. Durée de la reconversion ou promotion par alternance

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance est d'une durée comprise entre six et douze mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation est d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance, sans être inférieure à 150 heures.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à 35 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance pour l'ensemble des bénéficiaires visant les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

11.3. Prise en charge des actions de reconversion ou promotion par alternance

La prise en charge des frais pédagogiques des actions de reconversion ou promotion par alternance est réalisée par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) sur la base d'un montant forfaitaire fixé à 15 euros de l'heure et dans la limite du montant prévu par la réglementation (soit, à titre indicatif, 3 000 euros à la date du présent accord). Les frais annexes (transports, hébergement) et de salaires ne donnent pas lieu à prise en charge par l'OPCO-EP.

TITRE 3 : DISPOSITIFS D'ACCES A LA FORMATION

Article 12. Le plan de développement des compétences

Les parties signataires rappellent qu'au niveau de l'entreprise, le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le plan a notamment pour but d'adapter les compétences des salariés à l'évolution des postes de travail, d'anticiper et d'organiser en conséquence les besoins en formation des salariés.

12.1. Bénéficiaires

Le plan de développement des compétences s'adresse aussi bien aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée qu'à ceux sous contrat de travail à durée indéterminée, que leur durée de travail soit à temps complet ou partiel, ainsi qu'aux publics prioritaires tels que définis par le préambule.

12.2. Réalisation des formations

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ou en application d'une convention internationale, constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Les actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences doivent être effectuées pendant le temps de travail, avec l'obligation faite à l'employeur de procéder au maintien de la rémunération du salarié. Le cas échéant, les frais de séjour, de restauration et de déplacement afférents à des formations réalisées sur le temps de travail sont pris en charge par l'employeur, conformément à la réglementation applicable aux frais professionnels + les frais de garde d'enfants pour les parents isolés.

12.3. Financement Au titre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés »

L'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Article 13. Le compte personnel de formation (CPF)

13.1. Principes généraux

Le compte personnel de formation (CPF), composante du compte personnel d'activité (CPA), permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du compte personnel

de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

13.2. Formations éligibles

Pour qu'une formation soit éligible au CPF, elle doit être sanctionnée soit :

- Par une certification professionnelle enregistrée au RNCP
- Par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP
- Par une certification ou habilitation professionnelle enregistrée au répertoire spécifique (RS) comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1
- Les bilans de compétences
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci
- 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.

À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions. Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6.

13.3. Alimentation

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Conformément aux dispositions des articles L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1 du code du travail, le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

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

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.

13.4. Abondement du CPF

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, les parties signataires encouragent les entreprises à abonder le compte des salariés si celui-ci est insuffisant.

La formation concernée doit avoir lieu sur le temps de travail et être en lien avec l'emploi exercé par le salarié ou porter sur la lutte contre les discriminations, conformément au décret n° 2020-1259 du 14 octobre 2020.

13.5. Financement et modalités

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la CDC depuis le 1er janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponible sur le CPF de son titulaire. En cas de reste à charge, le salarié peut le financer sur ses deniers personnels ou solliciter un abondement complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation relève de l'initiative du bénéficiaire.

Lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au crédit d'euros disponible sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en droits complémentaires afin d'assurer le financement de la formation. Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail. Conformément aux dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- Au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois
- Au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois ou plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine et mentionne :

- L'intitulé de la formation
- L'organisme de formation
- La durée de la formation
- Les dates de début et de fin de la formation
- Les heures de formation situées pendant le temps de travail
- Le coût de la formation
- Le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée. Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation en dehors du temps de travail.

Pendant le temps de formation en dehors du temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de sa protection sociale.

13.6. Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle

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

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

Il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ou pour le salarié licencié pour inaptitude ou pour motif économique et qui n'a pas suivi une action de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi le salarié doit présenter une demande de congé (autorisation d'absence) à son employeur par écrit dans les délais suivants :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

L'employeur doit répondre dans les 30 jours et ce dernier ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté. Cependant l'employeur peut différer le congé pour des raisons de service ou en cas d'absences simultanées supérieures à un pourcentage prévu par l'article R. 6323-10-1 du code du travail applicable au jour de la signature de l'accord.

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, les demandes de financement sont à adresser par le salarié à l'association régionale de transition professionnelle (ATPro) du lieu de résidence principale ou de travail.

Article 14. La préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective).

Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises pour faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires. Il appartient à l'OPCO de mobiliser tous budgets disponibles pour favoriser la mise en œuvre des formations dans le cadre de la POE, qu'elle soit mobilisée à titre individuel ou collectif par l'entreprise conformément aux dispositions légales.

14.1. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La POEI permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée en contrat unique d'insertion, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. Dans le cadre de la POEI, la formation est financée par Pôle emploi.

14.2. La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi et salariés recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en contrat unique d'insertion de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la CPNEFP de la branche.

Article 15. Transition collective

L'objet du dispositif « Transition collective » est de permettre aux entreprises connaissant des difficultés ou souhaitant anticiper les évolutions du marché du travail, de permettre à leurs salariés dont les emplois sont menacés de se reconvertir sur un métier différent, pour lequel il existe un besoin de recrutement dans la région concernée. La liste des métiers porteurs existants dans la région est établie par les associations « ATPro ».

L'employeur souhaitant mettre en place le dispositif « Transition collective » doit conclure un accord dit de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), lequel identifie les emplois menacés ou fragilisés qui pourraient s'inscrire dans le cadre du dispositif « Transition collective ».

La ou les actions de formation qui s'inscrivent dans ce projet de reconversion sont financées par l'entreprise et par l'État, dans la limite de 24 mois ou 2400 heures, dès lors qu'elles aboutissent soit à :

- Une certification professionnelle enregistrée au RNCP
- L'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée au RS
- La valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

Il est précisé que le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé afin de réaliser son parcours de transition collective durant son temps de travail doit respecter les règles de demande de congé applicables aux projets de transition professionnelle et fixées aux articles R. 6323-10 et suivants du code du travail.

Il doit ainsi présenter une demande de congé par écrit, au service des ressources humaines, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

Le salarié reçoit une réponse par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

À l'issue de la réalisation de l'action de transition collective, le salarié peut démissionner de son poste de travail avant de s'orienter vers un poste en lien avec les nouvelles compétences acquises. S'il ne souhaite pas démissionner, le salarié retrouve un poste équivalent à celui occupé avant son départ.

Le dispositif de transition collective n'est pas cumulable avec les éventuels autres dispositifs de départ ou de reconversion professionnelle prévus dans le cadre des accords locaux de déclinaison de la GEPP ou tout autre dispositif similaire.

TITRE 4 : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 16. Contributions légales

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le législateur a institué les différentes contributions légales participant au financement de la formation professionnelle et de l'alternance suivantes :

16.1. Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)

Taux en vigueur à la date de signature de l'accord

Entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la MSBA[1] de contribution à la formation professionnelle. 0,59 % de la MSBA de taxe d'apprentissage

Entreprises de 11 salariés et plus : 1 % de la MSBA de contribution de formation professionnelle. 0,59 % de la MSBA de taxe d'apprentissage.

16.2. Solde de la taxe d'apprentissage

Toutes les entreprises : 0,09 % de la MSBA.

16.3. Contribution dédiée au financement du CPF pour les salariés embauchés en CDD

Toutes les entreprises : 1 % de la MSBA des seuls salariés en CDD.

Article 17. Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Le taux de contribution de la CSA est variable selon le pourcentage de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) atteint au cours de l'année considérée et en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les établissements en France et de l'Outre-mer (à l'exception du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle) :

Quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle	Entreprises de 250 à moins de 2 000 salariés	Entreprises de 2 000 salariés et plus
Taux < 1 %	0,4 %	0,6 %
1 % ≥ taux < 2 %		0,2 %
2 % ≥ taux < 3 %		0,1 %
3 % ≥ taux < 5 %		0,05 %

Conformément aux dispositions de l'article L. 6242-1 du code du travail, les entreprises de 250 salariés et plus peuvent être exonérées du versement de la CSA lorsqu'elles disposent d'au moins :

5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI à l'issue d'un de ses deux contrats pendant l'année qui suit et/ou de personnes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche), dans leur effectif annuel moyen

Ou,

3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle et que sa proportion d'alternants (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation) a augmenté d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

TITRE 5 : LES INSTANCES DE LA BRANCHE

Article 18. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Les partenaires sociaux décident de créer une CPNEFP, instance paritaire de concertation entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés, et qui est une émanation de la CPPNI.

18.1. Composition

La CPNEFP est composée de :

- Trois membres maximum par organisation syndicales de salariés représentatives dans la branche
- Collège employeur Représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ et signataires du présent accord, en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

Les membres sont désignés pour une durée de 4 ans.

La CPNEFP est présidée de façon paritaire par un président et d'un vice-président désignés par chacun des collèges pour une durée de 2 ans, avec une alternance paritaire de la présidence tous les 2 ans.

18.2. Fonctionnement

La CPNEFP se réunit a minima 4 fois par an et en tant que de besoin. Des personnes extérieures à la CPNEFP et aux partenaires sociaux peuvent être conviées aux réunions, notamment un ou plusieurs représentants de l'OPCO désignés par la branche. Ces personnes ne disposent pas du droit de vote.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, vote par collège.

Le secrétariat est en charge notamment de la convocation, de l'ordre du jour et de la rédaction des projets du compte rendu des réunions de la CPNEFP.. Il a également pour mission le suivi opérationnel des décisions prises en CPNEFP. Il est assuré par la FFPS .

18.3. Attributions

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :

- Définir des orientations prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et, plus particulièrement, en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de branche, et déterminer les moyens nécessaires à leur mise en œuvre
- Définir des actions de formation prioritaires
- Rechercher des partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle
- Suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de la branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle
- Définir une politique de certification, avec l'appui technique de l'OPCO
- Examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Par ailleurs, la CPNEFP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre de l'OPMQ.

Article 19. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

19.1. Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Conformément aux principes issus de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la CPNEFP a pour mission, sur un plan général, de promouvoir dans chaque branche la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Ainsi, la CPNEFP crée un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, au sein de la branche professionnelle.

19.2. Missions de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

19.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire est dirigé par un comité paritaire de pilotage composé des membres suivants :

- Au titre du collège salariés : 2 membres pour chacune des organisations siégeant en CPNEFP
- Au titre du collège employeurs : un nombre égal de représentants;

Le comité paritaire de pilotage est présidé, dans le respect de l'alternance, par un membre de la CPNEFP assisté d'un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

Comme pour la CPNEFP, la durée de chaque mandat est de 2 ans, le renouvellement s'effectuant au même moment que celui de la CPNEFP

Le comité paritaire de pilotage se réunit, sur convocation, au moins 2 fois par an. Il est tenu un procès-verbal des séances du comité paritaire de pilotage. Le secrétariat est assuré par la FFPS.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte le programme de travail établi annuellement par la CPNEFP et participe à l'évaluation du coût des études et de la publication des résultats, il garantit la méthodologie des études, il valide les documents produits, donne son avis sur les résultats des travaux et présente ses préconisations à la CPNEFP.

Les missions d'observations décidées par l'OPMQ pourront être financées par l'OPCO EP dans le cadre de sa mission d'accompagnement des branches sur le sujet.

Article 20. Désignation de l'OPCO EP

Vu l'arrêté du 4 octobre 2023 portant modification de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises de proximité), les partenaires sociaux confirment leur volonté de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OPCO EP pour les entreprises de la branche et de solliciter la création d'une SPP autonome (Section Paritaire Professionnelle).

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

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- D'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - Établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - Les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- D'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - D'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;

- D'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 21. Champ d'application et durée de l'accord

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie, et de la beauté (IDCC 3235).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 22. Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 23. Extension de l'accord

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

Article 24. Révision ou dénonciation de l'accord

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

Article 25. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 juin 2024

Signatures

Pour l'Organisation Patronale :

- Pour la FFPS, Fédération Française de la Parfumerie Sélective

Pour les Organisations Salariales :

- Pour la CFTC
- Pour la CGT
- Pour l'UNSA-FCS
- Pour la CFE-CGC

ANNEXE :

Les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A par la branche :

- RNCP 30312 - BAC PRO - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 31041 - CAP - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 34671 - BP - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 35266 - Manager dans l'univers de la beauté
- RNCP 36331 - BAC PRO - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 36405 - Responsable d'un point de vente en commerce de détail
- RNCP 36865 – Vendeur Conseil Omnicanal (option parfumerie sélective)
- RNCP 37005 - Manager commerce retail
- RNCP 37098 - TP - Conseiller de vente
- RNCP 37375 - BTS - Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie
- RNCP 37787 - Responsable commerce retail