

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DE BRANCHE RELATIF

À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Entre les organisations syndicales de salariés :

- la Fédération Générale des Transports et de l'Environnement CFDT représentée par M. Emmanuel BECLERE

Signé par :

Emmanuel BECLERE

A77D6B9ECFC04A9...

- la Fédération CFE-CGC-BTP représentée par M. Patrick FABREGAS

Signé par :

Patrick FABREGAS

B9FA1E8E35B0465...

- la Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT représentée par M. Xavier ZOTT

Signé par :

Xavier ZOTT

1A6EF928CF524B2...

- la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FO représentée par M. Frédéric LEROUX

Signé par :

Frédéric LEROUX

76F670C14A4F430...

- l'UNSA-Autoroutes représentée par M. Yannick MONÉ

Signé par :

Yannick MONÉ

CF54FC4B06284EE...

d'une part,

Et l'Association professionnelle des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers :

Ci-après désignée « ASFA »,
représentée par sa Présidente de la Commission Sociale, MME. Aurélie DEBAUGE

Signé par :

Aurélien DEBAUGE

027C0E2579644B9...

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, le 4 décembre 2025 à Paris,

SOMMAIRE

Préambule	3
CHAMP D'APPLICATION	4
TITRE I : LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PRIVILÉGIÉES PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	4
Sous-thème 1 : Les objectifs généraux de la formation dans la branche	4
Sous-thème 2 : Les actions prioritaires de formation	5
Sous-thème 3 : Les acteurs de la formation professionnelle	6
I. 3.1 : La Direction	6
I. 3.2 : Les salariés	6
I. 3.3 : Le management	6
I. 3.4 : Les formateurs internes	6
Sous-thème 4 : Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle	7
Sous-thème 5 : L'égalité d'accès à la formation professionnelle	7
I. 5.1 : Égalité entre les femmes et les hommes	7
I. 5.2 : Égalité entre les salariés	8
Sous-thème 6 : L'accompagnement à la formation de certains publics	8
I. 6.1 : Formation du salarié inapte	8
I. 6.2 : Renforcement des missions de l'encadrement	9
I. 6.3 : Accès à la formation du salarié exerçant des responsabilités syndicales	9
Sous-thème 7 : Garantir des conditions d'accès à une formation de qualité	9
TITRE II : LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	10
Sous-Thème 1 : Les dispositifs de la formation professionnelle	10
II.1.1 : Le plan de développement des compétences	10
II.1.2 : Le compte personnel de formation	10
II.1.3 : Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition	12
II.1.4 : Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage	12
II.1.5 : La période de reconversion professionnelle	14
II.1.6 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)	15
II.1.7 : Le tutorat	15
Sous-thème 2 : Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie	16
II.2.1 : L'entretien de parcours professionnel	16
II.2.2 : Le passeport orientation, formation et compétences	18
II.2.3 : Le passeport de prévention	18
II.2.4 : Le bilan de compétences	19
II.2.5 : le Conseil en évolution professionnelle (CEP)	19
Sous-thème 3 : Modalités pédagogiques de la formation	19
II.3.1 Digitalisation	19
II.3.2 Action de formation en situation de travail (AFEST)	20
II.3.3 Autres modalités	20
TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	21
III.1 : La commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)	21
III.2 : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	21
III.3 : L'Opérateur de Compétences (OPCO) de branche	22
III.4 : Section Paritaire Professionnelle de la branche (SPP)	22
TITRE IV : FORMALITÉS, MISE EN ŒUVRE ET DISPOSITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD	23
IV.1 : Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés	23
IV.2 : Durée de l'accord	23
IV.3 : Extension	23
IV.4 : Adhésion	23
IV.5 : Dépôt	23
IV.6 : Suivi de l'accord	23

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers les différents dispositifs de la formation professionnelle.

Les évolutions sociales, environnementales, technologiques et numériques ou démographiques sont autant de défis à relever pour les sociétés de la branche. La transformation digitale (intégrant l'intelligence artificielle (IA), notamment générative) quant à elle impactera de nombreux métiers de la branche et nécessitera une adaptation constante des compétences des salariés. Cette évolution technologique devra être accompagnée d'un effort d'acculturation et de formation accessible à l'ensemble des salariés de la branche afin de permettre aux salariés de comprendre les enjeux, les usages et les limites de l'IA.

Les enjeux de décarbonation sont également au cœur des préoccupations des acteurs de la branche et les transitions écologiques impactent les emplois et les compétences du secteur autoroutier. Il apparaît donc nécessaire d'accompagner les parcours des salariés tout au long de la vie et de développer l'attractivité des métiers de la branche.

Dans ce contexte de transitions multiples, les parties signataires souhaitent que les entreprises de la branche réaffirment leur engagement à faire de la formation professionnelle un levier stratégique de développement des compétences, d'adaptation des métiers et de réduction des inégalités. Elles rappellent que les entreprises, les managers, les salariés également ont un rôle à jouer dans l'amélioration de l'employabilité de tous et de chacun.

Ainsi, les parties signataires s'accordent à dire que la formation professionnelle concerne l'ensemble des salariés et est indispensable à l'exercice de leurs fonctions. Aussi doit-elle être considérée comme une mission de travail.

Par ailleurs, les mutations que connaît la société en France se traduisent :

- dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des exigences d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

Ces mutations imposent une meilleure anticipation des évolutions en matière d'emploi, de métiers et de qualifications afin de mieux identifier les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, et y apporter une réponse adaptée. Les parties signataires insistent sur l'accompagnement, l'orientation et le développement de toutes ces mesures.

Outre la sécurisation des parcours professionnels, la formation professionnelle est un outil permettant à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue a pour objet :

- de permettre l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et à l'environnement de travail ;
- de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle.

Elles considèrent que la formation professionnelle est une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique et que son développement doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles elle constitue un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés, notamment, de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques.

Les parties signataires se donnent pour objectif, par le biais des dispositions du présent accord, de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche au travers d'un dialogue social vivant et innovant, notamment au sein de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CPNE), de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de la Section Paritaire Professionnelle (SPP).

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche, acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec le compte personnel de formation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

TITRE I : LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PRIVILÉGIÉES PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Sous-thème 1 : Les objectifs généraux de la formation dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les salariés que pour les sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

La formation professionnelle doit concourir à :

- favoriser les actions de lutte contre l'illettrisme ;
- développer les capacités professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;
- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
- assurer l'adaptation des salariés à leur poste et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations selon les dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail ;

- faciliter l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs des politiques RH des entreprises de la Branche.

Dans ce cadre, les parties signataires sont amenées à définir des objectifs spécifiques relatifs à la formation professionnelle.

Les objectifs de formation définis en concertation et retenus au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers sont :

- l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leur emploi ou dans le cas d'un changement d'emploi (parcours de formation-mise en situation, formations qualifiantes, « passerelles » identifiées dans le cadre d'un véritable projet professionnel) ;
- l'acquisition des aptitudes techniques, managériales et comportementales nécessaires à une pratique maîtrisée et sûre des métiers actuellement exercés dans notre secteur d'activité ;
- l'accompagnement de tout changement lié aux évolutions technologiques ou organisationnelles (accompagnement de projet, formations spécifiques...) ;
- l'adaptation au poste de travail par l'actualisation et le développement des compétences nécessaires (formations métiers, formations outils, formations sécurité) ;
- l'accès pour chaque salarié à la formation professionnelle de manière équitable ;
- l'accompagnement au retour à l'emploi (retours de congés parentaux, sabbatiques, congés proche aidant, longue maladie, etc.) ;
- l'accompagnement après l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ;
- l'insertion des jeunes dans l'entreprise (contrats de professionnalisation, d'apprentissage,...) ;
- le suivi de l'employabilité de certains publics (salariés les moins qualifiés, salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement par le médecin du travail, « seniors », salariés avec une ancienneté importante sur leur poste de travail, salariés en situation de handicap ...).

Sous-thème 2 : Les actions prioritaires de formation

Les parties signataires considèrent comme prioritaires notamment les actions suivantes :

- les actions de formation relatives à la sécurité du personnel ;
- les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés qui le souhaitent, de favoriser le développement de leurs compétences ;
- les actions de prévention ayant pour objet de favoriser au mieux l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et des structures dans l'entreprise, tout en préparant ceux dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité ;

- les actions de formation ayant pour objet de lutter contre les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment en l'absence de maîtrise du socle minimum de connaissances et de compétences ;
- les actions de formation ayant pour finalité l'amélioration des conditions de travail ;
- la formation des personnels ayant des responsabilités d'encadrement afin de développer leurs aptitudes au management ;
- la formation professionnelle des salariés des PME de la branche.

Sous-thème 3 : Les acteurs de la formation professionnelle

I. 3.1 : La Direction

L'employeur a la responsabilité d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité, en tenant compte des évolutions des métiers, des technologies et des organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi et peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

I. 3.2 : Les salariés

Les salariés reçoivent la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire pour se préparer à un changement d'emploi ou de profession ; elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers.

Les salariés sont tenus de suivre les actions de formation décidées par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences destiné à assurer l'adaptation à leur poste de travail ou lié à l'évolution ou au maintien de leur emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet d'acquérir ou de renforcer des compétences. Ces formations sont organisées pendant le temps de travail.

Les salariés remontent, notamment lors des entretiens de parcours professionnels et par l'intermédiaire de leur responsable hiérarchique ou de leur service des ressources humaines, les besoins en formation au regard de leur poste, de leur emploi. Acteurs également de leurs parcours professionnels, ils peuvent mobiliser en outre les accès que sont le CPF ou le CPF de transition professionnelle pour des actions visant au développement des compétences et/ou développement personnel.

I. 3.3 : Le management

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, identifie et accompagne les salariés dans leurs démarches de parcours professionnels. Ils prennent les mesures nécessaires pour assurer la bonne mise en œuvre.

I. 3.4 : Les formateurs internes

Afin de favoriser le transfert des compétences et la valorisation des expertises internes, l'entreprise pourra recourir à des collaborateurs en qualité de formateurs internes.

Ces formateurs interviennent ponctuellement dans le cadre des actions de formation inscrites au plan de développement des compétences.

Modalités :

- Les formateurs internes sont désignés en raison de leur expertise technique et de leur prédisposition à transmettre leur expertise, métier ou organisationnelle.
- Leur intervention est limitée à des sessions spécifiques et ne constitue pas une activité principale.
- En fonction de la nature et de la complexité de la formation, un temps de préparation pourra être envisagé et organisé en accord avec le manager et le service formation.
- L'entreprise s'engage à mettre à disposition de ces formateurs internes des moyens pédagogiques et matériels nécessaire à cette mission.

Sous-thème 4 : Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, particulièrement en cas de changement d'emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une certification interne à l'entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- les salariés en situation de handicap, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- les salariés comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces priorités définies par la branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail.

Sous-thème 5 : L'égalité d'accès à la formation professionnelle**I. 5.1 : Égalité entre les femmes et les hommes**

La formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes ; à ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle prend en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les préjugés et les stéréotypes.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation, d'adoption, ou de proche aidant.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l'emploi qu'ils occupaient précédemment, notamment en réalisant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience.

Sur la base des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes, définis par l'accord de branche Diversité et Égalité des chances, la CPNE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès effective des femmes et des hommes aux actions de formation.

I.5.2 : Égalité entre les salariés

Les entreprises doivent maintenir un effort particulier en matière de formation des travailleurs en situation de handicap ou en situation d'inaptitude partielle et/ou temporaire, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant.

Enfin, tout doit être mis en œuvre pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés en fin de carrière, dont le rôle en matière de transmission des connaissances doit être valorisé, notamment au moyen du tutorat.

Sous-thème 6 : L'accompagnement à la formation de certains publics

I.6.1 : Formation du salarié inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur lui propose si cela s'avère possible un aménagement de poste ou un autre poste approprié à ses capacités et ses compétences.

Cette proposition prend en compte, après avis des membres du CSE, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du poste.

I.6.2 : Renforcement des missions de l'encadrement

Les parties signataires estiment que le personnel d'encadrement (c'est-à-dire le personnel exerçant une mission hiérarchique) joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre de l'entretien de parcours professionnel ayant lieu tous les 4 ans.

Les parties signataires considèrent comme essentielles, en complément des actions prioritaires définies au sous-thème 2 ci-dessus, les actions permettant au personnel d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- de formation au management de leurs collaborateurs ;
- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'accompagnement de salariés dans le cadre de la fonction tutorale ;
- d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs.

Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il exerce le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement bénéficie des valorisations de l'exercice de la fonction tutorale prévues ci-dessous (II 1.7).

I.6.3 : Accès à la formation du salarié exerçant des responsabilités syndicales

Dans le cadre de l'article L. 6315-1 du Code du travail un entretien de parcours professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un mandat syndical.

Si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Le salarié peut également, conformément aux dispositions de l'article L. 2145-5 du Code du travail, participer à des stages de formation syndicale et a alors droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Sous-thème 7 : Garantir des conditions d'accès à une formation de qualité

Les signataires s'accordent sur l'importance d'offrir des formations de qualité aux salariés, pour garantir un développement efficace de leurs compétences.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à tenir compte des évaluations des formations afin de s'assurer de la qualité des formations dispensées par les organismes externes de formation.

TITRE II : LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Sous-Thème 1 : Les dispositifs de la formation professionnelle

L'ensemble des dispositifs a fait l'objet d'une plaquette disponible à l'ensemble des salariés sur le site d'AKTO notre OPérateur de COmpétences. (Autoroutes - Akto).

II.1.1 : Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis au titre I, sous-thèmes 1 et 2, du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de développement des compétences.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les parties signataires rappellent que l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les modalités pédagogiques qui peuvent être déployées dans ce cadre sont notamment les suivantes :

- les formations dispensées en salle ;
- les formations en ligne ;
- le tutorat en situation de travail.

II.1.2 : Le compte personnel de formation

Le dispositif du Compte Personnel de Formation (CPF) répond à la volonté du législateur de rendre chaque individu pleinement acteur de son évolution professionnelle, indépendamment de sa situation personnelle (salarié, demandeur d'emploi...), notamment en lui permettant d'accroître son employabilité, par exemple à travers la mise en œuvre de formations certifiantes. Chaque salarié de la branche peut avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son Compte Personnel de Formation en accédant au service dématérialisé gratuit disponible sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

a) Principes du CPF

Le Compte Personnel de Formation est le dispositif de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Le Compte Personnel de Formation est attaché à tout individu entré dans la

vie active qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

Les principes du CPF sont les suivants :

- Universel : il est ouvert aux salariés comme aux demandeurs d'emploi ;
- Individuel : le CPF peut être ouvert dès 15 ans et est actif jusqu'au départ en retraite ;
- Personnel : il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire ;
- Portable : les droits acquis sont conservés en cas de changement de situation professionnelle ;
- Financé (les entreprises contribuent au financement du CPF via la contribution formation professionnelle continue).

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF.

Il est fermé à la date du décès de la personne ou du départ à la retraite.

b) Alimentation du CPF

Le Compte Personnel de Formation est alimenté en euros. Lorsque le titulaire du CPF est salarié, son compte est alimenté au titre d'une année.

c) Abondement du CPF

Des formations éligibles au CPF pourront donner lieu à un abondement défini au sein de chaque entreprise, en fonction de leurs besoins spécifiques.

L'opportunité d'abonder le CPF pourra être étudiée en CPNE et/ou SPP en fonction des besoins spécifiques qui pourront apparaître dans la branche à mesure du développement du dispositif CPF. Il sera tenu compte de l'évolution des typologies d'emplois. La CPNE, en lien avec la SPP, pourra étudier l'organisation de la formation et la certification en blocs de compétences accessible tout au long de la vie professionnelle.

d) Information des salariés sur le CPF

Les parties signataires souhaitent promouvoir ce dispositif auprès des salariés du secteur. Cette information pourra être dispensée notamment au public en situation de transition professionnelle (mobilité professionnelle au sein de l'entreprise), pour faciliter le départ en formation et l'accès ou le maintien dans l'emploi de certains publics tels les travailleurs en situation de handicap, salariés peu ou pas qualifiés, salariés à temps partiel ou à contrats courts, salariés dont le poste de travail est amené à se transformer de manière importante ou dont l'emploi est amené à disparaître ou menacé du fait des évolutions économiques, technologiques et/ou en corrélation avec les orientations stratégiques définies par l'entreprise.

e) Le CPF co-construit

Le CPF reste un droit individuel à la seule initiative du salarié. Les entreprises de la branche peuvent mettre en place des politiques visant à favoriser l'utilisation du CPF pour des projets communs à l'entreprise et au salarié.

Dans le cadre d'un accord entre l'entreprise et le salarié, portant sur des formations intéressant l'entreprise, celle-ci peut abonder le CPF quand le coût est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, ou supérieur au plafond légal d'alimentation. Cet abondement fera l'objet d'un accord formalisé entre le salarié et son entreprise. De même, le suivi de ces formations peut se faire sur le temps de travail, dès lors que les modalités auront été convenues dans cette même convention. Pour ces formations, la contribution forfaitaire instaurée par le décret n°2024-394 du 29 avril 2024, sera prise en charge par l'entreprise.

II.1.3 : Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du Compte Personnel de Formation, permettant au salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet.

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son Compte Personnel de Formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le salarié bénéficie alors d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

II.1.4 : Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les parties signataires souhaitent s'engager en faveur de l'embauche en alternance (qu'elle soit réalisée dans le cadre des contrats de professionnalisation ou de l'apprentissage).

Ces contrats d'alternance constituent une véritable voie privilégiée pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle notamment des jeunes et des demandeurs d'emplois et apportent une solution adaptée aux besoins de compétences des entreprises de la branche. Ils constituent un vivier privilégié pour pourvoir aux emplois vacants de la branche, malgré la baisse des aides financières des contrats d'alternance et l'obligation pour les entreprises de s'acquitter d'une participation légale de 750 euros pour tout contrat d'apprentissage.

Les contrats en alternance sont financés par l'OPCO sur la section alternance de la collecte formation professionnelle continue. L'OPCO de branche apporte à la CPNE et à la SPP son appui technique pour la détermination de ces niveaux et taux de prise en charge.

a) Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus, à certaines personnes au-delà de 29 ans, notamment les travailleurs handicapés (sans limite d'âge) ainsi que les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, de suivre une formation générale,

théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, BUT, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définis par la CPNE, transmis à France Compétences, et publiés par décret.

b) Le contrat de professionnalisation

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.

1) *Durée du contrat*

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une période de 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT...).

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L.6325-1-1 du Code du travail (jeune peu diplômé, demandeur d'emploi de longue durée ou bénéficiaire de minima sociaux), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

2) *Durée des actions de formation*

La durée de la formation est comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat, avec un minimum de 150 heures.

Toutefois, cette durée peut être supérieure à 25 %, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT...).

3) *Prise en charge*

Les taux de prise en charge du contrat de professionnalisation sont définis en SPP et soumis à l'OPCO pour validation.

c) Contrat de professionnalisation expérimental

Ce contrat peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

II 1. 5 : La période de reconversion professionnelle

La période de reconversion professionnelle créée par la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social sera effective à compter du 1^{er} janvier 2026.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise peut bénéficier d'une période de reconversion ayant pour objet l'acquisition d'une certification enregistrée au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP), d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou d'un ou plusieurs blocs de compétences.

a) Durée de la période de reconversion professionnelle

Dans le cadre de cette période de reconversion, le salarié bénéficie dans tous les cas d'actions de formation dont la durée sera comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder 12 mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

b) Effet sur le contrat de travail de la période de reconversion professionnelle

1) Période de reconversion interne à l'entreprise

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne à l'entreprise, celle-ci fait l'objet d'un accord qui formalise par écrit ses modalités, notamment sa durée. Pendant la période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

2) Période de reconversion externe à l'entreprise

Dans le cadre d'une période de reconversion externe à l'entreprise, le contrat de travail est suspendu. Un accord formalisé par écrit détermine les modalités de la suspension, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai au sein de l'entreprise d'accueil. Lorsqu'à l'issue de cette période d'essai le salarié et l'employeur souhaitent poursuivre les relations contractuelles, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle individuelle ou, lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, d'un commun accord.

Il est également précisé que la rupture du contrat de travail du salarié avec son entreprise d'origine est exclue du champ d'application des dispositions du Code du travail relatives au licenciement pour motif économique.

Si, à l'issue de la période d'essai, l'une ou les deux parties ne souhaitent pas poursuivre les relations contractuelles, le salarié réintègre au sein de l'entreprise d'origine son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente. En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise, le contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise initiale est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle individuelle ou, lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, d'un commun accord.

c) Financement de la période de reconversion

Les frais pédagogiques des actions de formation mises en œuvre pendant la période de reconversion sont financés par l'OPCO de la branche (AKTO) au titre de la nouvelle section financière dédiée aux périodes de reconversion. Les actions de formation peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du CPF du salarié, sous réserve de son accord. Lorsqu'il s'agit d'une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le CPF du salarié (soit 50%). Lorsqu'il s'agit d'une période de reconversion externe, le montant des droits mobilisés n'est pas limité.

Le financement de la période de reconversion par AKTO est réalisé selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche, dans la limite de la dotation allouée par France Compétences. Ce financement est attribué selon des critères définis par le Conseil d'administration d'AKTO.

II. 1.6 : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Ce dispositif permet de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La VAE est avant tout une démarche personnelle du salarié et demande un investissement important ; elle relève de l'initiative du salarié exclusivement. Toutefois, les entreprises s'engagent à accompagner (orienter, conseiller...) tout salarié qui souhaiterait s'engager dans cette démarche.

II 1. 7 : Le tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle prévus au présent accord ; ils souhaitent encourager son usage dans les entreprises relevant du champ d'application de cet accord.

Ils rappellent que cette mission a notamment pour objet :

- d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un dispositif de formation par alternance, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et, le cas échéant, aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer un rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continuera d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa mission tutorale.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les tuteurs peuvent bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la mission tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien de parcours professionnel, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leur mission tutorale, dans le cadre de la gestion des carrières.

Il est créé une attestation d'exercice de la mission tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies au sein de chaque entreprise.

De la même manière, les sociétés qui ont recours à des dispositifs de formation interne s'engagent à ce que leurs formateurs, qui disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur activité de formation, soient valorisés.

Les actions de formation et les frais inhérents à la mission tutorale sont financés sur la section Alternance de la collecte formation professionnelle continue, en respect des conditions fixées par décret.

La CPNE et la SPP suivent les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la mission tutorale, et proposent des axes d'améliorations à l'OPCO de branche.

Sous-thème 2 : Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

II. 2.1 : L'entretien de parcours professionnel

a) L'entretien de parcours professionnel

L'entretien de parcours professionnel doit permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. À son embauche le salarié est informé qu'il bénéficie dès sa première année d'embauche d'un entretien de parcours professionnel distinct de l'entretien annuel d'évaluation, puis tous les quatre ans.

L'entretien de parcours professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...) et à identifier ses besoins de formation.

Lors de l'entretien de parcours professionnel qui se déroulera tous les quatre ans, les thèmes suivants seront abordés :

- les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

- ses souhaits d'évolution professionnelle, étant précisé que l'entretien pourra ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, un projet de transition professionnelle (CPF de transition), un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), les abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer et le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

L'entretien de parcours professionnel doit être proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

Il peut également avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel prend la forme d'un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié.

b) Les entretiens de carrière

1) L'entretien après la visite médicale de mi-carrière

Afin d'anticiper le maintien en emploi du salarié en fin de carrière, la visite médicale de mi-carrière devra être suivie, dans les 2 mois, d'un entretien de parcours professionnel.

L'entretien de parcours professionnel organisé dans les deux mois de cette visite médicale devra porter :

- sur son contenu habituel (cf. a);
- sur les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale (l'employeur aura accès à ces préconisations, mais pas aux données de santé du salarié) ;
- s'il y a lieu, sur l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

2) L'entretien à l'approche de 60 ans

Lors de l'entretien de parcours professionnel qui interviendra dans les deux années précédant le 60^{ème} anniversaire du salarié, l'employeur devra ajouter à la liste des sujets habituels de l'entretien de parcours professionnel, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités

d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

Afin d'accompagner les salariés dans la transition vers la retraite, l'entreprise pourra proposer, sur la base du volontariat, des actions de sensibilisation, d'information ou de formation (et notamment d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent). Ces actions ont pour objectif d'aider les salariés à anticiper cette étape et peuvent inclure :

- des informations pratiques sur les démarches administratives et les droits liés à la retraite ;
- des ateliers de réflexion sur le projet de vie après la carrière ;
- et, si le salarié le souhaite, un accompagnement visant à favoriser une transition sereine, notamment sur le plan psychologique.

Ces dispositifs sont proposés en amont du départ et peuvent être adaptés en fonction des besoins exprimés par les salariés.

II. 2.2 : Le passeport orientation, formation et compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Les entreprises accompagneront le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

Il est enfin rappelé que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel et, sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

II. 2.3 : Le passeport de prévention

Le passeport de prévention, créé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, vise à recenser l'ensemble des formations suivies par le salarié en matière de prévention des risques professionnels ; il permet :

- d'assurer une traçabilité des formations et des habilitations obtenues ;
- de soutenir la sécurité et la protection de la santé du salarié ;
- de faciliter la reconnaissance des compétences en matière de prévention ;
- d'accompagner les entreprises dans le suivi des obligations de formation en matière de santé et sécurité.

Les entreprises de la branche accompagneront le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

II. 2.4 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences.

En outre, les salariés menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique bénéficieront, à leur demande, d'un bilan de compétences. L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié ; néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences.

II. 2.5 : le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle.

Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir son projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification (<https://www.mon-cep.org/>).

Sous-thème 3 : Modalités pédagogiques de la formation

En complément des formations en salle (présentiel) les parties signataires souhaitent élargir et développer des modalités pédagogiques variées et diversifiées qui peuvent s'inscrire dans le Plan de Développement des Compétences.

II. 3.1 Digitalisation

Les parties signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés de la branche tous les moyens nécessaires afin d'enrichir les actions de formation dont ils bénéficient en soutenant les

entreprises dans leur politique d'actualisation des compétences et de formation tout au long de la vie. Les parties signataires rappellent que les salariés doivent disposer du temps nécessaire pour suivre les formations dans de bonnes conditions.

La formation en ligne regroupe différentes modalités :

- une formation individuelle ;
- une formation en groupe en direct avec un formateur (classe virtuelle, webinaire, etc.).

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que la formation en ligne est un dispositif permettant :

- de faciliter l'accès à la formation ;
- de permettre aux salariés de suivre la formation à son propre rythme ;
- d'offrir des formations individualisées ;
- de minimiser les contraintes temporelles, logistiques et géographiques en limitant les déplacements des salariés.

La combinaison de formation en salle et en ligne (autrement appelée « *blended learning* ») permet de déployer des parcours d'apprentissage mixant des phases de théorie et de mise en pratique.

II. 3.2 Action de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une action de formation formelle qui a pour matériau pédagogique premier la situation de travail. Elle implique par conséquent une analyse du travail préalable et un aménagement de la situation de travail à des fins pédagogiques. Il s'agit d'un parcours pédagogique visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du Code du travail, comprend :

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

Elle permet de former un collaborateur directement sur le poste de travail sur des temps dédiés et aménagés pendant lesquels un ou plusieurs collègues (ou pairs) partagent leur expérience, en situation de pratique professionnelle. Comme toute action de formation, l'AFEST comprend obligatoirement des objectifs professionnels, un parcours formalisé, un encadrement pédagogique, ainsi que des évaluations.

L'accompagnement peut être réalisé en interne par un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine selon les modalités propres à chaque entreprise.

II. 3.3 Autres modalités

D'autres modalités participent à la transmission et à l'acquisition de savoir :

- Conférences ;
- Séminaires métiers ;

- Accompagnements individualisés (coaching...) ;
- Journées métiers, d'actualités ou d'immersion etc. ;
- Toute autre action qui permet d'atteindre un objectif professionnel la rendant ainsi éligible au plan de développement de compétences de l'entreprise.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

III. 1 : La commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Plus particulièrement, les missions de la Commission sont les suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'atteinte des objectifs des indicateurs annuels tels que définis précédemment ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation professionnelle.

III. 2 : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les membres de la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle se réunissent dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide de laquelle il est placé.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- recenser les données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- identifier les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières ;
- conduire, à la demande de la CPNE, des études ponctuelles d'identification et d'analyse des métiers et qualification de la branche.

III. 3 : L'Opérateur de Compétences (OPCO) de branche

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il est créé un opérateur de compétences par un accord collectif permettant de répondre aux besoins de l'ensemble du secteur professionnel.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que les organisations syndicales de salariés de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers et l'ASFA ont apposé leurs signatures sur l'accord professionnel du 14 mars 2019 portant création de l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO).

L'accord de constitution détermine :

- son champ d'intervention professionnel ou interprofessionnel ;
- les conditions de sa gestion.

L'accord fixe également l'étendue des pouvoirs du Conseil d'Administration ainsi que les modalités de prise en compte par celui-ci des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles ou les commissions paritaires.

L'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France Compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

III. 4 : Section Paritaire Professionnelle de la branche (SPP)

Une Section Paritaire Professionnelle est instituée par l'accord constitutif de l'OPCO de branche. Selon les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la création de la SPP de la branche du 9 octobre 2019, les principales missions de la SPP sont notamment :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au Conseil d'administration ;
- élaborer des plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNE (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;

- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser les bonnes pratiques au sein des autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires, notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par la SPP sont transmises au Conseil d'administration pour décision.

TITRE IV : FORMALITÉS, MISE EN ŒUVRE ET DISPOSITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

IV.1 : Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

IV.2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

À l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

IV.3 : Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

IV.4 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du Code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

IV.5 : Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du Ministère du Travail, ainsi qu'auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

IV.6 : Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi. Des indicateurs spécifiques au suivi de l'accompagnement des tuteurs et formateurs internes seront mis en place.