

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES TELECOMMUNICATIONS

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2021 et impactent les dispositions conventionnelles de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de substituer ce dernier aux dispositions de l'accord du 11 décembre 2015 et ses avenants à durée déterminée successifs relatifs aux contrats de professionnalisation.

Préambule

L'obligation nationale de formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre 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, conformément à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Les signataires du présent accord réaffirment que la Formation Professionnelle Continue constitue une priorité dans les entreprises de télécommunications, afin de permettre d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés et de maintenir et développer la meilleure adéquation possible entre les compétences des salariés et les besoins des entreprises, notamment celles qui font face à des évolutions technologiques, d'organisation ou de concurrence.

Ils conviennent de poursuivre une politique de Formation Professionnelle dans la branche qui permette :

- de garantir l'égalité d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle à l'ensemble des personnels, notamment au regard du principe de non-discrimination, quels que soient notamment la classification, le sexe, l'âge, la situation familiale, l'appartenance à une ethnie, ou une nation, les convictions religieuses et, dans le cadre de la législation en vigueur, l'état de santé ou le handicap du salarié.

Dans ce cadre, les entreprises veilleront à ce que les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel, électif ou désignatif, dans l'entreprise, ou d'un mandat syndical dans la branche, bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels,

- de renforcer les moyens de la formation professionnelle par l'instauration d'une contribution conventionnelle et le développement de nouvelles modalités d'organisation de la formation professionnelle,



- de faire progresser la mixité dans les métiers, facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, ainsi que source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés, et d'en fournir une vision dans le rapport annuel de branche,
- de faciliter des modes d'organisation de formation permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale afin de faciliter l'exercice de la parentalité des femmes et des hommes de la branche,
- de lutter contre les décalages pouvant éventuellement exister entre les femmes et les hommes dans les progressions de carrières, en développant les compétences des femmes, comme celles des hommes, pour leur permettre d'évoluer sur le plan professionnel et en facilitant leur intégration dans les métiers à l'image traditionnellement masculine ou féminine,
- d'impulser une dynamique qui favorise l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi et d'en fournir une vision dans le rapport annuel de branche,
- de répondre aux besoins des entreprises pour s'adapter aux évolutions des marchés et des technologies pour soutenir leur développement et accompagner les changements sociétaux et environnementaux,
- d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés et leur développement professionnel, face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques, des mutations organisationnelles, ainsi qu'à la diversification des produits et des services en télécommunications et au développement de leur utilisation,
- d'accompagner les salariés dans la digitalisation grandissante des entreprises et de la société, afin de leur permettre une maîtrise de tous les usages numériques et de leurs enjeux ainsi que les nouveaux modes de fonctionnement « coopératifs et collectifs » en œuvre dans les entreprises et accroître ainsi leur employabilité à tous les niveaux.

Les parties signataires considèrent que pour assurer une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation professionnelle et répondre aux enjeux de la formation tout au long de la vie professionnelle, les dispositifs de formation mis en œuvre doivent s'inscrire dans le cadre du développement de parcours professionnels et s'appuyer sur la convergence des intérêts du salarié et de l'entreprise, tout en s'inscrivant en cohérence avec une politique de branche anticipatrice.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la CPNE dans son attribution générale de développement de la formation professionnelle dans la branche, notamment en ce qui concerne les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, la liste des certifications éligibles à la Pro-A, ainsi que dans son rôle d'ajustement de la politique de branche en direction des instances de l'OPCO,

- établir le plan triennal d'actions de l'Observatoire des Métiers dans le cadre de la négociation triennale sur les objectifs, les priorités et les moyens de la Formation Professionnelle dans la branche,
- confirmer le rôle de l'OPCO dans son rôle de conseil et de propositions de services adaptés aux entreprises de toutes tailles, notamment par la mise à disposition d'actions collectives de formation adaptées aux salariés des TPE et PME de moins de 50 salariés,
- être attentifs, à travers leurs représentants au sein de l'OPCO, à ses grands enjeux en matière de développement de la formation,
- inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences, au vu de leurs perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des marchés, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs salariés, le plus largement possible, des dispositifs de formation mis en place afin de leur permettre de développer leurs compétences,
- inciter les salariés à mettre en œuvre leur Compte Personnel de Formation dans le cadre de parcours professionnels certifiants en cohérence avec la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

Article 1 : Le plan de développement des compétences

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail par la formation et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

A cette fin, il propose des formations, en adéquation avec les besoins d'adaptation du salarié, prévues dans le plan de développement des compétences.

Article 1-1 : Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit, conformément à l'article L. 6313-2 du Code du travail, comme un parcours répondant à un objectif pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail dans les conditions prévues ci-après.

Il existe deux types d'actions de formation :

- **Les formations obligatoires au sens de l'article L.6321-2 du Code du travail**

Il s'agit des formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ou d'une convention internationale.

Par exemple, les formations aux équipements de protection individuels anti-chute (harnais) pour le travail en hauteur ou les habilitations électriques pour les salariés intervenant sur des installations électriques constituent des formations obligatoires.

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et s'il y a lieu à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

- **Les formations autres que les formations obligatoires**

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les formations autres que les formations obligatoires peuvent se dérouler pendant ou hors temps de travail.

Lorsqu'elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, elles sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et s'il y a lieu à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

Les signataires du présent accord rappellent qu'en application de l'article L.6321-6 du Code du travail, et qu'à l'exclusion des formations obligatoires ci-dessus définies, des actions de formation du plan de développement des compétences peuvent se dérouler en tout ou partie hors des horaires habituels de travail, en accord avec le salarié et dans la limite de 30 heures par an ou 2% du forfait en jours par an pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfaits en jours. L'entreprise opère un suivi individuel de ces heures de formation se déroulant hors temps de travail.

La formation hors temps de travail doit être accompagnée d'une formation pendant le temps de travail d'une durée au moins équivalente à celle de la formation hors temps de travail.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé dans un délai de 8 jours.

Le refus ou la dénonciation du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les entreprises s'attacheront à ce que les salariés qui n'ont suivi aucune formation sur une période de 3 ans voient leur situation examinée lors de l'entretien professionnel le plus proche afin d'identifier une formation sur le plan de développement des compétences ou sur le CPF qui devra se dérouler pendant le temps de travail.

Qu'il s'agisse de formation obligatoire, ou de formation autre qu'obligatoire, les signataires du présent accord décident d'accompagner les parents isolés en charge d'un enfant de moins de 15 ans, lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial entraînant le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire. Les frais de garde supplémentaires sont pris en charge par l'employeur, sous réserve de validation préalable et sur présentation des justificatifs. L'âge de 15 ans ci-dessus mentionné est porté, dans les mêmes conditions, à 20 ans lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap.

Article 1-2 : Modalités pédagogiques

Les modalités pédagogiques des actions de formations peuvent prendre différentes formes.



- **Actions de formation en présentiel**

Les actions de formation en présentiel consistent à réunir dans un même lieu, pendant une durée prédéterminée, des apprenants et un formateur.

Elles peuvent intégrer du digital dans les pratiques d'animation (quizz, réalité virtuelle, etc...)

- **Actions 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.

Ses conditions de mise en œuvre sont précisées à l'article D. 6313-3-2 du Code du travail.

Elles doivent comprendre :

- La désignation préalable d'un formateur, pouvant exercer une mission tutorale, conformément à l'article D. 6313-2 du Code du travail et qui dispose d'une bonne maîtrise des compétences à développer et des capacités de pédagogue. Il s'agit le plus souvent d'un collègue, un référent métier ou pair plus expérimenté. Il doit préalablement être formé à sa mission afin de mener les phases réflexives dans de bonnes conditions pour l'apprenant.
- L'analyse de l'activité du travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques.
- La mise en place de temps d'analyse, en amont et en aval, sur la pratique professionnelle (phases réflexives), distincts des mises en situation de travail. Ces temps d'analyse visent à utiliser à des fins pédagogiques, les enseignements tirés de la situation de travail 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. Ils permettent à l'apprenant de prendre du recul sur ce qui a été fait et de confronter ses apprentissages au référentiel de compétences à acquérir.
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les partenaires sociaux conviennent que la CPNE effectuera un bilan d'application de cette nouvelle modalité pédagogique issue de la Loi « Avenir professionnel » 3 ans après l'entrée en application du présent accord.

- **Action de formation ouverte à distance (FOAD)**

La mise en œuvre d'une action de formation, en tout ou partie, à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours,

- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

L'accompagnement doit tenir compte de l'aisance de l'apprenant dans l'usage du numérique, de la complexité, du volume et du niveau du contenu, mais aussi de la facilité de navigation et de l'usage des outils et du besoin d'assistance technique dans le cadre du parcours.

L'entreprise veille à ce que l'apprenant dispose d'un environnement approprié au suivi de la formation et facilite l'appropriation des outils numériques afin de notamment réduire la fracture numérique.

Cette assistance peut être pro-active ou réactive, synchrone ou asynchrone. Elle peut être réalisée par des formateurs, des experts, des pairs, des managers, ...

Article 1-3 : Information et consultation du CSE sur la formation

En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, dans les entreprises de plus de 50 salariés, la formation et le développement des compétences sont présentés au Comité social et économique (CSE) ou au Comité social et économique central (CSEC), selon les compétences respectives de chacun, lors des consultations sur les orientations stratégiques et la politique sociale.

En vue de ces consultations, les éléments d'information sur la formation sont mis à disposition par l'entreprise dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues à l'article L. 2323-8 du Code du travail.

Article 1-4 : Contribution conventionnelle au plan de développement des compétences

Depuis la Loi Avenir Professionnel, toutes les entreprises sont assujetties à une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa), issue de la fusion de la taxe d'apprentissage et de la participation à la formation professionnelle continue, destinée au financement de l'alternance, du CPF et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises concourent également au développement de la formation par le financement direct d'actions de formation en faveur de leurs salariés pour assurer leur adaptation au poste de travail, veiller au maintien de leur possibilité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle dans la branche, il est créé, à titre expérimental, pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2021, une contribution conventionnelle pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécoms.

BD



Pour les entreprises de 11 salariés et plus assujetties au taux de contribution à la formation professionnelle de 1%, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,05% de la masse salariale de l'année N-1 des entreprises de télécommunications. Elle est recouverte par l'OPCO dans les mêmes conditions que la contribution légale.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés assujetties à la contribution à la formation professionnelle de 0,55%, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,02% de la masse salariale de l'année N-1 des entreprises de télécommunications. Elle est recouverte par l'OPCO dans les mêmes conditions que la contribution légale.

La contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par une Commission Paritaire de Gestion des contributions conventionnelles des Télécoms au sein de l'OPCO tel que prévu à l'article 13 ci-après. Les fonds appartiennent à la branche et lui restent définitivement acquis.

Un bilan annuel de l'utilisation de cette contribution sera présenté à la CPPNI de la branche qui décidera, au terme des 3 ans, de la prolongation ou non de cette contribution.

Les fonds collectés au titre de cette contribution conventionnelle sont exclusivement réservés au financement d'actions de formation bénéficiant aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Elle est utilisée pour financer ou co-financer des actions de formation au bénéfice des publics prioritaires définis par la branche que sont :

- les femmes dans les métiers techniques
- les seniors de 45 ans et plus
- les salariés en situation de handicap
- les proche-aidants à leur retour d'activité

Article 2 : Le contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation constituent un outil privilégié dans les entreprises de télécoms pour l'insertion des jeunes, des salariés en deuxième partie de carrière, tels que visés par l'accord de branche du 3 juillet 2009, des salariés en situation de handicap et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle Emploi.

Grâce à l'association d'une alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques, avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, leurs titulaires peuvent acquérir une qualification professionnelle soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou interbranche.

Pour permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure plus adaptée à leurs besoins et aux entreprises d'embaucher un salarié qui sera formé au plus près de ses besoins réels, le contrat de professionnalisation « expérimental » peut ne pas viser une certification telle que définie ci-dessus.

Les compétences à acquérir sont alors définies par l'employeur et le salarié avec l'appui de l'OPCO, qui établit le parcours de formation en veillant à l'articulation entre formation théorique et pratique en entreprise, assure son suivi et contribue à l'évaluation.

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 jusqu'à 24 mois.

Il est porté à 36 mois pour les publics « nouvelle chance » : jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA¹, de l'ASS² ou de l'AAH³ ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

- **Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation**

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est comprise entre 15 et 35 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les heures de formation suivies dans le cadre du contrat de professionnalisation sont mises en œuvre pendant le temps de travail et assimilées à du travail effectif.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée de formation peut être portée à 50% pour :

- les salariés non titulaires d'un baccalauréat,
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,
- les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique,
- les salariés en situation de handicap bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

- **Financement par l'OPCO**

Compte tenu de l'absence de visibilité sur les conséquences de l'ouverture des contrats de professionnalisation jusqu'à 24 mois et des règles de plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation pour le versement de financement complémentaires à l'OPCO désigné par la branche, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE un rôle de veille et d'alerte sur le financement des contrats de professionnalisation dans la branche afin de revoir, le cas échéant, la durée des contrats, les durées maximales de formation, et/ou les forfaits de prise en charge.

¹ Revenu de Solidarité Active

² Allocation de Solidarité Spécifique

³ Allocation aux Adultes Handicapés



BD

8 A

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation sont financées par l'OPCO sur la base d'un forfait horaire de 11 euros, dans la limite du plafonnement des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (6 000 € par contrat, quelle que soit sa durée, à la date de conclusion du présent accord).

Afin de favoriser l'accès au contrat de professionnalisation des jeunes non-détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat, des titulaires de minima sociaux, des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, et aux demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an), le forfait horaire de financement des actions d'évaluation, accompagnement et formation de ces publics est porté à 13 €, dans la limite du plafonnement des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (8 000 € par contrat, quelle que soit sa durée, à la date de conclusion du présent accord).

Les dépenses présentées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires ci-dessus définis peuvent être financées par l'OPCO, au titre des fonds affectés au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, selon les modalités définies par le Conseil d'Administration de l'OPCO.

- **Tuteur**

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 5 ci-après.

- **Rémunération et positionnement**

Les signataires du présent accord décident d'une garantie minimale de rémunération, exprimée en pourcentage du SMC, des salariés en contrat de professionnalisation en fonction de leur âge et du niveau de la certification préparée, selon le tableau ci-après :

Niveau du titre ou diplôme préparé	Salaire mini < 26 ans	Salaire mini >26 ans
Niveau Inférieur au Bac (CAP, BP, ...)	82% du SMC du A ou 80% du SMIC si il est supérieur	87% du SMC du A ou le SMIC si il est supérieur
Niveau Bac à Bac+1	82% du SMC du B ou 80% du SMIC si il est supérieur	87% du SMC du B ou le SMIC si il est supérieur
Niveau BAC + 2 à Bac +3 (DEUG, BTS, DUT, DEUST, ...) (Licence, licence pro, LMD, ...)	82% du SMC du C ou 80% du SMIC si il est supérieur	87% du SMC du C ou le SMIC si il est supérieur
Niveau Bac + 4 et plus (Master1, Master2, Doctorat, ...)	82% du SMC du D ou 80% du SMIC si il est supérieur	87% du SMC du D ou le SMIC si il est supérieur

Afin de valoriser les CQP de la branche, les parties signataires conviennent que les alternants préparant un CQP de conseiller clientèle à distance ou de conseiller clientèle en point de distribution sont positionnés dans la bande C de la convention collective.

30
A

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats de professionnalisation, la rémunération mensuelle garantie des contrats de professionnalisation exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Il appartient aux services de l'OPCO de veiller à l'application du positionnement du salarié en fonction du diplôme ou de la certification préparée tel que prévu par le présent accord.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du salarié ou de la défaillance de l'organisme de formation ou encore pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du premier contrat.

Les parties signataires conviennent que les contrats de professionnalisation doivent viser à favoriser une insertion durable de leurs titulaires dans l'entreprise ou à défaut sur le marché du travail.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée et ne donne pas lieu à embauche au sein de l'entreprise à son terme, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place un accompagnement pour la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique, ...).

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée, à son issue, il peut donner lieu à une embauche en contrat à durée déterminée sans application du délai de carence prévu à l'article L.1244-3-1 du Code du travail.

En cas de rupture, à l'initiative de l'entreprise, d'un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, les signataires décident de la continuité du financement des seules actions d'évaluation, accompagnement et enseignements (hors rémunération du titulaire) et pour une durée maximale de 6 mois. Cette continuité de la prise en charge s'interrompra en cas d'absence injustifiée de l'intéressé constatée dans l'établissement et ne pourra prendre en compte le financement de telles heures d'absence.

Article 3 : Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A

La Pro-A (promotion par alternance), créée par la Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et amendée par l'Ordonnance du 21 août 2019, est un dispositif de promotion ou reconversion par alternance permettant aux salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, dont la qualification est inférieure au grade de licence, de changer de métier ou de bénéficier d'une évolution professionnelle par une formation en alternance qualifiante ou par des actions permettant de faire valider acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux conviennent de négocier un accord distinct sur la Pro-A.

BD

Article 4 : Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de suivre une formation en entreprise fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être exercée à distance.

Les contrats d'apprentissage participent à l'insertion et à l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

- Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique et temporaire, l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, auquel cas il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), auquel cas il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau, il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti n'obtient pas le titre ou diplôme visé, il n'y a pas non plus de limite d'âge. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour un an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

- Financement par l'OPCO désigné par la branche

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO désigné par la branche sur la base des coûts contrats annuels définis par la CPNE des Télécoms en fonction du diplôme ou du titre professionnel préparé, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France Compétences. A défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre ou diplôme donné, le niveau de prise en charge du contrat est celui défini par décret.



- **Rémunération des apprentis**

L'assiette de référence pour la rémunération des apprentis est constituée du SMIC ou, s'il est plus favorable, du minimum conventionnel de branche du groupe d'emploi considéré.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats d'apprentissage, la rémunération mensuelle garantie des contrats d'apprentissage exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

A la date de conclusion du présent accord, les pourcentages s'expriment ainsi :

18 à 20 ans			21 à 25 ans			26 et plus
1ère année d'exécution du contrat	2ème année d'exécution du contrat	3ème année d'exécution du contrat	1ère année d'exécution du contrat	2ème année d'exécution du contrat	3ème année d'exécution du contrat	
43% du SMC ou du SMIC si supérieur	51% du SMC ou du SMIC si supérieur	67% du SMC ou du SMIC si supérieur	53% du SMC ou du SMIC si supérieur	61% du SMC ou du SMIC si supérieur	78% du SMC ou du SMIC si supérieur	100% du SMC ou du SMIC si supérieur

- **Positionnement des apprentis**

La grille unique de classification des emplois dans la branche des télécommunications permet de positionner les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés. Elle constitue également un support aux rémunérations minimales de la branche.

A titre d'exception pour les contrats d'apprentissage, les signataires du présent accord décident d'une garantie de positionnement des emplois occupés dans la grille de classification en fonction du niveau de la certification préparée.

Niveau du titre ou diplôme préparé	Positionnement minimal
Niveau ≤ bac	Groupe A
Niveau > Bac à Bac+1	Groupe B
Niveau bac +2 à Bac +3	Groupe C
Niveau ≥ bac +4	Groupe D

Article 5 : Le tuteur et le maître d'apprentissage

L'accompagnement du salarié en contrat de professionnalisation est effectué par un tuteur et doit être obligatoire, comme celui du salarié en apprentissage par le maître d'apprentissage.

BD

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'accompagnement de l'alternant est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs d'apprentissage et de professionnalisation.

Ils incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur ou de maître d'apprentissage lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Ils rappellent que l'activité de maître d'apprentissage accompagnant un apprenti pendant plus de 6 mois continus sur une ou deux années civiles ouvre des droits au Compte d'Engagement Citoyen (CEC) et permet d'acquérir 240 euros sur le CPF (à date au 1^{er} septembre 2019) pour la même année civile.

La fonction de tuteur ou maître d'apprentissage a pour objet :

- d'accueillir le salarié dans l'entreprise et l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises en lien avec l'équipe pédagogique du CFA pour le maître d'apprentissage.

Pour permettre au tuteur et au maître d'apprentissage d'exercer leurs missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- Le tuteur ou maître d'apprentissage est désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par les dispositifs de professionnalisation. Les salariés en deuxième partie de carrière constituent un vivier privilégié.

- Le tuteur ou maître d'apprentissage doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Ses missions tutorales sont prises en compte dans sa charge de travail. Le tuteur examinera avec l'employeur les modalités de cette prise en compte, afin de s'assurer de la compatibilité de sa mission avec son temps de travail.

- Le tuteur ou maître d'apprentissage peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus.

- Le tuteur ou maître d'apprentissage doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique. Les parties conviennent que la CPNE élaborera un module de e-learning de préparation à cette fonction qui sera proposé aux entreprises. La formation ou la préparation spécifique des tuteurs ou maîtres d'apprentissage sont dispensées sur le temps de travail.

20

Les parties signataires conviennent en outre que la formation spécifique des tuteurs et maîtres d'apprentissage constitue une priorité de financement pour l'OPCO désigné par la branche, dans les limites fixées par la réglementation.

En fonction des ressources disponibles à l'OPCO, la CPNE peut également proposer la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation.

Article 6 : le Compte Personnel de Formation (CPF)

Article 6-1 : Principe de fonctionnement

Le compte personnel de formation (CPF) vise à sécuriser les parcours professionnels pour toute personne d'au moins 16 ans, en emploi, ou à la recherche d'un emploi, et tout au long de sa vie.

Pour bénéficier de son CPF, le salarié doit ouvrir un compte sur la plateforme dédiée : www.moncompteformation.gouv.fr.

Une application mobile « mon compte formation » développée par la Caisse des dépôts et consignations lui permettra de commander directement une action de formation sans passer par l'OPCO.

Les frais pédagogiques afférents à la formation en CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations à compter du 1er janvier 2020 en fonction des droits acquis et des abattements portés sur le CPF du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

Article 6-2 : Formations éligibles

Poursuivant un objectif de sécurisation des parcours professionnels, le CPF ne peut être mobilisé que pour certaines actions, consultables sur www.moncompteformation.gouv.fr à savoir, au jour de la signature de l'accord :

- les certifications professionnelles enregistrées sur le RNCP,
- les certifications enregistrées au répertoire spécifique,
- les attestations de validation de blocs de compétences,
- les actions permettant de faire valider son expérience (VAE),
- 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 légers ou lourds dès lors que le permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou favorise la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte,
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,

30

- les actions de formation aux bénévoles, aux volontaires et aux sapeurs-pompiers volontaires. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer ces actions.

Article 6-3 : Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté annuellement en euros dans la limite d'un plafond fixé par décret.

- Salariés effectuant une durée du travail annuelle supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail : 500 euros dans la limite de 5 000 euros
- Salariés effectuant une durée du travail annuelle inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail : alimentation proportionnelle à la durée du travail effectuée dans la limite de 5 000 euros
- Public prioritaire (salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré au RNCP classé au niveau V) : 800 euros dans la limite de 8 000 euros
- Les salariés en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées : 800 euros dans la limite de 8 000 euros

Article 6-4 : Abondements du CPF

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, le compte peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements peuvent notamment être financés par le salarié, l'employeur, un OPCO, Pôle emploi,

Abondements par l'entreprise

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement, ou de financement direct, si le parcours de formation s'inscrit dans un parcours de formation co-construit avec l'employeur. Cette co-construction d'un projet de formation, fondée sur la définition d'un intérêt commun salarié/entreprise, doit répondre à un projet professionnel du salarié tout en s'inscrivant dans les orientations stratégiques de l'entreprise et ses enjeux de développement.

Il pourra en être ainsi, par exemple, des formations sur les métiers en tension, de demain, tels que ceux liés à la sécurité des réseaux, à l'exploitation des data, à l'intelligence artificielle, au développement informatique, etc.... La certification obtenue, via cette co-construction permettra de renforcer l'employabilité du salarié en lui permettant d'obtenir de nouvelles compétences tout en répondant aux enjeux de l'entreprise.

En cas de co-construction, l'entreprise s'engage, au minimum, à cofinancer le montant des coûts pédagogiques de la formation validée par l'entreprise à hauteur du montant mobilisé par le salarié qui doit épuiser son compte CPF, et ce dans la limite du coût total de la formation.

Abondements porteurs de mandats

Par ailleurs, les signataires rappellent que conformément à l'article 3-2 de l'Accord du 26 octobre 2018 sur la gestion des parcours de porteurs de mandats, les droits à CPF sont abondés de 50% pour les porteurs de mandat de type 1 (nombre d'heures de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur ou de la branche supérieure à 50% de la durée du travail sur une moyenne de deux années constatées) qui, après s'être engagés à l'issue de leur mandat dans une VAE, poursuivent une formation en vue de l'obtention par équivalence d'un ou plusieurs blocs de compétences manquants et constitutifs de la certification visée par la VAE.

Abondements en l'absence d'entretien

Enfin, dans les entreprises de plus de 50 salariés, en l'absence d'organisation des entretiens professionnels obligatoires prévues à l'article 8 ci-après, et en l'absence de suivi d'au moins une formation, non obligatoire, au bout de 6 ans, le compte personnel de formation du salarié concerné est alimenté d'un abondement correctif, fixé par décret, et versé par l'entreprise. Par dérogation, jusqu'au 31 décembre 2020, l'abondement n'est pas dû si l'entreprise choisit de respecter les anciennes obligations de l'article L. 6323-13 du Code du travail telles qu'issues de la Loi du 5 mars 2014.

Article 6-5 : Mobilisation du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur dès lors qu'elles sont suivies hors temps de travail.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, une demande d'autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle est supérieure à 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse.

En cas d'acceptation, notamment dans le cadre de la co-construction d'un parcours de formation, la rémunération est maintenue par l'employeur.

Le refus du salarié de mobiliser son CPF ne constitue pas une faute.

Les formations obligatoires, telles que définies à l'article L. 6321-2 du Code du travail, figurant sur le plan de développement des compétences de l'entreprise ne peuvent donner lieu à mobilisation du CPF.

Article 6-6 : CPF de transition

Le CPF de transition permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une formation éligible au CPF pour changer de métier ou de profession. Il se substitue au Congé individuel de formation (CIF).



B/D

A

Le salarié peut être guidé dans le choix de sa formation par le CEP prévu à l'article 7 ci-après.

Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable, réalisé à titre gratuit par l'organisme de formation susceptible de réaliser l'action de formation.

Pour mobiliser son CPF en vue d'effectuer un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier de 24 mois d'ancienneté consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La demande de congé doit être adressée à l'employeur, par écrit, 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle comporte une interruption de travail d'au moins 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois ou s'il s'agit d'une action de formation à temps partiel quelle que soit sa durée.

L'employeur informe le salarié, par écrit, de sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. Il indique les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Le projet est soumis pour validation et financement à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR).

La CPIR mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié et prend en charge :

- les frais pédagogiques liés à la réalisation de l'action,
- les frais annexes (transport, repas et hébergement),
- la rémunération du salarié, dans les conditions prévues par décret, et les cotisations sociales afférentes.

Le bénéficiaire du congé remet à l'employeur (ou à la CPIR dans les entreprises de moins de 50 salariés) chaque fin de mois les justificatifs de son assiduité.

Son absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congé et ceux qui tiennent à son ancienneté dans l'entreprise.

Article 7 : Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui destiné à tout actif, quel que soit son statut, pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle.

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans accord de l'employeur, bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Totalement gratuit pour le salarié, le service de conseil en évolution professionnelle est dispensé par des opérateurs agréés par France Compétences et extérieurs à l'entreprise : Réseaux Cap 'Emploi, Missions Locales, APEC, ...

30



A

Le CEP permet au salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé, notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité,
- les compétences à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles,
- les dispositifs de formation et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions et la stratégie de mise en œuvre, à travers la mobilisation de son Compte Personnel de Formation, ou d'un entretien professionnel dans son entreprise.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de promouvoir le partenariat de l'OPCO désigné par la branche avec l'APEC pour les collaborateurs cadres.

Les entreprises assurent, par tout moyen approprié, l'information des salariés sur la possibilité qui leur est offerte de recourir au CEP, notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 8 ci-après.

Article 8 : L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la VAE, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible d'accorder et au CEP.

Périodicité de l'entretien

Les parties signataires conviennent que le salarié bénéficie, selon une fréquence déterminée par l'entreprise, qui doit être suffisante pour apprécier les compétences mises en œuvre ou à mettre en œuvre et ne peut être inférieure à 6 mois, d'au moins deux entretiens professionnels et d'un entretien professionnel récapitulatif par période de 6 ans.

Cette période de 6 ans se compte en année civile. Pour les salariés dont la période a démarré en mars 2014, cette période prendra fin le 31 décembre 2020.

L'entretien professionnel est de droit à la demande du salarié, lorsque celui-ci n'en a pas bénéficié depuis plus de 24 mois.

En cas de suspension du contrat de travail (à l'exception des congés annuels), le terme de période des six années est reporté d'autant.

En ce qui concerne les salariés recrutés dans le cadre de contrats en alternance, qui ont par définition bénéficié d'action de formation dans le cadre du contrat, le décompte des périodes des six années débute à l'issue de la transformation de celui-ci en CDI.

Nonobstant ces dispositions, un entretien doit systématiquement être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ou d'adoption,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de proche aidant,
- d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial,

- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- d'un arrêt pour longue maladie ou d'un mandat syndical.

Il peut également être proposé sur demande du médecin du travail.

Contenu de l'entretien

Il est distinct, dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation. Ces deux entretiens peuvent être organisés à la suite l'un de l'autre.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail et doit se dérouler dans des conditions matérielles appropriées à son objet.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié font le point sur le parcours professionnel du salarié et s'attachent à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner afin d'envisager les perspectives d'une évolution professionnelle future, ainsi que les possibilités de formation associées et notamment les modalités d'utilisation du CPF. Les propositions le cas échéant émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur le document mis à disposition du salarié.

L'entretien professionnel peut également conduire à envisager le soutien d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) qui, en accord avec le manager, se déroulera sur le temps de travail.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Etat des lieux récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à 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, ainsi que les informations utiles sur le Conseil en Evolution Professionnelle.

La CPNE met à la disposition des entreprises un guide facilitant la mise en place de ces entretiens dans les TPE/PME. Ce guide est accessible sur le site internet de l'HumApp.

BD

Article 9 : Le bilan de compétences et la VAE

Tout salarié relevant de la branche des télécoms peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Soucieux de pouvoir reconnaître une valeur objective aux acquis de l'expérience, notamment professionnelle, les signataires du présent accord entendent faire connaître les démarches de validation des acquis de l'expérience. Ils incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise.

Les signataires incitent les entreprises à reconnaître la certification obtenue à l'issue de la VAE.

Le bilan de compétences et la VAE sont, en priorité et à la demande du salarié, mobilisés sur ses droits inscrits au CPF. Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle pour permettre au salarié d'être accompagné dans sa réflexion ou son évolution professionnelle.

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan. La convention comporte les mentions prévues à l'article R 6318-8 du code du travail.

Article 10 : Formation professionnelle dans les TPE/PME de moins de 50 salariés

La branche professionnelle des télécommunications entend poursuivre son soutien en faveur des plus petites entreprises et les accompagner dans la mise en œuvre du présent accord. En effet, du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, les TPE et les PME de moins de 50 salariés peuvent rencontrer des difficultés à mettre en œuvre des actions de formation, notamment quand elles se traduisent par des difficultés d'organisation lors de l'absence de salariés amenés à suivre une action de formation.

Afin de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, les signataires du présent accord conviennent de demander à l'OPCO désigné par la branche :

- de développer auprès des responsables de ces TPE/PME et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés,
- de promouvoir l'insertion dans la branche par l'alternance,



BD
A

- de les aider à l'appropriation des dispositifs de prise en charge : conseil et soutien en matière d'ingénierie financière,
- d'informer en tant que de besoin les TPE/PME des aides financières qui pourraient exister en compensation du salaire des salariés qu'elle recrute ou qui lui sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs pour assurer le remplacement des salariés en formation,
- de continuer à développer la mise en œuvre d'opérations collectives de formation pouvant leur être proposées,
- de les aider à monter des dossiers avec des financements régionaux ou européens.

Article 11 : La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation (CPNE)

Instituée par la Convention Collective Nationale des Télécoms du 26 avril 2000, la CPNE a une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétences de la convention collective des télécoms en liaison avec l'évolution de l'emploi et des compétences dans la branche.

Article 11-1 : Fonctionnement de la CPNE

Composition

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'HumApp.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Périodicité des réunions

Elle se réunit au moins deux fois par an. Elle peut, en tant que de besoin, se réunir de manière extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège. Le Président établit l'ordre du jour des réunions après avis du Vice-Président.

Secrétariat

L'HumApp en assure le secrétariat administratif. Un règlement intérieur précise les règles de fonctionnement non prévues par le présent accord.

Financement de ses travaux

La réalisation de ses travaux et les frais de fonctionnement sont financés par la contribution au financement du paritarisme des entreprises de la branche dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 12 avril 2002.

Remboursements des délégués

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des délégués aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participations aux réunions paritaires ou de ses avenants de mise à jour ultérieurs.

Article 11-2 : Missions de la CPNE

La CPNE assure une mission en matière d'emploi d'une part et en matière de formation professionnelle d'autre part.

En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

A cet effet, elle procède périodiquement à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications aux vues des travaux de l'Observatoire des Métiers et analyse les besoins de formation.

Elle est informée des licenciements collectifs portant sur dix salariés ou plus appartenant à un même établissement et peut, d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le CSE, être saisie des difficultés survenant au sein du CSE au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a, de manière générale, pour rôle de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche et de la promouvoir.

A ce titre, conformément aux dispositions du présent accord et dans le respect des dispositions légales et réglementaires,

- elle définit les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage en fonction des diplômes ou des titres professionnels préparés, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France Compétences,
- elle propose à la CPPNI, en vue d'un accord collectif étendu, la liste des certifications éligibles à la Pro-A,
- elle ajuste, en tant que de besoin, les actions de formation prioritaires au financement sur la contribution conventionnelle,
- elle joue son rôle d'ajustement de la politique de formation de la branche en proposant au conseil d'administration de l'OPCO, aux vues des informations communiquées par le pôle de gestion paritaire des Télécoms, les adaptations nécessaires au montant des forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation,
- elle examine les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME, et propose le cas échéant des actions collectives de formation à leur attention.

BP

En outre, elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

Elle propose, le cas échéant, la création de Certificats de Qualification Professionnelle et procède à leur délivrance.

Elle donne son avis sur la création de nouveaux diplômes de formation initiale et (ou) émet des recommandations visant l'adaptation des diplômes homologués du périmètre de la Profession.

Elle formule des propositions sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère présenter un intérêt pour la Profession.

Elle donne son avis préalablement à la conclusion éventuelle de tous contrats avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Les signataires conviennent en outre, qu'après la conclusion du présent accord, la CPNE réalisera un livret à destination des entreprises et des salariés sur leurs droits et obligations en matière de formation professionnelle.

Article 12 : L'Observatoire des Métiers des Télécoms

Face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques et anticipant les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, les signataires de la convention collective nationale des télécommunications au titre VI, chapitre V, ont posé le principe de la mise en place d'un Observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

L'Observatoire des Métiers des Télécoms, créé par l'accord de branche du 12 avril 2002, dispose de ressources propres à travers le financement de l'Association de Gestion du Paritarisme de la branche des Télécoms (AGP).

En cas d'insuffisance, ses ressources peuvent être abondées, sur proposition de la CPPNI pour des missions particulières, par des contributions de l'OPCO sur les fonds dédiés par la Convention d'objectifs et de moyens au titre des observatoires des métiers, des études et recherches, de la communication.

Dans le cadre des orientations triennales négociées par les partenaires sociaux de la branche en CPPNI, et des budgets disponibles, le Conseil d'Administration paritaire de l'Observatoire choisit les études et analyses à mener chaque année.

La mission centrale de l'Observatoire est axée sur l'analyse de l'évolution des métiers et des compétences dans un contexte en constantes mutations technologiques et organisationnelles afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de partager un certain nombre d'informations pour préparer les négociations de la branche et les analyses de la CPNE en besoins de formations. Il constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse sur les métiers et les emplois occupés permettant à la branche et aux entreprises de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

30
A

L'Observatoire présente annuellement les résultats de ses études à la CPNE.

En accord avec le Conseil d'Administration, l'Observatoire met ses travaux à disposition sur son site internet. Cette communication doit permettre :

- de faciliter les démarches des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- de donner aux salariés les informations utiles pour être acteurs de leur projet professionnel,
- de donner de la visibilité sur les métiers exercés aux candidats issus de la formation initiale,
- d'identifier les métiers technologiques faisant appel à des compétences stratégiques pour les entreprises de la branche pour permettre à la CPNE de faire des recommandations pour les priorités d'action de formation.

Article 13 : Commissions paritaires au sein de l'AFDAS

Article 13-1 : Pôles paritaires sectoriels

Les pôles paritaires sectoriels de l'AFDAS sont chargés de préparer les sujets qui seront présentés en réunion du Conseil d'administration et de lui proposer les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour les branches professionnelles couvertes par l'AFDAS. Les pôles peuvent par ailleurs formuler toute proposition aux branches professionnelles concernant l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux des télécoms sont parties prenantes du Pôle paritaire sectoriel « télécoms » dans les conditions de représentation et de fonctionnement prévues par les statuts de l'AFDAS.

Article 13-2 : Commission Paritaire de Gestion de la contribution conventionnelle Télécoms

Les signataires du présent accord demandent à l'AFDAS, OPCO désigné par la branche pour percevoir la contribution conventionnelle, la création d'une Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles, propre à la branche des télécoms, le périmètre du pôle sectoriel des télécoms visé ci-avant ne correspondant pas au périmètre de la contribution conventionnelle.

Cette commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'HumApp.

Elle se réunit autant que de besoin et au moins une fois par trimestre.

BD

24

Elle a notamment pour missions :

- de définir, et ajuster au vu de la consommation de la contribution, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle dans le respect des priorités prévues à l'article 1-4 du présent accord,
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO, le suivi, le pilotage budgétaire, et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au co-financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle,
- d'établir un bilan annuel des critères retenus et de l'utilisation des fonds à destination de la CPNE.

Elle établira un bilan annuel de l'utilisation de la contribution conventionnelle aux fins d'évaluation par la CPPNI en vue de la poursuite ou non du dispositif au terme des 3 ans.

Article 14 : entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension, à l'exception des dispositions des articles 2 et 8 qui s'appliquent à compter de la date de signature et de celles de l'article 1-4 qui s'appliqueront, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception, le cas échéant, de l'article 1-4 qui s'applique à titre expérimental pour une durée de 3 ans.

Article 15 : champ d'application/Publication/Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 16 : Dénonciation/révision


Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

30

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

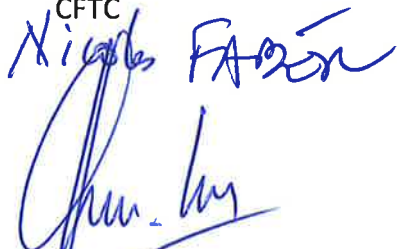
Fait à Paris, le 7 juillet 2020

CFDT F3C


Gilles Bouvier

CGT

CFTC

Nicolas Faron


FO Bernard ALLAIN



CFE-CGC

HUMAPP

Brigitte DUMONT

