



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES BUREAUX D'ETUDES

Décembre 2020

Table des matières

| | |
|---|----|
| <i>En guise d'introduction</i> | 4 |
| <i>Analyse de l'accord du 31 octobre 2019</i> | 5 |
| <i>Le contrat d'apprentissage</i> | 7 |
| <i>Le contrat de professionnalisation</i> | 9 |
| <i>Le Compte Personnel de Formation (CPF)</i> | 12 |
| <i>Accord relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance</i> | 14 |
| <i>Annexes</i> | 15 |
| <i>Accord du 31 octobre 2019</i> | 15 |
| <i>Arrêté du 6 novembre 2020</i> | 37 |
| <i>Accord du 30 janvier 2020</i> | 39 |
| <i>Avenant n°2 du 29/10/2019</i> | 61 |
| <i>Avenant n° 1 du 15 mai 2020</i> | 64 |

En guise d'introduction

Suite à la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », une négociation de branche a donné lieu à la signature de deux accords. La CGT a pris toute sa place dans cette négociation. Nous avons ainsi pu signer deux accords et deux avenants en la matière.

Ces accords sont intitulés :

- Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité. Arrêté du 6 novembre 2020, JO du 21 novembre 2020,
- Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance. Arrêté du 6 novembre 2020,

doivent permettre aux salarié.e.s de se former, la formation étant un enjeu majeur. Le droit à l'éducation permanente *« défendu par la CGT entre dans ce cadre. Et ce d'autant que les réformes qui se sont succédé ont malmené la formation professionnelle conjuguant une baisse massive de l'obligation de financement par les entreprises et la responsabilisation individuelle toujours plus importante du.de la salarié.e dans l'entretien de sa qualification et le maintien de son employabilité ».*

Autrement dit, on a assisté à un transfert de l'obligation de formation vers le. la salarié.e sans lui donner les moyens de penser et de construire celle-ci au regard des enjeux sociétaux.

Ce livret a pour objectif de faire appréhender par chacune et chacun les éléments négociés dans la branche.

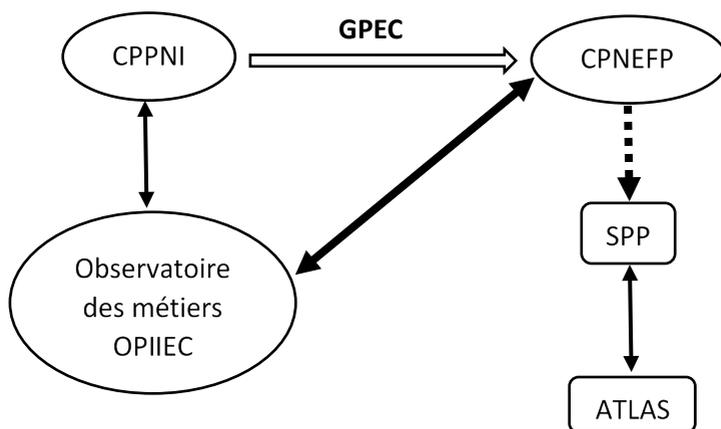
Analyse de l'accord du 31 octobre 2019

Le préambule justifie l'élaboration de cet accord. Il n'innove pas particulièrement. Il inscrit cet accord dans :

- Le développement de l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance,
- La volonté d'en faire un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la branche,
- La réduction des inégalités d'accès à la formation.

Il revient sur le rôle de la branche au regard de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle et du développement des compétences dans les TPE/PME.

Les titres I et II de l'accord mettent en avant les différentes instances de la branche que sont la CPPNI et la CPNEFP en lien avec l'OPCO ATLAS et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. L'accord synthétise les rôles et missions de ces diverses instances.



La CPPNI est le lieu de la négociation de la branche. Elle a donc créé la CPNEFP et l'OPIIEC.

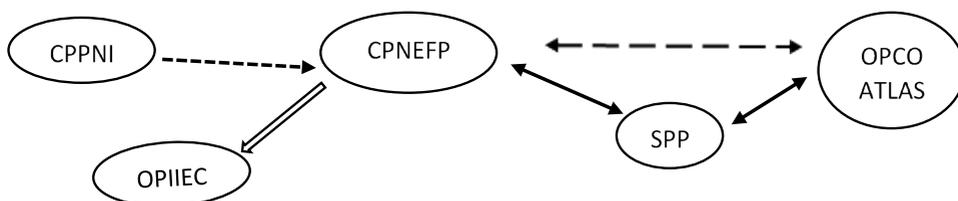
La CPNEFP a été créée par accord le 30 octobre 2008. Outre le rôle et les missions qui lui sont dévolues par la législation en la matière, quelques prérogatives méritent d'être soulignées. Il s'agit de la « *note de politique de formation* » et du travail concernant le process de certification.

La note de politique de formation et d'alternance permet de pointer les enjeux et les tendances afin de lister des objectifs poursuivis pour l'année suivante. Dans ce cadre, cette note aborde les critères de prise en charge et les enveloppes financières par dispositif de formation.

Concernant le process de certification, l'accord insiste sur les nécessités de développer les certifications de branche par l'intermédiaire des Certifications de Qualifications Professionnelle (CQP), de la mise en œuvre de parcours de formation certifiants et des formations inscrites au Répertoire Spécifique (RS).

L'OPCO ATLAS est bien entendu mentionné. Il est rappelé sa mission de soutien technique. De la même manière, un paragraphe a été élaboré concernant la Section Paritaire Professionnelle (SPP) dans lequel, là encore, est listé l'ensemble des missions de cette dernière.

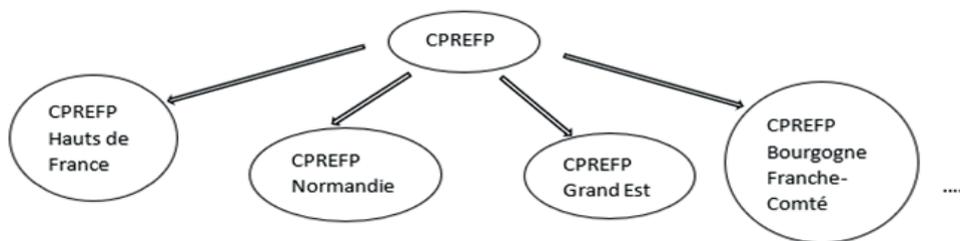
Enfin, le titre II aborde uniquement l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, OPIIEC, qui permet à la branche d'avoir des études et des informations sur les métiers et les emplois dans la branche.



La CPNEFP est une commission paritaire qui donne les orientations politiques concernant la formation professionnelle de la branche. La SPP pilote « la formation de branche » au regard des orientations de la CPNEFP. Pour ce faire, elle se dote d'un certain nombre de critères par dispositifs. L'OPIIEC élabore des études à partir des commandes de la CPNEFP. L'objectif de ces études est d'identifier un certain nombre de problématiques, de produire des recommandations et de mettre en place des axes de développement via des actions de formation.

La formation professionnelle reste un levier important concernant l'accès à l'emploi. Il reste qu'elle ne peut, à elle seule, être le vecteur de la promotion et de l'attractivité des métiers. D'autres facteurs tout aussi importants entrent en jeu tel que l'amélioration des conditions de travail, une convention collective de haut niveau, des salaires et des classifications à la hauteur des enjeux...

La branche s'est inscrite dans le développement de l'insertion professionnelle en développant un certain nombre de partenariats tant au niveau national qu'au niveau régional. Ce volontarisme passe notamment par l'action des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP).



De ce point de vue, les CPREFP ont un rôle important à jouer, car elles sont au plus près des difficultés que connaissent les régions. Les études régionales de l'OPIIEC, les informations des Conseils régionaux et les perceptions de terrains des mandatés à ces CPREFP doivent permettre la construction d'une politique régionale de branche en matière de formation professionnelle. L'accord est très disert sur les contrats en alternance, un des piliers de la nouvelle loi en matière de formation professionnelle. A ce titre, on doit discerner deux types de contrats :

- Le contrat d'apprentissage
- Le contrat de professionnalisation

Le contrat d'apprentissage

L'accord reprend rapidement la loi en quelques lignes. L'apprentissage permet de préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire, de l'enseignement supérieur ou encore un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

En 1987, l'apprentissage est un dispositif qui s'étend. Les différentes lois, 1993, 2005, 2009, 2014 et 2015 modifient ce dispositif en profondeur. En 2019, la loi pour « *la liberté de choisir son avenir professionnel* » dite « *Loi Avenir professionnel* » comporte, elle aussi, de nombreuses dispositions relatives à l'apprentissage dont :

- La simplification de rupture du contrat par l'employeur,
- La mise en place d'une rupture anticipée à l'initiative de l'apprenti,
- L'augmentation, des rémunérations en fonction de l'âge,
- La modification du régime de la durée du contrat,
- La visite d'informations et de prévention du médecin de ville.

Toutes ces réformes avaient pour seul objectif de fournir au patronat une main-d'œuvre bon marché.

Mais la loi « *Avenir Professionnel* » va plus loin que les lois antérieures puisqu'elle a intégré l'apprentissage dans le champ de la formation professionnelle.

Ainsi, les actions d'apprentissage participent au développement des compétences. L'apprentissage est caractérisé par le code du travail comme « *une forme d'éducation alternée* ».

La réforme de la formation professionnelle mettant en exergue l'apprentissage a des conséquences néfastes concernant la formation des salarié.e.s. Celles-ci sont de cinq ordres:

- **Economique.** L'apprentissage entre dans une pure logique de marche où le néolibéralisme déconstruit le process de la connaissance et des savoirs,
- **Financière.** Elle a un effet dévastateur sur le financement des lycées professionnels et des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) par la taxe professionnelle.
- **Pédagogique.** Les contenus et la certification échappent désormais au secteur éducatif. C'est pourquoi le rôle des organisations syndicales dans ce cadre est important...ne serait-ce que pour ne pas les laisser aux seules mains du patronat. Les branches précisent les référentiels d'activité et de compétences des diplômés. La politique certificative échappe à l'éducation. Le seul objectif est de faire correspondre les diplômés aux besoins des entreprises, en fonction de la demande et de la gestion prévisionnelle au détriment de l'épanouissement des salarié.e.s. Une durée d'enseignement plus réduite et la désorganisation du travail scolaire du fait des demandes des entreprises à tout moment de l'année montrent s'il en était besoin comment ce type de formation est problématique.
- **Sociale.** Le résultat est simple: une jeunesse corvéable offerte au patronat et dont le droit du travail est pour le moins réduit.
- **Territoriale.** L'impact financier sur les CFA prive les régions d'un instrument d'aménagement du territoire. Il est vrai que de ce point de vue, les politiques d'aménagement du territoire des gouvernements qui se sont succédé n'ont plus d'existence d'où des fractures territoriales de plus en plus importantes.

Le gouvernement dévalorise à nouveau par cette disposition la voie professionnelle publique sous statut salarié. Et il est totalement faux d'affirmer comme certains le font, que l'apprentissage permet une meilleure insertion.

Ces derniers ne prennent pas en compte le taux de rupture de contrats, ni les risques de sélection ethnique, sociale et de genre.

D'ailleurs, le taux de décrochage global est beaucoup plus faible dans l'enseignement professionnel que dans l'apprentissage.

Mais cette situation est aussi liée au fait que le patronat finance peu l'éducation notamment par rapport à l'Allemagne : 1,1 milliard d'euros contre 56 pour l'Etat et 21 pour les collectivités territoriales.

L'apprenti perçoit un salaire en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les 21 ans et plus.

| Année d'exécution du contrat | Apprenti de -18 ans | Apprenti de 18 à 20 ans | Apprenti de 21 à 25 ans | Apprenti de 26 ans et plus |
|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1ère année | 27% | 43% | 53% | 100% |
| 2ème année | 39% | 51% | 61% | 100% |
| 3ème année | 55% | 67% | 78% | 100% |

L'apprenti a un certain nombre de droits.

Le contrat de professionnalisation

Il ne faut pas le confondre avec le contrat d'apprentissage, même si un certain nombre de similitudes saute aux yeux. L'accord reprend en quelques lignes la législation en la matière.

Ce contrat vise :

- Une certification inscrite au RNCP.
- Les certificats de qualification de branche.

La durée de ce contrat est prévue par un avenant du 29/10/2020 :

| | Bénéficiaires | Qualification visée/ sanction de la formation | Amplitude/ durée de l'action de professionnalisation | Durée de la formation (en pourcentage du temps de travail) ¹ |
|-------------------------------|------------------------------|---|---|---|
| Niveau du bénéficiaire | Tous niveaux d'entrée | Diplôme ou Titre enregistré au RNCP, CQP et CQPI (article L.6314-1 du Code du Travail) | De 6 à 24 mois | De 15% à 50% de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) |
| | Tous niveaux d'entrée | Qualifications reconnues dans les classifications de la Convention Collective Nationale | De 6 à 18 mois | De 15% à 25% de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) |

*1 La durée de la formation s'apprécie en fonction du nombre de semaines prévues au contrat de professionnalisation *la durée hebdomadaire* le coefficient (par exemple 0.15 ; 0,25 ; ou 0,50 selon les cas).*

Et la rémunération par un avenant du 15 mai 2020 :

| Niveau de formation à l'entrée (niveaux éducation nationale) | Niveau de formation à l'entrée (cadre national des certifications professionnelles) ² | Année d'exécution du CP | Coefficient d'entrée | Coefficient de sortie | Taux de rémunération % du salaire du minimum conventionnel (SMC) | |
|--|--|-------------------------|----------------------|-----------------------|--|---------------------------------------|
| | | | | | Jeunes de moins de 26 ans | Demandeurs d'emplois / 26 ans et plus |
| V-IV | Niveau 3 – Niveau 4 | 1 ^{ère} année | 230 | 240 | 80% | 85% |
| | | 2 ^{ème} année | 230 | 240 | 100% | 100% |
| III Métiers transverses | Niveau 5 Médias transverses | 1 ^{ère} année | 240 | 250 | 80% | 85% |
| | | 2 ^{ème} année | 240 | 250 | 90% | 100% |
| III Métiers de la branche | Niveau 5 Médias de la branche | 1 ^{ère} année | 275 | 310 | 80% | 85% |
| | | 2 ^{ème} année | 275 | 310 | 90% | 100% |
| II | Niveau 6 | 1 ^{ère} année | 310 | 355 | 80% | 85% |
| | | 2 ^{ème} année | 310 | 355 | 90% | 100% |
| I | Niveau 7 | 1 ^{ère} année | 95 ¹ | 100 ¹ | 80% | 85% |
| | | 2 ^{ème} année | 95 ¹ | 100 ¹ | 100% | 100% |

(1) Classification ingénieurs et cadres.

(2) Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif du cadre national des certifications professionnelles.

Le titre VII de l'accord aborde le développement des compétences des salarié.e.s au regard des dispositifs de la formation professionnelle.

L'objectif est rappelé : développer l'employabilité des salarié.e.s. Les entreprises de la branche sont invitées à utiliser tous les moyens à leur disposition afin que les salarié.e.s puissent actualiser leurs connaissances et leurs compétences en permanence : AFEST, E-Learning, MOOC...

Dans ce cadre, le Plan de Développement des Compétences (*PDC*) est un élément important dans ce dispositif. Il remplace le plan de formation. A ceci près que l'employeur n'a pas obligation de le mettre en place. Il liste les actions de formation, bilan de compétences et VAE.

Celui-ci étant pratiquement du seul ressort de l'employeur, il a tendance à faire du court-termisme plutôt qu'à répondre correctement aux besoins des salarié.e.s en termes de développement des compétences et des qualifications sur le long terme.

Le PDC compte deux catégories d'actions de formation qu'il ne faut pas confondre :

- **Catégorie 1** : c'est une obligation de l'employeur pour assurer leur employabilité sur leur poste de travail au regard des emplois, des technologies et des organisations. La mobilisation du Compte Personnel de Formation (*CPF*) n'est pas possible.
- **Catégorie 2** : ce sont des actions de formation qui participent au développement des compétences. Elles doivent conduire à une reconnaissance de la qualification et à une augmentation de salaire. Il faut faire en sorte que ces formations aient lieu sur le temps de travail...sauf contreparties négociées avec le/la salarié.e. L'accord de branche prévoit la prise en charge par l'OPCO des frais de garde d'enfant quand la formation se déroule en dehors du temps de travail. Il faut aussi éviter que soit mobilisé le CPF qui appartient au/à la salarié.e.

La branche à élaborer de Actions Collectives Nationales (*ACN*). Elles sont certifiantes et financées jusqu'à 100% par l'OPCO. Ce sont des formations sur mesure qui répondent à des besoins spécifiques au regard des métiers de la branche.

Ces ACN sont mises à jour et réexaminées périodiquement. Si elles ne sont pas toujours certifiantes, elles sont financées à 100% par l'OPCO. Elles peuvent aussi à la fois faire partie d'un projet d'acquisition d'une certification professionnelle et d'acquérir des compétences manquantes en vue de l'obtention d'une certification. Le titre V de l'accord traite de la certification professionnelle. La branche développe une réelle politique de certification professionnelle adaptée à ces métiers, particulièrement sur les métiers en tension ou porteur.

Dans ce cadre, le Contrat de Qualification Professionnelle (*CQP*) reste un élément déterminant, tant dans sa mobilisation dans le cadre du recrutement que de la gestion des parcours professionnels. En même temps, la branche s'est engagée à poursuivre le développement de parcours certifiants ou qualifiants. Cela est depuis déjà fort longtemps, une préoccupation des acteurs de la branche.

En effet, un accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en œuvre des CQP a été signé à l'unanimité. Cet accord donne les grandes lignes de construction d'un CQP:

- Initiateurs du projet...c'est-à-dire d'une demande de CQP,
- La formalisation de la demande,
- L'instruction du dossier,
- La validation de création du CQP,
- La préparation du nouveau CQP,
- La validation du nouveau CQP via la CPNEFP.

Nous avons aujourd'hui, dans la branche, huit CQP:

- Développeur de nouvelles technologies,
- Administrateur de bases de données,
- Administrateur systèmes et réseaux,
- Concepteur en ingénierie de restauration,
- Géomaticien,
- Manager de sécurité et des risques de l'information,
- BIM modeleur,
- Architecte technique.

Le titre VI passe en revue les différents droits individuels en matière de formation professionnelle.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

L'article 15 reprend la loi sur les caractéristiques de ce dispositif. Mais les acteurs de la branche ont décidé de financer via la contribution conventionnelle certaines actions de formation si le montant de la formation est supérieur aux droits acquis du salarié au titre du CPF.

Mais ces actions de formation doivent viser une certification de la branche et se dérouler sur le temps de travail. Le CPF est attaché au seul salarié. Il doit donc être utilisé à la seule main de celui-ci et non celle de l'employeur.

Le bilan de compétences

En appui d'un projet professionnel, il permet d'analyser les compétences professionnelles.

- ***Validation des acquis de l'expérience (VAE)***

Elle permet l'obtention d'un diplôme, un titre ou un CQP inscrit au RNCP. Pour autant s'engager dans une démarche de VAE exige un réel investissement personnel qui nécessite un non moins réel accompagnement. L'obtention d'une certification bénéficie aussi à l'entreprise. Elle doit donc contribuer à son financement, aider à sa mise en œuvre et assurer sa reconnaissance en termes de classifications et de salaires.

- ***Le CPF de transition professionnel***

L'objectif est la mobilisation du CPF afin de changer de métier ou de profession. C'est la Commission Paritaire Interprofessionnelle régionale (CPIR) qui valide le projet professionnel. Il vise nécessairement une certification et peut être réalisé par une formation ou une VAE.

- **Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**

Le CEP est gratuit. C'est une prestation d'information, de conseil et d'accompagnement personnalisé. Il faut que cet accompagnement se fasse obligatoirement sur le temps de travail avec maintien de salaire.

Le CEP permet :

- De construire un projet professionnel,
- De cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer,
- D'identifier les financements disponibles.

Le titre VII traite de l'égalité d'accès à la formation. On y trouve les entretiens professionnels, les personnes en situation de handicap et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, c'est un moment d'échange entre le salarié et l'employeur. L'objectif de l'employeur doit être de comprendre les attentes et les potentialités du salarié, les évolutions professionnelles qu'il doit lui proposer. Cet entretien a lieu tous les deux ans.

Au cours des 6 dernières années, le salarié doit avoir :

- Suivi au moins une action de formation ou
- Acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ou
- Bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Le titre VIII aborde « *les moyens au service des ambitions de la branche* » avec notamment l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salarié.e.s et la mutualisation de la contribution légale en faveur des entreprises de moins de 50 salarié.e.s...conformément à la législation du travail.

Mais ce qui doit retenir notre attention, c'est la contribution conventionnelle dont l'objectif est le développement des compétences dans la branche. Elle est égale :

- Pour les entreprises de 1 à 49 salariés à 0,025% de la masse salariale,
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus à 0,1% de la masse salariale.

Cette collecte supplémentaire est à disposition des acteurs de la branche pour être affecté à tel ou tel dispositif au travers de la note de politique de formation élaborée paritairement. Elle fixe les enjeux, les orientations et les enveloppes à partir de l'année N-1. En fait, la note de politique de formation est l'élément majeur concernant la formation professionnelle de branche. C'est avec elle que l'on détermine les critères de prise en charge et les enveloppes.

Accord relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

C'est ce que l'on appelle l'accord Pro A. C'est un nouveau dispositif qui se distingue de l'ancienne période de professionnalisation, en ce qu'il cible plus strictement les catégories de salarié.e.s susceptibles d'en bénéficier, les guidant vers une formation qualifiante et certifiante.

Elle a pour objet de permettre aux salarié.e.s de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par l'intermédiaire d'actions de formation.

Le décret 2018-1232 du 24 décembre 2018 précise que la Pro A est réservée aux « *salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) [...] et correspondant au grade de la licence* ». [Article D6324-1-1 du Code du travail].

Ce dispositif vise :

- Des actions de formation par apprentissage à condition qu'elle ait pour objet d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au RNCP.
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ouvrant droit à un CQP.

En tout état de cause, ce dispositif permet aux salarié.e.s d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de ce dispositif.

Un accord collectif étendu définit la liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro A.

L'extension et donc la validation de cet accord est subordonnée au respect :

- Des critères de forte mutation de l'activité,
- De risque d'obsolescence des compétences.

L'action de formation d'une Pro A s'effectue selon les modalités et les durées prévues pour le contrat de professionnalisation :

- Durée entre 6 et 12 mois...jusqu'à 36 mois quand la nature de la qualification l'exige.
- Durée minimale de la formation comprise entre 15% et 25% de la durée totale de la Pro A sans être inférieure à 150h.

L'article 2 de l'accord met en exergue la « mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences » en faisant référence à un ensemble d'études pour mieux lister 23 métiers de la branche ayant des difficultés de recrutement. L'accord se termine par une liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Mais l'arrêté du 6 novembre exclu de l'extension un certain nombre de certifications parce qu'elles ne sont plus actives au moment de l'extension. De même, le plafond de la rémunération à 3750 € est exclu de l'extension.

Annexes

Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle

au développement des compétences et à l'employabilité .

NOR : ASET1951414M

IDCC : 1486

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la branche, et de réduire les inégalités d'accès à la formation.

Il renforce le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage, en partant des dispositions législatives (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) et réglementaires.

Compte tenu du niveau élevé d'expertise des métiers de la branche et de la rapidité de leur transformation, les entreprises de la branche sont confrontées à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques professionnelles.

Dans ce contexte de transformations permanentes, les parties signataires entendent rendre efficaces et opérationnels des dispositifs qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des compétences des salariés, gage de leur employabilité à court et moyen terme.

La branche a un rôle déterminant car elle doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence rapide notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- accompagner et stimuler les entreprises qui aujourd'hui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE.

Le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés est une priorité résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ainsi, la branche peut mettre en place des dispositifs spécifiques à ces entreprises adaptés à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes.

Aussi, pour inscrire durablement cette volonté partagée de développer la formation au sein des TPE/PME de la branche dans le cadre du présent accord, les parties signataires soutiennent cette priorité qui concerne 40 % des salariés de la branche et 96 % des entreprises.

Pour cela, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, elles ont prévu, lorsque cela est apparu opportun, des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Lorsqu'il n'est pas fait référence, dans un article du présent accord, à une mesure spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, il y a lieu néanmoins de considérer que ces entreprises sont prioritaires.

En tout état de cause, la branche mettra à disposition de l'ensemble des acteurs, des outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en oeuvre.

Enfin, les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord n'était susceptible d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

TITRE IER LES INSTANCES PARITAIRES DE PILOTAGE ET DE DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

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

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

Pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur dans l'intérêt des entreprises et des salariés, la branche se dote d'instances paritaires qui en rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 1er La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Dans le cadre du développement de la GPEC au sein de la branche, les parties signataires ont créé par accord du 30 octobre 2008 une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Outre les missions qui lui ont été confiées par les parties signataires dans le cadre de l'accord du 30 octobre 2008, la CPNEFP exerce notamment les prérogatives suivantes :

- élaborer annuellement la note politique de formation ;
- déterminer régulièrement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiant, de certificats de qualification professionnelle (CQP) et mettre en place ou réviser les référentiels d'activité et de certification avec une attention particulière sur le découpage en blocs de compétences pertinents ;
- à l'occasion de la création d'un CQP, déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle afférents ;
- demander auprès de la commission de certification de France compétences l'inscription des certifications de branche au répertoire national des certifications professionnelles ;
- identifier les certifications professionnelles de branche qui peuvent être obtenues par la validation des acquis de l'expérience ;

– suivre l’application des accords de branche conclus en matière d’insertion professionnelle, de formation et d’apprentissage, de GPEC.

Les priorités de la branche découlant de ces missions sont annuellement définies par la CPNEFP dans une note politique de formation. Cette note est communiquée à l’opérateur de compétences ATLAS pour mise en oeuvre.

Représentantes régionales de la CPNEFP, les commissions paritaires régionales de l’emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) instaurées par l’accord du 25 juin 2015 mettent à ce titre en oeuvre sur le plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de leurs missions, les CPREFP assurent notamment les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l’emploi, de l’enseignement secondaire et supérieur, des prescripteurs du CPF de transition.

Article 2 L’opérateur de compétences ATLAS.

Les parties signataires de la branche ont participé à la création de l’opérateur de compétences ATLAS dont ils ont signé l’accord constitutif le 20 décembre 2018.

Créé notamment à partir de l’organisme paritaire collecteur agréé FAFIEC, l’opérateur de compétences ATLAS a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019. Il réunit les métiers du conseil, du numérique, de l’ingénierie, de l’évènement, de la finance et de l’expertise, soit 15 branches professionnelles.

L’opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche pour :
- établir une GPEC de branche ;
- déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées ;
- élaborer les certifications professionnelles de branche ;
- financer les contrats d’apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité ;
- promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail.

Pour cela, les parties signataires ont participé à la création d’une section paritaire professionnelle (SPP) au sein d’ATLAS ayant pour objet de porter auprès de l’opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNEFP relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l’accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l’intermédiaire d’un outil commun de liaison ;
- suit la mise en oeuvre et la réalisation des actions assurées par l’opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;
- assure l’application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d’apprentissage en lien avec les CPNEFP ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en oeuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles qui en font partie ;
- supervise l’affectation des fonds confiés à l’opérateur de compétences par France compétences (enveloppes Alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu’aux obligations comptables.

TITRE II L’OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

La branche s’est dotée d’un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences intitulé « OPIIEC », qui constitue l’outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Chaque année, sur demande des représentants de la branche qui recettent également les livrables, l’OPIIEC mène des études spécifiques sur les métiers. Les besoins en compétences et en formation sont ainsi identifiés afin de produire des recommandations, de mettre en place des axes de développement notamment par des actions collectives prioritaires de formation.

La branche permet aux employeurs et aux salariés de disposer d’informations fiables et actualisées sur les évolutions des emplois et des formations de ses secteurs d’activité, au niveau national ou régional.

Cet observatoire paritaire veille également, dans ses travaux et publications, à l’objectif de mixité des métiers, et porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique (art. L. 2241-12 du code du travail).

L’observatoire a également en charge de détecter les fortes mutations de l’activité et les risques d’obsolescence des compétences dans le but de mettre en place, efficacement et rapidement, les dispositifs de reconversion par l’alternance.

Pour garantir la qualité de ces études, les parties signataires demanderont à l'opérateur de compétences ATLAS et, le cas échéant, à l'organisme désigné pour la collecte des contributions conventionnelles visées à l'article 26 du présent accord, de mettre à disposition de l'OPIIEC – dans le respect du RGPD – les informations disponibles sur les entreprises de la branche.

TITRE III L'ACCÈS À L'EMPLOI

La branche a un rôle prépondérant à jouer dans la promotion et l'attractivité des métiers. En contribuant à attirer les meilleurs profils, les partenaires sociaux contribuent à la valeur ajoutée des entreprises et du secteur.

La branche souhaite poursuivre et amplifier les possibilités de recruter et de former à ses métiers, quels que soient les niveaux de formation considérés, en favorisant les dispositifs d'alternance, notamment l'apprentissage.

La valeur ajoutée des entreprises de la branche vient essentiellement des connaissances et des compétences des salariés. Il s'agit alors, pour concrétiser le potentiel important de création d'emplois de la branche, d'attirer et retenir les compétences :

- en investissant dans le développement de filières de formation initiale (nouveaux diplômes, évolution des diplômes) pour répondre aux besoins sur de nombreux métiers émergents (liés aux nouvelles spécialités, nouvelles technologies...)
- en développant la connaissance et la visibilité des métiers et des secteurs pour élargir le vivier potentiel du recrutement ;
- en menant des actions spécifiques à destination de publics considérés comme prioritaires.

Article 3 L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

La branche souhaite poursuivre et renforcer sa politique volontariste en matière de promotion des métiers :

- au niveau national et régional ;
- auprès des jeunes et demandeurs d'emploi ;
- en s'appuyant sur les prescripteurs tels que les régions et les acteurs locaux de l'emploi, l'insertion et l'orientation ;
- en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'orientation et de l'emploi ;
- les partenariats sont développés de façon paritaire.

Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Dans cette perspective, les parties signataires de la branche inviteront l'opérateur de compétences ATLAS à conclure – conjointement avec eux – une convention cadre de coopération avec l'État telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales.

La mission de l'opérateur de compétences est d'assurer le financement des actions de reconversion et de promotion de l'alternance.

Il est rappelé que la branche a créé en mai 2017, une plate-forme digitale, www.concepteursdavenir.fr qui permet la valorisation d'actions de communication en faveur d'un rapprochement entre deux mondes : économique et éducation. Cette plate-forme digitale renforce les actions menées par la branche en faveur de l'apprentissage et sur la promotion des métiers de la branche.

Article 4 L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle

Les parties signataires de l'accord réaffirment leur attachement à une action volontariste en matière d'insertion professionnelle.

Cette action, pour être efficace, doit s'exercer au niveau national et régional en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'insertion professionnelle (missions locales, DIRECCTE/Pôle emploi et conseils régionaux, écoles, universités, etc.). Ces partenariats sont développés de manière paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Article 5 La formation en alternance

Consciente que les métiers qu'elle représente figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins en recrutement, la branche souhaite prendre appui sur les leviers de l'alternance – quels que soient les publics visés et contrats utilisés – afin de développer les compétences et les connaissances concourant à l'employabilité des salariés qui les exercent.

La formation professionnelle en alternance associe :

– des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;

et :

– pour les contrats de professionnalisation, l'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification recherchée. L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ;

– pour les contrats d'apprentissage, une formation pratique de l'apprenti par l'employeur qui lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Ces deux types de contrats peuvent être conclus dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI. Toutefois, si le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, le contrat de professionnalisation s'inscrit lui dans le cadre de la formation continue. Ils poursuivent le même objectif de formation, mais ont des conditions d'application spécifiques. Dans les deux cas, embaucher en alternance permet d'acquérir une formation pratique et une certification reconnue.

Article 6 Le contrat d'apprentissage

Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans.

Les parties signataires constatent que le contrat d'apprentissage connaît un fort développement dans la branche elles s'engagent à poursuivre leurs efforts en vue de favoriser les formations qui préparent aux métiers de la branche quels que soient le public et les niveaux de qualifications visés.

Article 7 Le contrat de professionnalisation

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation continue, le contrat de professionnalisation vise une certification inscrite au RNCP et les certificats de qualification professionnelle de branche. Toutefois et à titre expérimental, avec l'accord du salarié, il peut tendre à acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS.

Cette adaptation permet aux entreprises de répondre à des besoins d'emplois et de formation sur des métiers émergents ou en profonde transformation.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

Article 8 La professionnalisation des salariés en alternance.

– Dispositif Pro A.

– Reconversion ou promotion par l'alternance

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fixeront, par accord de branche distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Cet accord sera négocié au cours du premier semestre 2020.

Article 9 L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Afin de renforcer ces missions, les rendre plus efficaces pour les jeunes en formation et plus valorisantes pour ceux qui les exercent, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) tous les outils facilitant l'exercice de cette mission.

Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences ATLAS et conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, ils encourageront notamment la mise oeuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance par les entreprises de moins de 50 salariés selon critères annuellement définis par ATLAS. L'entreprise désigne un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti.

L'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Les entreprises mettent en place un entretien afin de fixer, avec le futur tuteur, les conditions de mise en oeuvre du tutorat.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur à une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. Le tuteur a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

TITRE IV DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

La notion de compétences est au coeur de la réforme.

Dans le cadre de ses prérogatives en termes de certifications professionnelles, la branche est un acteur prépondérant pour détecter et définir les compétences dont les entreprises et les salariés ont besoin.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable pour les entreprises et salariés de la branche.

Pour apporter un niveau de service et de conseil élevé aux clients, les professionnels de la branche ont besoin d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Pour renforcer l'employabilité de tous leurs salariés, les entreprises de la branche sont incitées à :

- mettre en oeuvre des modalités ou dispositifs d'apprentissage de connaissances et de compétences rapides, adaptés et souples comme la formation en situation de travail ou encore la formation à distance ;
- développer et mettre en valeur les nouvelles compétences qui leur sont nécessaires ;
- impliquer les salariés dans une démarche globale de développement des compétences et de projet de formation ;
- individualiser les parcours pour répondre efficacement et économiquement aux besoins de formations ;
- développer des parcours de formation multimodaux destinés à favoriser l'ancrage des savoirs et des savoir-faire, les savoir-être restant quant à eux à développer par des parcours de formation à modalités pédagogiques dites plus classiques.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux de la branche souhaitent déployer et valoriser la mise en place de parcours innovants en alternant notamment des séquences collectives en présentiel favorisant le travail collaboratif et les pédagogies actives, des séquences en distanciel permettant un apprentissage individuel personnalisé (E-learning, MOOC, SPOC...), des séquences d'accompagnement individualisé (mentoring, compagnonnage...), des séquences en situation de travail. En effet, cela participe au développement de l'accès à des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes pour le plus grand nombre, dans le nouveau cadre réglementaire.

Ce type de parcours qui combine diverses modalités de formation peut aussi permettre de lever certaines barrières à des formations longues. En ce cas, il est nécessaire de prendre en compte dans l'élaboration du parcours, outre les objectifs professionnels et les moyens pédagogiques des formations, notamment le profil des salariés, les prérequis et la disponibilité des apprenants afin que le parcours soit réalisable.

La conception d'un tel parcours peut s'appuyer sur les dispositifs existants certes, mais doit être coordonnée : le conseil en évolution professionnelle ainsi que les éléments mis à disposition par l'opérateur de compétences ATLAS, sont autant d'éléments de nature à aider le salarié et qui reste encore un droit, gratuit, pour l'ensemble des salariés.

Article 10 Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise à :

- préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions en cours ;
- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;

- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- développer les compétences.

La compétence peut être définie comme « la mise en oeuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ou un métier ».

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation, en tant que parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisable partiellement ou totalement à distance, ou encore en situation de travail;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Les actions de formation peuvent ainsi se concrétiser par diverses manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :

- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire avec un prestataire de formation ou un CFA en présentiel ;
- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire dans l'action en ce qui concerne la formation en situation de travail avec nécessairement des séquences de mise en situation préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un formateur ayant la fonction de tuteur pour accompagner le bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action ;
- soit une acquisition en tout ou partie à distance nécessitant une information du bénéficiaire, une assistance technique et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

Les parties signataires sont attentives aux voies et moyens déployés par ATLAS pour développer ces nouvelles modalités pédagogiques qui participent, notamment pour les TPE et PME, de l'efficacité des formations et de l'adaptation des modalités aux publics d'une part et de la mise en oeuvre d'une des missions de l'opérateur de compétences d'autre part.

Par ailleurs, outre ces modalités, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

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

Dans ce cas, sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon les critères annuellement définis.

Article 11 Le déploiement des actions collectives nationales

Les actions collectives nationales (ACN) sont des formations, non nécessairement certifiantes, dont les coûts pédagogiques sont financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dans les conditions et limites fixées par la loi et élaborées pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche. Cette offre de formation sur mesure permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises :

- innovation pédagogique ;
 - montée en compétences sur des métiers en tension ;
 - montée en compétences sur des thématiques où l'offre de formation est inadaptée (quantitativement ou qualitativement) ;
 - accéder à une certification de branche – Formations certifiantes ou qualifiantes.
- Ces actions collectives nationales peuvent notamment être suivies dans la perspective d'un projet d'acquisition d'une certification professionnelle. Elles peuvent également permettre d'acquérir des compétences manquantes pour l'obtention d'une certification.

TITRE V LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

La capacité de la branche à développer des certifications professionnelles témoigne de son dynamisme et de son attractivité. En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salariés, l'opportunité d'enrichir leur bagage professionnel et de progresser professionnellement et socialement.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l'évaluation et la validation de compétences et de connaissances – métiers ou transverses – nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part et les certificats de qualification professionnelle créés par la branche d'autre part participent donc de l'adéquation entre les besoins en compétences du secteur et à la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle souhaite intensifier la création et l'utilisation de ces certifications, notamment sur les métiers en tension. Au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Article 12 Le certificat de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels.

Le CQP permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face aux difficultés de recrutement ou rencontrées sur des métiers porteurs, en tension, ou pour lesquels l'offre de formation certifiante est inadaptée (qualitativement ou quantitativement).

D'autres CQP pourront être créés par la CPNEFP, en lien notamment avec les études conduites par l'OPIIEC.

Afin d'assurer la gestion technique et la protection juridique des CQP, les parties signataires conviennent de désigner l'organisme paritaire gestionnaire de la contribution conventionnelle prévue à l'article 26 du présent accord comme étant détenteur des droits de propriété intellectuelle desdits CQP.

Article 13 Le développement de parcours certifiants et/ou qualifiants sur-mesure
Pour répondre aux enjeux de certification des salariés, la branche souhaite poursuivre le développement de parcours certifiants ou qualifiants.

Article 14 Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences sur production de justificatifs, couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales obligatoires suivant les barèmes fixés par son conseil d'administration.

Dans les conditions définies par l'OPCO, cette prise en charge bénéficie également aux dirigeants d'entreprise de la branche non-salariés qui participent à des jurys d'examens ou de VAE.

TITRE VI LES DROITS INDIVIDUELS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La branche doit se fixer pour objectif de développer la capacité des salariés à être acteurs de leur développement professionnel dans une optique de promotion sociale et d'émancipation mais elle doit aussi inciter salariés et employeurs à dialoguer et à co-construire ensemble des parcours de développement des compétences dans un esprit « gagnant-gagnant ».

Article 15 Compte personnel de formation

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;

- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- 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.

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

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire.

Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur pourra également consentir à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés...) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Les parties signataires décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la branche ayant lieu sur le temps de travail (CQP, parcours certifiant, etc.) est supérieur au montant des droits acquis au titre du CPF.

Des orientations annuelles seront définies par les partenaires sociaux au sein de la note politique de formation annuelle (cf. titre IX) afin de cibler les certifications prioritaires de la branche.

Article 16 Le CPF de transition professionnelle

Sous réserve notamment des conditions d'ancienneté et du respect des procédures prévues par le code du travail, chaque salarié peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Il est rappelé que cette voie d'accès à la reconversion professionnelle nécessite une validation de la pertinence du projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par celle-ci, ainsi qu'un positionnement préalable à l'action de formation au regard des compétences du salarié et de la durée de la formation.

Le projet de transition professionnelle dans le cadre du CPF vise nécessairement une certification, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). Pour mieux déterminer le projet, le salarié peut éventuellement tendre à mobiliser en amont divers dispositifs : bilan de compétences, accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle notamment et également des outils mis à disposition par la branche professionnelle (référentiel métiers, portail GPEC, etc.).

Article 17 Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Article 18 La validation des acquis de l'expérience

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir en totalité ou en partie une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 19 Conseil en évolution professionnelle

La branche considère que les conseils en évolution professionnelle réalisent des prestations essentielles d'information ou d'accompagnement et, par son accès facilité et gratuit pour les bénéficiaires, leur permettent de favoriser l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en oeuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en oeuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles. Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle. Afin de faciliter la mise en oeuvre efficace du conseil en évolution professionnelle, la branche s'engage à mettre en valeur, auprès des opérateurs de conseil en évolution professionnelle, si besoin dans le cadre de conventions de partenariat, les spécificités des secteurs d'activités couverts par la branche et de la grande diversité des métiers.

TITRE VII ASSURER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

La branche doit être la garante de l'égal accès de tous les salariés en fonction de leurs besoins.

Pour chaque « dispositif » les entreprises s'attacheront à :

- respecter l'égalité professionnelle ;
- intégrer et former les publics en situation de handicap ;
- prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou représentants du personnel.

Dans ce but, la branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'OPIIEC pour permettre d'identifier les actions à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer à la note politique de formation annuelle.

Article 20 Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Pour autant, la périodicité de cet entretien peut être adaptée par accord d'entreprise afin qu'elle soit en cohérence avec les réalités de l'entreprise : projet d'entreprise, spécificités des salariés, services qui se mobilisent pour le mettre en place, etc.

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'éventuel entretien d'évaluation non obligatoire, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle dans les conditions définies par la loi. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi, et les formations qui peuvent y contribuer. Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

Afin d'accompagner la mise en oeuvre des entretiens professionnels, il sera mis à disposition des entreprises et des salariés de la branche des guides et supports d'entretiens.

Au plus tard tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, conforme à la réglementation en vigueur, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation telle que définie par la loi ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En application des dispositions légales en vigueur, une pénalité financière prenant la forme d'un abondement correctif au CPF s'applique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dans ce cas, le CPF du salarié concerné est en effet abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les parties signataires invitent les entreprises à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Article 21 Les personnes en situation de handicap

Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises dans la mise en oeuvre d'une politique « handicap », la branche veillera à l'augmentation du recrutement de personnes en situation de handicap, à l'amélioration de la formation de ces travailleurs et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

À cet effet, les programmes de formations proposées dans le cadre des actions collectives nationales intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des personnes porteuses de handicap.

Article 22 Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que l'entreprise intègre cette préoccupation tant à l'embauche que dans le cadre du déroulement de carrière des salariés, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Outre les interdictions et les obligations de l'entreprise prévues par le droit en vigueur, l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes participe de l'égalité professionnelle.

Les parties signataires incitent ATLAS à s'investir dans cette démarche en mettant en valeur notamment des pratiques d'autres secteurs connexes ou comparables en matière de caractéristiques d'emploi contribuant à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle.

TITRE VIII LES MOYENS AU SERVICE DES AMBITIONS DE LA BRANCHE

Article 23 L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la loi, les signataires du présent accord veilleront à ce que l'opérateur de compétences ATLAS assure un service de proximité au bénéfice des TPME pour :

– améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle ;

- accompagner les entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de la branche.

Les parties signataires s’appuient sur les missions de l’opérateur de compétences ATLAS pour :

- rechercher des sources de financement complémentaires pour la formation des salariés de la branche et pour les individus qui souhaitent la rejoindre ;
- promouvoir les projets nationaux ou régionaux auprès des entreprises adhérentes ;
- promouvoir l’insertion dans la branche par les dispositifs de l’alternance et d’insertion professionnelle ;
- renforcer la communication auprès des entreprises et des salariés afin que les dispositifs de formation soient connus et utilisés ;
- maîtriser et optimiser les dépenses collectives (aide à l’achat de formations par exemple) ;
- accompagner et conseiller les entreprises pour optimiser leur financement ;
- informer et conseiller les entreprises avec une prise en compte des effectifs des entreprises :
- information générale sur les dispositifs de formation ;
- accompagnement diagnostics RH pour aider les TPE-PME à identifier les besoins en compétences et à structurer une politique RH ;
- plan TPME pour répondre à des projets stratégiques nécessitant une montée en compétences particulière ;
- accompagnement pour la mise en oeuvre des dispositifs d’insertion professionnelle (exemple : préparation opérationnelle à l’emploi individuelle ou collective) avec une communication fiable et actualisée ;
- aide à l’appropriation des dispositifs et des prises en charge ; conseil et soutien en matière d’ingénierie financière.

Article 24 L’information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que sous l’impulsion de l’observatoire des métiers, de la CPNEFP et, avec l’aide de l’opérateur de compétences, une politique d’information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche.

Cette politique d’information prend la forme d’une mise à disposition d’outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l’opérateur de compétences et de l’observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Article 25 La mutualisation de la contribution légale en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'opérateur de compétences ATLAS prend en charge les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés. Pour faciliter la mise en oeuvre de cette disposition, chaque étude de l'OPIIEC doit comporter un volet permettant une identification spécifique des besoins de ces entreprises.

Article 26 La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche
Pour la mise en oeuvre de sa politique emploi et formation au service des salariés et des entreprises, la branche décide de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution conventionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle dès réception et sont destinées à accompagner l'investissement de formation professionnelle des entreprises et, plus largement, le développement de la formation professionnelle continue dans la branche soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale due par les entreprises de 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,1 % de la masse salariale.

La contribution légale due par les entreprises de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,025 % de la masse salariale. La collecte de ces contributions sera confiée à un organisme choisi par les parties signataires de la branche par accord de branche distinct conformément au droit en vigueur.

Chaque année, la CPPNI adresse à l'opérateur de compétences ou à l'organisme paritaire gestionnaire désigné par la branche, les priorités d'affectation des fonds issus de cette contribution conventionnelle en termes de salariés, entreprises, dispositifs et compétences à acquérir dans le cadre de la note politique de formation fixant les grandes orientations de la branche en matière de développement des compétences.

TITRE IX LA NOTE POLITIQUE DE FORMATION

La note politique de formation est élaborée paritairement chaque année dans le cadre de la CPNEFP. Elle fixe les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation et modalités ou prises en charges propres au secteur et les outils adaptés aux besoins des entreprises.

Elle s'appuie sur le bilan de l'année N – 1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de formation pour l'année à venir.

Sur cette base, ATLAS déterminera chaque année, et au plus tard le 31 décembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises dans le cadre des fonds mutualisés.

La branche demandera chaque année à l'opérateur de compétences de lui fournir des indicateurs qualitatifs permettant d'apprécier les impacts des orientations décidées dans le cadre de cette note sur l'accès à la formation des salariés et sur la nature des formations financées.

Cette note politique de formation couvre notamment les champs suivants :

- les actions collectives nationales ;
- l'alternance ;
- l'emploi (notamment par les conventionnements avec Pôle emploi) ;
- les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ;
- l'offre de services d'ATLAS ;
- le plan de développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 ;
- les publics spécifiques ;
- les certifications professionnelles.

TITRE X DISPOSITIONS FINALES

Article 27 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles 23, 25 et 26 du présent accord.

Article 28 Suivi de l'accord

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en oeuvre du présent accord et rend compte annuellement de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord. Par ailleurs, la CPPNI se réunira au plus tôt pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire, notamment ceux portant sur la collecte des contributions conventionnelles prévues par l'article 26 du présent accord.

Article 29 Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. À compter de son extension, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019. Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Article 30 Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 31 octobre 2019.

(Suivent les signataires.)

Arrêté d'extension du 6 novembre 2020

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486).

NOR : MTRT2029557A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 13 avril 1988 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion des champs conventionnels de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air et de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils;

Vu l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2020;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 novembre 2020,

Arrête:

Art. 1er. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs- conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail. L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.

L'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi no 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'ordonnance no 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation: Le directeur général du travail, P. RAMAIN

Nota.–Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives no 2019/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles

éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance.

NOR : ASET2050311M

IDCC : 1486

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Il convient d'indiquer que la branche regroupe 5 secteurs :

- le numérique avec les éditeurs de logiciels, les entreprises de services numériques (ESN) et le conseil en technologies ;
- l'ingénierie avec notamment les entreprises d'ingénierie de construction, d'infrastructure, en environnement et d'ingénierie de process ;
- les études et le conseil avec les entreprises d'études et de conseil en stratégie et management, évolution professionnelle, recrutement, ressources humaines, etc. ;
- l'événement avec les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites ;
- la traduction avec les entreprises de traduction et d'interprétation.

La branche rassemble des métiers délivrant des prestations d'expertise et de conseil à forte valeur ajoutée aux entreprises et aux particuliers grâce à son capital humain à haut niveau de qualification évoluant au sein d'environnements ultra-concurrentiels nécessitant des niveaux de compétences élevés.

Aussi, l'ensemble des secteurs de la branche connaît une forte dynamique de création d'entreprises; en effet, les entreprises de la branche (72 970 entreprises) représentent 2 % des entreprises françaises et concentrent 5,5 % des actifs couverts par une CCN et les effectifs salariés en France pourraient approcher le million de salariés en 2020 d'après le portrait statistique de branche réalisé en janvier 2018. La branche connaît un fort dynamisme depuis ces dernières années en nombre de créations nettes d'emploi par an.

Article 1er | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ainsi qu'aux entreprises dont la branche a été rattachée au présent champ d'application par arrêté publié au Journal officiel.

Article 2 | Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes, menées depuis plusieurs années par l'observatoire paritaire des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et des métiers de l'événement, l'OPIIEC, les parties signataires ont observé que les secteurs de la branche sont confrontés à des mutations sensibles des métiers et de l'activité professionnelle des salariés :

- le devenir des métiers et des emplois dans la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil face à la transformation numérique de l'industrie ;
- portrait statistique national de la branche des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil et de l'événement ;
- emplois, formations et compétences dans les entreprises de service numérique (ESN) et les sociétés d'ingénierie et de conseil en technologie (ICT) en France ;
- les formations et les compétences en France sur la cybersécurité ;
- étude prospective sur les besoins en compétences dans les métiers du conseil ;
- étude sur les dynamiques d'emploi dans l'ingénierie : état des lieux des besoins en compétences et des tensions en recrutement ;
- formation et compétences sur l'intelligence artificielle en France ;
- état des lieux des métiers et de l'emploi des activités de l'ingénierie et du conseil en environnement ;
- étude prospective sur les métiers de l'ingénierie et du conseil en acoustique.

Au sein des différents secteurs d'activité constituant le tissu économique de la branche, le nombre d'entreprises est en croissance depuis plusieurs années (15 % des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la branche alors que les entreprises de la branche ne représentent que 2 % des entreprises de France).

Ces secteurs sont structurellement à la recherche de compétences techniques et expertes pour satisfaire les attentes des entreprises et des clients. La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à cet enjeu.

Certains secteurs comme la santé, la finance, l'assurance, la distribution, l'agroalimentaire, la construction sont éminemment stratégiques pour les entreprises de la branche.

Le secteur de l'industrie, premier secteur client de ses entreprises, est en pleine mutation. En effet la transformation du secteur, indispensable pour faire face à la concurrence internationale, passe nécessairement par une transition numérique.

Toutes les fonctions des entreprises industrielles sont touchées par la transition numérique qui modifie structurellement les process, l'organisation, les outils et bien sûr les métiers et les compétences des salariés.

Dans ce contexte, les entreprises de la branche, quel que soit leur secteur (le numérique, l'ingénierie, le conseil et l'évènementiel), vont devoir adapter leurs offres et les compétences de leurs salariés pour répondre à une demande en profonde évolution. Ainsi la branche doit accompagner et encourager ses entreprises à développer les compétences de leurs salariés; notamment dans les secteurs de l'ingénierie et du numérique qui s'affirment comme des secteurs de spécialistes : les niveaux d'expertise et d'expérience demandés sont de plus en plus importants et la concentration des compétences et des effectifs sur ces métiers de plus en plus forte dans la branche.

Le conseil quant à lui est un secteur dynamique et innovant indispensable au développement de l'économie et de la société en perpétuelle mutation. Cela induit l'exigence d'un niveau d'études élevé, à savoir bac. + 4/5, dans le cadre des offres d'emploi émises par les entreprises.

Il apparaît clairement que les entreprises de la branche sont face à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques et de leurs métiers dans un contexte de transformation digitale et de développement de l'Internet industriel.

Afin de pallier l'obsolescence rapide des compétences, les partenaires sociaux de la branche ont reconnu la nécessité d'actualisation permanente des compétences par la conclusion de l'accord du 31 octobre 2019 sur la formation, le développement des compétences et l'employabilité.

En raison des mutations de l'activité, induites en premier lieu par ses propres clients, la branche est confrontée à des pénuries de compétences qui se traduisent par des difficultés de recrutement avec des offres d'emploi non pourvues particulièrement sur les 23 métiers listés ci-après :

- Responsable sécurité de l'information
- Administrateur(trice) base de données
- Architecte technique
- Data scientist
- Consultant(e) métier
- Dessinateur(trice) - Projeteur(teuse)*
- Architecte logiciel
- Ingénieur(e) procédés
- Concepteur Technicien
- Chargé(e) d'études techniques
- Consultant(e) technique Responsable de domaine technique
- Développeur(euse)*
- Conducteur(trice) de travaux
- Analyste test et validation*
- Chargé(e) de référencement*
- Administrateur(trice) d'infrastructure*
- Enquêteur(trice)*
- Consultant(e) système et réseau *
- Technicien(ne) ingénieur(e) étude exploitation maintenance et contrôle
- DPO (délégué protection des données), en cybersécurité
- Chef(fe) de projets - Chef(fe) de projet digital

Sur ces 23 métiers, la Pro-A, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, permet, via une solution de formation, de répondre aux difficultés de recrutement de 7 (*) de ces métiers identifiés, représentant les salariés éligibles au dispositif mentionnés à l'article L. 6324-2 du code de travail. Si cela permet de répondre partiellement aux besoins en compétences de la branche, dus à des mutations d'activité entraînant l'obsolescence de certaines compétences, le dispositif ne permet pas de satisfaire les projets de promotion sociale ou professionnelle ou de reconversion professionnelle pour les salariés ayant un niveau de qualification égal ou supérieur à bac. + 3 mais sans correspondance avec leur activité professionnelle. Pour répondre à ces enjeux, la branche accélère la production de certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels font tous l'objet d'une étude d'opportunité avant leur création afin de vérifier que la certification de branche est un réel atout pour les personnes et les entreprises et répond aux compétences requises dans la branche. En conséquence, les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées par le présent accord participe à la pérennisation de l'activité des salariés au sein de la branche, en leur permettant d'accéder au développement de leurs compétences par la promotion ou la reconversion par l'alternance, de pérenniser leur activité au sein de la branche, de développer de nouvelles compétences et de favoriser une évolution professionnelle des salariés.

Ils rappellent à ce titre, que l'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle. Cela permet également à la branche de consolider sa dynamique de développement des formations en alternance, dispositif qu'elle mobilise, soutient et souhaite développer. Ils actent ainsi que toutes les certifications identifiées au sein du présent accord répondent aux critères de mutation de l'activité ou au risque d'obsolescence des compétences.

Article 3 | Conditions complémentaires de mise en oeuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF) mis en oeuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Article 4 | Durée de l'action, durée de la formation et prise en charge par l'opérateur de compétences ATLAS.

Afin de promouvoir la professionnalisation des salariés par l'alternance, les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre de la Pro-A et conduisant aux CQP de la branche, pourront faire l'objet, pour l'ensemble des salariés de la branche éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action qui peut aller au-delà des 12 mois et d'un temps de formation dérogatoires qui peut aller jusqu'à 25 %, identiques à la pratique existante pour les contrats de professionnalisation.

Les parties signataires précisent que sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge les coûts pédagogiques et la rémunération du salarié bénéficiant d'une reconversion ou d'une promotion, dans le cadre d'une enveloppe financière et selon les critères annuellement définis. Pour l'année de lancement du dispositif, à savoir 2020, la prise en charge au titre des coûts pédagogiques se fera à hauteur de 11 € de l'heure pour toutes les certifications visées et de 20 € pour tous les CQP de la branche visés. La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3 750 € dans le respect du coût moyen de péréquation.

Article 5 | Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail, les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés au présent accord sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle. La promotion sociale ou professionnelle ou une reconversion professionnelle sont abordées lors de l'entretien professionnel décrit à l'article 20 de l'accord du 31 octobre 2019 de branche relatif au développement des compétences et à l'employabilité.

Les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l’alternance (« Pro-A ») dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord. Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l’ensemble certifications de branche permettant de répondre à ces besoins de compétences listées en annexe.

Article 6 | Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

Afin de rester le plus en adéquation avec l’évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en commission paritaire nationale de l’emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour envisager sa mise à jour et décider de l’opportunité de l’amender dans le cadre d’un avenant. La liste des certifications actualisées ainsi que les critères de prise en charge sont adressés aux instances de l’opérateur de compétences.

Article 7 | Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l’article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l’article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l’accord a vocation à s’appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 9 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l’arrêté d’extension au Journal officiel.

Article 10 | Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l’objet d’une demande d’extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l’extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signataires.)

| Certifications de branche | Code RNCP |
|---|------------|
| CQP administrateur de bases de données (ABD) | RNCP 12051 |
| CQP administrateur systèmes et réseaux (ASRI) | RNCP 29569 |
| CQP architecte technique (ARTECH) | RNCP 29427 |
| CQP développeur nouvelles technologies (DNT) | RNCP 12050 |
| CQP manager de la sécurité et des risques de l'information (MSRI) | RNCP 29571 |
| CQP géomaticien (GEO) | RNCP 29570 |
| CQP concepteur en ingénierie de restauration (CIR) | RNCP 22937 |
| BIM modelleur (BM) | - |

| Titres et diplômes | Code RNCP | Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement |
|--|------------|--|
| DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement | RNCP 2876 | Développeur |
| Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué | RNCP 11619 | |
| Développeur(euse) d'applications multimédia | RNCP 5452 | |
| Licence pro réseaux et télécommunications spécialité web développeur | RNCP 3168 | |
| Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles | RNCP 10930 | |
| Architecte logiciel – développeur(euse) d'application | RNCP 9874 | |
| Manager – développeur(euse) produit de la mode et de l'habillement | RNCP 24867 | |
| Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (DA2i) | RNCP 21458 | |
| Développeur web | RNCP 13595 | |
| Analyste développeur(euse) d'applications informatiques | RNCP 28669 | |
| Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité | RNCP 19595 | |

| Titres et diplômes | Code RNCP | Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement |
|--|------------|--|
| Développeur(euse) intégrateur(trice) web | RNCP 15364 | |
| Développeur(euse) en génie logiciel web et mobilité | RNCP 25507 | |
| Licence pro sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet | RNCP 24733 | |
| Développeur(euse) multimédia | RNCP 20598 | |
| DUT informatique | RNCP 20654 | |
| Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique | RNCP 26078 | |
| Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option analyse et développement | RNCP 18155 | |
| Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développement d'applications mobiles (DAM) | RNCP 23376 | |
| Licence pro métiers de l'informatique : développement d'applications | RNCP 23919 | |
| Développeur(euse) intégrateur(trice) en réalisation d'applications web | RNCP 25468 | |
| Expert(e) en ingénierie et développement de logiciels | RNCP 25531 | |
| Titre professionnel designer web | RNCP 26602 | |
| Concepteur(trice) développeur(euse) environnement objet | RNCP 26839 | |
| Développeur(euse) d'application | RNCP 27099 | |
| Concepteur développeur web | RNCP 26933 | |
| Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs | RNCP 27347 | |
| Développeur(euse) marketing et commercial | RNCP 28130 | |
| Développeur(euse) commercial(e) et marketing | RNCP 28135 | |
| Développeur(euse) d'application full stack | RNCP 28194 | |
| Lead développeur(euse)-Lead developer | RNCP 28719 | |
| Développeur(euse)-concepteur(trice) logiciel (DU) | RNCP 28694 | |
| Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs | RNCP 28749 | |
| Expert(e) en développement logiciel | RNCP 28771 | |
| Développeur(euse) jeu vidéo | RNCP 29437 | |
| Concepteur développeur(euse) d'applications numériques | RNCP 30714 | |
| Titre professionnel concepteur(trice) développeur(euse) d'applications | RNCP 31678 | |

| Titres et diplômes | Code RNCP | Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement |
|--|------------|--|
| Titre professionnel développeur(euse) web et web mobile | RNCP 31114 | |
| Concepteur(trice) développeur(euse) d'applications numériques | RNCP 30714 | |
| Concepteur(trice)-développeur(euse) d'applications web | RNCP 31174 | |
| Développeur(euse) interactif | RNCP 31182 | |
| Licence pro. mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels | RNCP 29966 | |
| Intégrateur(trice) – développeur(euse) web | RNCP 31899 | |
| Développeur(euse) Full Stack BIG DATA | RNCP 32123 | |
| Technicien(ne) développeur | RNCP 28754 | |
| Développeur(euse) intégrateur(trice) de solutions intranet-internet | RNCP 16615 | |
| Développeur(euse) de solutions digitales | RNCP 32039 | |
| Développeur(euse) de solutions mobiles et connectées | RNCP 32195 | |
| Développeur(euse) web | RNCP 32173 | |
| Concepteur(trice) développeur(euse) de solutions digitales | RNCP 32043 | |
| Consultant(e) développeur(euse) web et mobile | RNCP 32042 | |
| Développeur(euse) web | RNCP 34066 | |
| Licence pro. mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels | RNCP 29966 | Analyste test et validation |
| Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique | RNCP 18667 | Chargé de référencement |
| Licence pro. arts, lettres, langues mention activités et techniques de communication spécialité référencier et rédacteur web | RNCP 19375 | |
| Licence pro. activités et techniques de communication spécialité web management | RNCP 20799 | |
| Licence pro. activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web | RNCP 22206 | |
| Webmaster | RNCP 27343 | |
| Responsable de communication et webmarketing | RNCP 29826 | |
| Chargé(e) éditorial pour le web (content manager) | RNCP 30396 | |
| Assistant(e) web et marketing | RNCP 24815 | |

| Titres et diplômes | Code RNCP | Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement |
|--|------------|--|
| Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux | RNCP 22892 | Administrateur d'infrastructure |
| Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données | RNCP 12112 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises | RNCP 21113 | |
| Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques | RNCP 23364 | |
| Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services | RNCP 11606 | |
| Administrateur(trice) système et réseau | RNCP 6631 | |
| Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres | RNCP 18680 | |
| Licence pro sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises | RNCP 19378 | |
| Administrateur(trice) systèmes et réseaux | RNCP 9857 | |
| Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (DA2i) | RNCP 21458 | |
| Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux | RNCP 20398 | |
| Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration système (ADMIN) | RNCP 23367 | |
| Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux | RNCP 27656 | |
| Administrateur(trice) de systèmes d'information | RNCP 15793 | |
| Administrateur(trice) systèmes et réseaux | RNCP 16895 | |
| Administrateur(trice) de systèmes d'information | RNCP 34206 | |
| Administrateur(trice) systèmes et réseaux | RNCP 23683 | |
| Licence pro activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web | RNCP 22206 | |
| Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité | RNCP 25506 | |
| Administrateur(trice) systèmes et réseaux | RNCP 26225 | |
| Titre professionnel administrateur(trice) d'infrastructures sécurisées | RNCP 31113 | |
| Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux. | RNCP 29964 | |

| Titres et diplômes | Code RNCP | Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement |
|--|------------|--|
| Administrateur(trice) – réseaux sécurité – bases de données | RNCP 31897 | |
| Administrateur(trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication | RNCP 31954 | |
| Administrateur(trice) des systèmes d'information | RNCP 34022 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications de l'institut national polytechnique de Toulouse spécialité télécommunications et réseaux | RNCP 19739 | Consultant systèmes et réseaux |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec IITII Aquitaine | RNCP 27934 | |
| DEUST sciences, technologies, santé spécialité maintenance et infrastructures de réseaux | RNCP 28329 | |
| DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement | RNCP 2876 | |
| Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux | RNCP 22892 | |
| Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données | RNCP 12112 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité réseaux et télécommunications | RNCP 4209 | |
| Expert(e) en informatique et systèmes d'information | RNCP 4510 | |
| Cheffe) de projet logiciel et réseaux | RNCP 29556 | |
| Licence pro. économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information | RNCP 9765 | |
| Chargé(e) de projets en systèmes informatiques appliqués | RNCP 27812 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité métiers, produits et services des télécommunications | RNCP 18649 | |
| Expert(e) en informatique et système d'information | RNCP 13082 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux et génie informatique | RNCP 7512 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école supérieure de chimie, physique, électronique de Lyon spécialité informatique et réseaux de communication en partenariat avec IITII Lyon | RNCP 4619 | |

| Titres et diplômes | Code RNCP | Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement |
|---|------------|--|
| Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité conception et maintenance des services intranet-internet | RNCP 24135 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises | RNCP 21113 | |
| Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques | RNCP 23364 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure d'ingénieurs Sud-Alsace de l'université de Mulhouse spécialité informatique et réseaux | RNCP 8711 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité web développeur | RNCP 3168 | |
| Licence pro réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et haut débit | RNCP 20223 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école supérieure angevine d'informatique et de productique spécialité informatique et réseaux | RNCP 18757 | |
| Licence pro. sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services | RNCP 11606 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'université Paris 13, spécialité télécommunications et réseaux | RNCP 12851 | |
| Administrateur(trice) système et réseau | RNCP 6631 | |
| Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres | RNCP 18680 | |
| Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise | RNCP 3431 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise | RNCP 18016 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie de Lannion de l'université Rennes 1 spécialité informatique, multimédia et réseaux en partenariat avec IITII Bretagne | RNCP 20157 | |
| Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données | RNCP 24165 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité | RNCP 17898 | |
| Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises | RNCP 19378 | |
| Architecte système réseau et sécurité | RNCP 17840 | |

| Titres et diplômes | Code RNCP | Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement |
|---|------------|--|
| Administrateur(trice) systèmes et réseaux | RNCP 9857 | |
| Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données | RNCP 23374 | |
| Gestionnaire réseaux et systèmes | RNCP 11509 | |
| Expert(e) en ingénierie des systèmes et réseaux | RNCP 11542 | |
| Chef(fe) de projet international en informatique et réseaux | RNCP 26280 | |
| Architecte technique en informatique et réseaux | RNCP 29458 | |
| BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux | RNCP 17108 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité informatique et réseaux | RNCP 30442 | |
| Technicien(ne) systèmes et réseaux | RNCP 14392 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux | RNCP 20398 | |
| Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité | RNCP 19595 | |
| Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité | RNCP 23326 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux | RNCP 27656 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) du conservatoire national des arts et métiers spécialité télécommunications et réseaux | RNCP 18251 | |
| Analyste en génie informatique et réseaux | RNCP 29069 | |
| Administrateur(trice) systèmes et réseaux | RNCP 16895 | |
| DUT réseaux et télécommunications | RNCP 20649 | |
| Expert(e) en système informatique | RNCP 17285 | |
| Expert(e) informatique et systèmes d'information | RNCP 29436 | |
| BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux | RNCP 20688 | |
| Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option systèmes et réseaux | RNCP 18155 | |
| Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option télécommunications | RNCP 18155 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de télécom physique Strasbourg de l'université de Strasbourg spécialité réseaux et télécommunications | RNCP 22857 | |

| Titres et diplômes | Code RNCP | Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement |
|--|------------|--|
| Master sciences, technologies, santé mention informatique spécialité sécurité, réseaux et e-santé | RNCP 21372 | |
| Master sciences, technologies, santé mention ingénierie et innovation en images et réseaux | RNCP 23797 | |
| Administrateur(trice) systèmes et réseaux | RNCP 23683 | |
| Titre professionnel technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise | RNCP 226 | |
| Assistant(e) informatique, maintenicien des systèmes et réseaux | RNCP 24856 | |
| Maintenicien(ne) informatique système et réseaux | RNCP 24822 | |
| Maintenicien(ne) informatique systèmes et réseaux | RNCP 25464 | |
| Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité | RNCP 25506 | |
| Chef(fe) de projet logiciel et réseau | RNCP 26228 | |
| Administrateur(trice) systèmes et réseaux | RNCP 26225 | |
| Expert(e) en infrastructures de réseaux et en services associés (MS) | RNCP 26970 | |
| Expert(e) en ingénierie réseaux et systèmes | RNCP 27059 | |
| Expert(e) en informatique et systèmes d'information | RNCP 27837 | |
| Responsable en ingénierie systèmes et réseaux | RNCP 28176 | |
| Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique | RNCP 28121 | |
| Expert(e) en ingénierie de l'informatique et des systèmes d'information | RNCP 28332 | |
| Expert en systèmes d'information | RNCP 28365 | |
| Technicien(ne) systèmes, réseaux et sécurité | RNCP 28668 | |
| Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes embarqués en aéronautique | RNCP 20296 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec le CFA ESR PC | RNCP 27934 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'université Toulouse 3, spécialité télécommunications et réseaux | RNCP 27789 | |
| Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure des mines d'Alès de l'institut Mines-Télécom spécialité informatique et réseaux | RNCP 32300 | |
| Chargé(e) d'études et de projets en réseaux de télécommunication | RNCP 30359 | |
| Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux | RNCP 31115 | |
| Technicien(ne) réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication | RNCP 30694 | |

| Titres et diplômes | Code RNCP | Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement |
|---|------------|--|
| Technicien(ne) en réseaux de communications | RNCP 31001 | |
| Expert(e) en gouvernance de la sécurité des réseaux et systèmes (MS) | RNCP 31043 | |
| Architecte en ingénierie système, réseau et sécurité | RNCP 31205 | |
| Licence pro. mention systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle | RNCP 29972 | |
| Licence pro. mention métiers des réseaux informatiques et télécommunications | RNCP 29968 | |
| Licence pro. mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux. | RNCP 29964 | |
| Administrateur(trice) – réseaux sécurité – bases de données | RNCP 31897 | |
| Chargé(e) d'exploitation en réseaux et télécoms | RNCP 19542 | |
| Administrateur(trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication | RNCP 31954 | |
| Technicien(ne) en maintenance informatique et réseaux (DU) | RNCP 32158 | |
| Architecte réseaux et cybersécurité (MS) | RNCP 32121 | |
| Dessinateur(trice)-concepteur(trice) CAO DAO bâtiment et architecture | RNCP 21696 | Projeteur |
| BTS travaux publics | RNCP 1109 | |
| BTS bâtiment | RNCP 1122 | |
| Dessinateur(trice) projeteur(euse) en DAO-MAO | RNCP 4727 | |
| Dessinateur(trice) en bureau d'études bâtiment | RNCP 18133 | |
| Dessinateur(trice) en bâtiment et architecture | RNCP 19348 | |
| CQPM dessinateur(trice) d'études industrielles | RNCP 21805 | |
| Titre professionnel dessinateur(trice) d'ouvrages de métallerie | RNCP 9159 | |
| Titre professionnel dessinateur(trice) projeteur(euse) en béton armé | RNCP 9579 | |
| Titre professionnel technicien(ne) d'études du bâtiment en dessin de projet | RNCP 17783 | |
| Dessinateur(trice) projeteur(euse) BIM | RNCP 31947 | |
| Projeteur(euse) d'études bâtiment et travaux publics | RNCP 15162 | |

Arrêté d'extension du 6 novembre 2020

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (no 1486).

NOR : MTRT2029558A La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 13 avril 1988 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion des champs conventionnels de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air et de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils;

Vu l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 2020;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 novembre 2020, Arrête:

Art. 1er. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. A l'article 4, les termes: «La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3750 € dans le respect du coût moyen de péréquation.» sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6332-89 du code du travail.

A l'annexe «liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance», les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail:

- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué RNCP11619
- Développeur(euse) d'applications multimédia RNCP5452
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité web développeur RNCP3168
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles RNCP10930
- Architecte logiciel-développeur(euse) d'application RNCP9874 – LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité RNCP19595
- Développeur(euse) en génie logiciel web et mobilité RNCP25507
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet RNCP24733
- Développeur(se) multimédia RNCP20598
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique RNCP26078
- Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option analyse et développement RNCP18155
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développement d'applications mobiles (DAM) RNCP23376
- LICENCE PRO métiers de l'informatique: développement d'applications RNCP23919
- Développeur(euse)intégrateur(trice)en réalisation d'applications web RNCP25468
- Développeur(euse) marketing et commercial RNCP28130
- Développeur(euse) commercial(e) et marketing RNCP28135
- Lead développeur(euse)-Lead développeur RNCP28719
- Développeur(euse)-concepteur(trice) logiciel (DU) RNCP28694
- Développeur(euse)intégrateur(trice) de solutions intranet internet RNCP16615
- Développeur(euse)de solutions mobiles et connectées RNCP32195
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique RNCP18667
- LICENCE PRO arts, lettres, langues mention activités et techniques de communication spécialité référenceur et rédacteur web RNCP19375
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité web management RNCP20799
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web RNCP22206

- Responsable de communication et webmarketing RNCP29826
- Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux RNCP22892
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration- administration des réseaux informatiques RNCP23364
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services RNCP11606
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres RNCP18680
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises RNCP19378
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) RNCP21458
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP20398
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration système (ADMIN) RNCP23367
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP27656
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux RNCP23683
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web RNCP22206
- Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité RNCP25506
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux RNCP26225
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux RNCP22892
- Ingénieur(e) diplômé(e) de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité réseaux et télécommunications RNCP4209
- LICENCE PRO économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information RNCP9765
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité métiers, produits et services des télécommunications RNCP18649
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité réseaux et génie informatique RNCP7512
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité conception et maintenance des services intranet-internet RNCP24135
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration- administration des réseaux informatiques RNCP23364
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité web développeur RNCP3168
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et haut débit RNCP20223

- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres RNCP18680
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise RNCP3431
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise RNCP18016
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données RNCP24165
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité RNCP17898
- Architecte système réseau et sécurité RNCP17840
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données RNCP23374
- Gestionnaire réseaux et systèmes RNCP11509
- Ingénieur(e) diplômé(e) de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité informatique et réseaux RNCP30442
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP20398
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité RNCP19595
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité RNCP23326
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP27656
- Ingénieur(e) diplômé(e) du Conservatoire national des arts et métiers spécialité télécommunications et réseaux RNCP18251
- Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option systèmes et réseaux RNCP18155
- MASTER sciences, technologies, santé mention informatique spécialité sécurité, réseaux et e-santé RNCP21372
- MASTER sciences, technologies, santé mention ingénierie et innovation en images et réseaux RNCP23797
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux RNCP23683
- Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité RNCP25506
- Chef(fe) de projet logiciel et réseau RNCP26228
- Expert(e) en informatique et systèmes d'information RNCP27837
- Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique RNCP28121
- Expert en systèmes d'information RNCP28365
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes embarqués en aéronautique RNCP20296
- Dessinateur(trice)-concepteur(trice) CAO DAO bâtiment et architecture RNCP21696

- Dessinateur(trice) projeteur(euse) en DAO-MAO RNCP4727
- Dessinateur(trice) en bureau d'études bâtiment RNCP18133
- Dessinateur(trice) en bâtiment et architecture RNCP19348
- TITRE PROFESSIONNEL dessinateur(trice) d'ouvrages de métallerie RNCP9159
- TITRE PROFESSIONNEL dessinateur(trice) projeteur(euse) en béton armé RNCP9579
- TITRE PROFESSIONNEL technicien(ne) d'études du bâtiment en dessin de projet RNCP17783

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation: Le directeur général du travail, P. RAMAIN
Nota.–Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives no 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Avenant n°2 du 29/10/2019 à l'accord du 31 octobre 2019

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

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il a pour objet de compléter, et ce, afin de parfaire la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion et la réinsertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance, en particulier par la voie du contrat de professionnalisation, et qu'il a plus largement pour objet de faciliter le recours à ce dispositif.

Article 1er

Objet

Le présent avenant de révision a pour objet de compléter l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n°1 conclu le 15 mai 2020, dans les conditions définies par les présentes.

Article 2

Modification de l'article 7 de l'accord de Branche du 31 octobre 2019 : « le contrat de professionnalisation »

L'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété par un article 7.3. comme suit :

Article 7.3 Allongement de la durée de l'action de professionnalisation et augmentation de la durée des actions en proportion de la durée totale du contrat Conformément à l'article 7.1. (« Objet et durée du contrat de professionnalisation »), les partenaires sociaux conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation pour certaines qualifications et bénéficiaires.

En application de l'article L.6325-12 du Code du Travail, l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation est possible pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L.6325-11 du Code du Travail, lesquelles bénéficient déjà d'un allongement légal de l'action de professionnalisation jusqu'à trente-six (36) mois depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à vingt-quatre (24) mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de seize (16) à vingt-cinq (25) ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un Diplôme ou un Titre enregistré au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six (26) ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un Diplôme ou un Titre enregistré au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Il est également convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à dix-huit (18) mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de seize (16) à vingt-cinq (25) ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir l'une des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la Convention Collective Nationale, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

Dans le cadre du présent accord et en application de l'article L.6325-14 du Code du Travail, il est convenu de permettre une augmentation jusqu'à à 50 % la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, technologiques et professionnels en proportion de la durée totale du contrat de professionnalisation (appréciée par rapport au nombre d'heures de travail découlant dudit contrat de professionnalisation) pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de seize (16) à vingt-cinq (25) ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un Diplôme ou un Titre enregistré au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six (26) ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un Diplôme ou un Titre enregistré au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le tableau ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et conventionnelles découlant présent accord :

| | Bénéficiaires | QUALIFICATION visée/sanction de la formation | Amplitude / durée de l'action de professionnalisation | Durée de la formation (en pourcentage du temps de travail)⁽¹⁾ |
|-------------------------------|-----------------------|---|--|---|
| Niveau du bénéficiaire | Tous niveaux d'entrée | Diplôme ou Titre enregistré au RNCP CQP et CQPI (article L.6314-1 du Code du Travail) | De 6 à 24 mois | de 15% à 50% de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) |
| | Tous niveaux d'entrée | Qualifications reconnues dans les classifications de la Convention Collective Nationale | De 6 à 18 mois | de 15% à 25% de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) |

⁽¹⁾ La durée de la formation s'apprécie en fonction du nombre de semaines prévues au contrat de professionnalisation * la durée hebdomadaire * le coefficient (par exemple 0,15, 0,25, ou 0,50 selon les cas).

Article 3 Effets de l'avenant

En application de l'article L.2261-8 du Code du Travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit les dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n°1 conclu le 15 mai 2020, qu'il complète. Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Article 4 Suivi de l'accord

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans sa version complétée, résultant de l'avenant n°1 conclu le 15 mai 2020.

Article 5 Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son champ d'application est identique à celui de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à compléter. Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans sa version résultant de l'avenant n°1 conclu le 15 mai 2020, qu'il vise à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 Formalités et extension

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du Travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié par visio-conférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Fait à Paris, le 29 octobre 2020.

[Suivent les signataires]

Avenant n°1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019

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

NOR : ASET2050467M - IDCC : 1486

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, qu'il a pour objet de compléter, et ce, afin de parfaire la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance, en particulier par la voie du contrat de professionnalisation, et qu'il a plus largement pour objet d'améliorer la cohérence des dispositions conventionnelles de la branche.

Article 1er | Objet

Le présent avenant de révision a pour objet de compléter l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans les conditions définies par les présentes.

Article 2 | Modification de l'article 7 du titre III de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation ».

L'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété comme suit :

« Article 7 | Le contrat de professionnalisation

Article 7.1 | Objet et durée du contrat de professionnalisation

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation professionnelle, le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec l'accord du salarié, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fait l'objet d'un suivi régulier des partenaires sociaux afin de pouvoir ajuster – si besoin – les critères au cours de celle-ci et afin d'en réaliser une évaluation à son terme avant une éventuelle reconduction.

Pour cela, outre les indicateurs quantitatifs et financiers, l'OPCO ATLAS analyse notamment les métiers et formations concernés par cette expérimentation, ainsi que l'accès à d'éventuelles certifications. Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

Article 7.2 | Classification et rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation (CP).

En application des dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Aux termes du contrat de professionnalisation, s'il prend la forme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou d'un CQPI.

| Niveau de formation à l'entrée (niveaux éducation nationale) | Niveau de formation à l'entrée (cadre national des certifications professionnelles) [2] | Année d'exécution du CP | Coefficient d'entrée | Coefficient de sortie | Taux de rémunération % du salaire minimum conventionnel (SMC) | |
|--|---|-------------------------|----------------------|-----------------------|---|------------------------------------|
| | | | | | Jeunes de moins de 26 ans | Demandeurs d'emploi/26 ans et plus |
| V - IV | Niveau 3 - Niveau 4 | 1 ^{re} année | 230 | 240 | 80 % | 85 % |
| | | 2 ^e année | 230 | 240 | 100 % | 100 % |
| III Métiers transverses | Niveau 5 Métiers transverses | 1 ^{re} année | 240 | 250 | 80 % | 85 % |
| | | 2 ^e année | 240 | 250 | 90 % | 100 % |
| III Métiers de la branche | Niveau 5 Métiers de la branche | 1 ^{re} année | 275 | 310 | 80 % | 85 % |
| | | 2 ^e année | 275 | 310 | 90 % | 100 % |
| II | Niveau 6 | 1 ^{re} année | 310 | 355 | 80 % | 85 % |
| | | 2 ^e année | 310 | 355 | 90 % | 100 % |
| I | Niveau 7 | 1 ^{re} année | 95 ^[1] | 100 ^[1] | 80 % | 85 % |
| | | 2 ^e année | 95 ^[1] | 100 ^[1] | 100 % | 100 % |

[1] Classification Ingénieurs et cadres.
[2] Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Aux termes du contrat de professionnalisation s'il prend la forme d'un CDD, ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective. »

Article 3 | Effets de l'avenant

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il modifie et complète.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Les dispositions spécifiques prévues pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, par l'accord de branche du 31 octobre 2019, demeurent inchangées.

Article 5 | Suivi de l'accord

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019.

Article 6 | Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. À compter de son extension, à l'instar de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019.

Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Article 7 | Formalités et extension

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

Fait à Paris, le 15 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

